

Grupo ISASTUR

Estado de información no financiera 2022

31 marzo 2023

Introducción sobre el informe

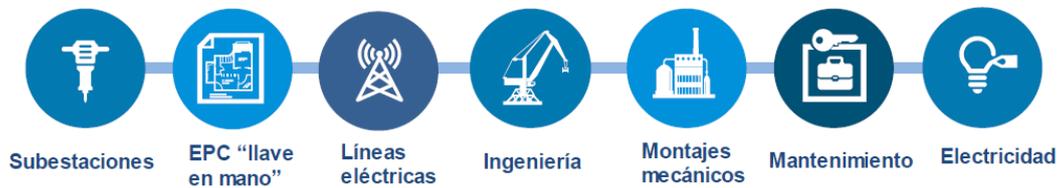
Este documento está elaborado para poner a disposición de las partes interesadas del Grupo ISASTUR el desempeño de la organización en materia no financiera a lo largo de 2022.

En su elaboración se ha tenido en cuenta el contenido requerido por la ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad, motivo por el cual forma parte del informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas del Grupo.

Información general de ISASTUR

Organización

ISASTUR S.A., empresa holding del Grupo ISASTUR, se funda en 1978 por un grupo de empresarios y profesionales asturianos. Los años y el buen hacer han propiciado su crecimiento y expansión por España y por varios países de Europa, África, Asia y América. Aquella empresa casi familiar de finales de los años setenta es hoy un grupo de empresas especializadas en la creación de infraestructuras relacionadas de forma mayoritaria con el sector de la energía y la industria.



ISASTUR, además de ser la sociedad titular y propietaria mayoritaria de las sociedades del Grupo, desempeña actividades de dirección y gestión para las demás. Cada una de las empresas restantes desarrolla principalmente la actividad de producción propia de su negocio. Estas empresas son:



OTRAS EMPRESAS DEL HOLDING



Gobierno corporativo

La gestión de cada empresa es independiente y cada una tiene su Administrador Único, no obstante, todas ellas comparten las mismas políticas de gestión y siguen una estrategia corporativa homogénea, definida y gestionada por el Consejo de Administración de ISASTUR, cuya composición es la siguiente:



Modelo de negocio

La actividad general del Grupo ISASTUR es la construcción y mantenimiento de infraestructuras y se organiza por empresas en función de las diferentes actividades que realizan, abarcando principalmente los siguientes tipos de proyecto:

- **Ingeniería.** Principalmente de ingeniería eléctrica, aunque también ingeniería civil y mecánica. Entre las especialidades en las que se acumula más experiencia están los trabajos en alta y muy alta tensión: subestaciones transformadoras, ingeniería de obra civil, cálculo y diseño de estructuras metálicas, estudio e implantación de sistemas de control, protecciones y comunicación. En media tensión: centros de transformación y distribución. Además, ISASTUR ejecuta también proyectos de ingeniería de baja tensión y apoyo a obra.
- **Subestaciones.** Suministro de equipos, montaje y puesta en marcha de subestaciones transformadoras tanto de interior como de exterior hasta 800 kV, en todas sus variantes y tipos (convencionales, GIS, híbridas, etc.), proyectos en los que el Grupo tiene una amplia y reconocida solvencia.
- **Líneas eléctricas de distribución y transporte.** Construcción de líneas aéreas y subterráneas de distribución y transporte, en media y alta tensión hasta 400 kV.
- **Parques eólicos.** Cerca de 4.000 MW construidos en proyectos eólicos, pudiendo ofrecer un EPC completo desde el diseño inicial, la obra civil, todo el montaje eléctrico y el sistema de evacuación (subestación y línea), hasta el mantenimiento anual del parque.
- **Plantas fotovoltaicas.** Más de 2.600 MW fotovoltaicos construidos en proyectos fotovoltaicos, pudiendo ofrecer un EPC completo desde el diseño inicial, BOS y el sistema de evacuación (subestación y línea), hasta el mantenimiento anual de la planta.
- **Montajes eléctricos e instrumentación industrial.** Suministro de equipos, montaje y puesta en marcha de instalaciones eléctricas en entornos industriales. Ingeniería de

detalle para obra. Instalaciones de distribución en media tensión y en baja tensión, en industrias de todo tipo. Instrumentación: hidráulica, óleo-neumática y electrónica.

- **Montajes mecánicos** especiales y estándares (desde la fase de estudio y diseño, hasta la realización del mantenimiento).
- **Control y automatización.** Diseño, desarrollo e implantación de soluciones fiables para la automatización y control de todo tipo de procesos industriales.
- **Proyectos “llave en mano” (EPC).** Ingeniería, aprovisionamiento, montaje y puesta en servicio en múltiples sectores (energético, siderúrgico, petroquímico, minero, ambiental, etc.), incluyendo todas las actividades descritas en los puntos anteriores.
- **Mantenimientos integrales.** Predictivos, preventivos y ejecutivos en redes de alta tensión y en todo tipo de industrias, de acuerdo con los planes de mantenimiento que se elaboren.
- **Dirección facultativa** de proyectos de energías renovables.
- **Asistencia técnica y supervisión de obra** en la fase de construcción de plantas de generación de energía y sus infraestructuras de evacuación.
- **Facility management.** Gestión del mantenimiento de todo tipo de instalaciones para asegurar el mejor funcionamiento de los inmuebles y sus servicios asociados, mediante la integración de personas, espacios, procesos y las tecnologías propias de los inmuebles. Incluye servicios técnicos (mantenimientos integrales y especializados, servicios energéticos), servicios auxiliares (limpieza, jardinería, ...), gestión de proyectos (p.e. remodelaciones, mudanzas) y servicios inmobiliarios.

Adicionalmente, ISASTUR dispone de una empresa de comunicación y publicidad (BITTIA) que presta servicios tanto a empresas externas como al propio Grupo y una planta de biodiésel (BIONORTE) que en la actualidad no tiene actividad.

Tipología de proyectos:



Ámbito geográfico

Las actividades del grupo industrial tienen alcance internacional.

Antes de que las circunstancias del mercado y de la economía lo aconsejasen, ISASTUR ya centró parte de sus esfuerzos en la internacionalización de sus actividades, siendo pioneros en traspasar las fronteras de España. Hoy en día, el Grupo ISASTUR posee una extensa experiencia en la ejecución de proyectos a escala global.

Por razones históricas y societarias, las principales sedes de ISASTUR están en España, donde además se concentran los principales órganos de gestión. ISASTUR, ISOTRÓN, ISASTUR Ingeniería, MANTOTAL, BITTIA y PROCINSA tienen su sede en Asturias y BABCOCK Montajes tiene su sede social en Vizcaya.

La actividad internacional ha dado lugar a diversas filiales y sucursales en el extranjero, algunas de ellas con larga trayectoria y carácter de permanencia.

Teniendo en cuenta la facturación del año 2022 en todo el grupo industrial, la actividad por áreas geográficas quedaría representada según se indica en el mapa.



Retos y estrategia



Desde hace muchos años el Grupo ISASTUR tiene un fuerte posicionamiento en el mercado fotovoltaico y eólico (las energías renovables con mayor crecimiento en los últimos años), cubriendo prácticamente todas las etapas de la cadena de valor, desde los estudios conceptuales y tramitación de proyectos (mediante PROCINSA), desarrollo de ingeniería (PROCINSA e ISASTUR Ingeniería), hasta la construcción total o parcial de proyectos, ejecutados principalmente por ISOTRON, así como la operación y mantenimiento de este tipo de instalaciones (ISOTRÓN y PROCINSA).

Las energías renovables y las plantas de producción de hidrógeno verde tienen una gran proyección a medio y largo plazo. La tendencia global hacia la descarbonización de la economía y la necesidad de avanzar hacia una sociedad ambientalmente más sostenible, hace que el mercado internacional también apueste por ellas.

En cierta medida, esta descarbonización también afecta al sector industrial, que se ve afectado por cambios regulatorios relacionados con la disminución de los límites de emisión y presenta oportunidades para el Grupo, teniendo en cuenta las inversiones que serán necesarias en las industrias en el corto y medio plazo.

En suma, se espera que el impulso a la transición energética repercuta en un mercado favorable para la actividad del Grupo ISASTUR con altas inversiones en renovables, en generación de hidrógeno verde y modernización de las instalaciones industriales.

El impacto del COVID-19 generó en 2022 retrasos en los proyectos y tensiones de tesorería en el Grupo ISASTUR, reconducidas tras la renegociación del acuerdo marco con las entidades financieras y el Préstamo Participativo de SEPI recibido en el último cuatrimestre del año. Junto con el esfuerzo financiero, los niveles de contratación conseguidos este año, validan la estrategia de recuperación de la normalidad del Grupo, basada en esta primera etapa en la concentración en mercados y proyectos de mayor valor añadido.

Además del control de riesgos del corto plazo la estrategia de la compañía refleja la importancia de la optimización de procesos y refuerza aspectos clave que contribuirán a la sostenibilidad de la organización en el medio y largo plazo.



Riesgos e incertidumbres

La gestión de riesgos está integrada de forma transversal en las actividades de la organización y se aborda a distintos niveles.

A nivel corporativo se analizan los principales riesgos de manera sistemática coincidiendo con la planificación del nuevo ejercicio. Este análisis general, motivado por las planificaciones anuales, se despliega en todas las empresas y se particulariza para cada una de ellas según su contexto. En los planes de negocio resultantes se identifican las principales incertidumbres para el año de

estudio que repercuten tanto en la previsión de resultados del ejercicio, como en la de años posteriores y se establecen los asuntos que requieren un seguimiento especial a lo largo del ejercicio.

En este sentido, se han identificado importantes factores que han supuesto una amenaza para nuestra organización. La demora en la concesión de los fondos de SEPI y consiguiente renovación de los acuerdos de financiación ha lastrado el ritmo previsto de recuperación de la normalidad y obliga a trabajar en un escenario restrictivo en la emisión de avales.

Otros factores que podrían afectar son el alza de los precios de las energías fósiles, de los precios y plazos de entrega de equipos y materias primas y los problemas logísticos derivados de la guerra en Ucrania y las tensiones sociales en algunos países latinoamericanos. Esto junto a la situación financiera de los mercados en general influye en el retraso de algunas inversiones lo que añade incertidumbre a nuestros mercados actualmente.

También existe análisis de riesgos a nivel de proyecto, sistematizado y evolucionado desde hace más de 10 años, cuya aplicación comienza ya en fase de oferta, en los proyectos que cumplen alguno de los 6 criterios desencadenantes del análisis que están predefinidos por la organización. La identificación y el estudio de los riesgos de proyecto está muy estructurado y los aspectos a analizar cubren todo el espectro de gestión de las obras (factores asociados al país, al cliente, a la normativa aplicable, a la propia dimensión del proyecto y su alcance, a la complejidad de la ejecución y a la cadena de suministro, además de riesgos laborales, de seguridad, ambientales y financieros).



Este análisis de riesgos se complementa, en caso de adjudicación, en la fase de planificación del proyecto. Por ejemplo, los riesgos ambientales se detallan con mayor precisión en el estudio ambiental de la obra y los de seguridad y salud en el plan de prevención. Adicionalmente, en el encaje económico de los proyectos más relevantes se incluye una partida de contingencias, destinada a aquellos riesgos que pueden

tener impacto significativo en el coste, a la que se hace seguimiento en los cierres mensuales.

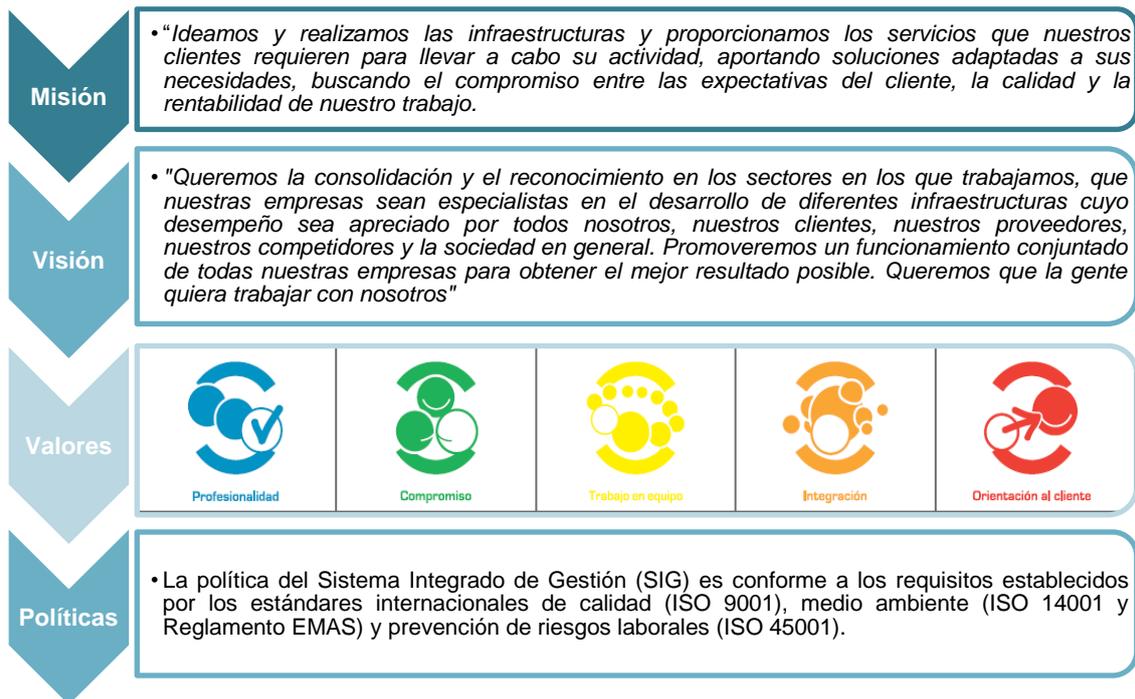
Por último, existen análisis no planificados de diverso alcance, que ocurren como consecuencia de mejoras en los procesos o acceso a nuevos mercados, para los que la organización dispone de herramientas informáticas de ayuda.

El análisis realizado para la planificación del próximo ejercicio ha conducido a las líneas estratégicas planificadas para el año 2023: mantener el enfoque en la actividad principal en la que se tiene gran experiencia; observación de nuevos productos objetivo como el hidrógeno verde, desarrollo de negocio en países en los que tenemos implantación, digitalización para aumentar la eficiencia y como eje principal la gestión y el control de riesgos. Así mismo se dará continuidad al plan de transición ecológica iniciado en 2022 que aborda la innovación, la eficiencia energética, la circularidad y la movilidad sostenible como aspectos clave para lograr los objetivos planteados en el medio plazo.

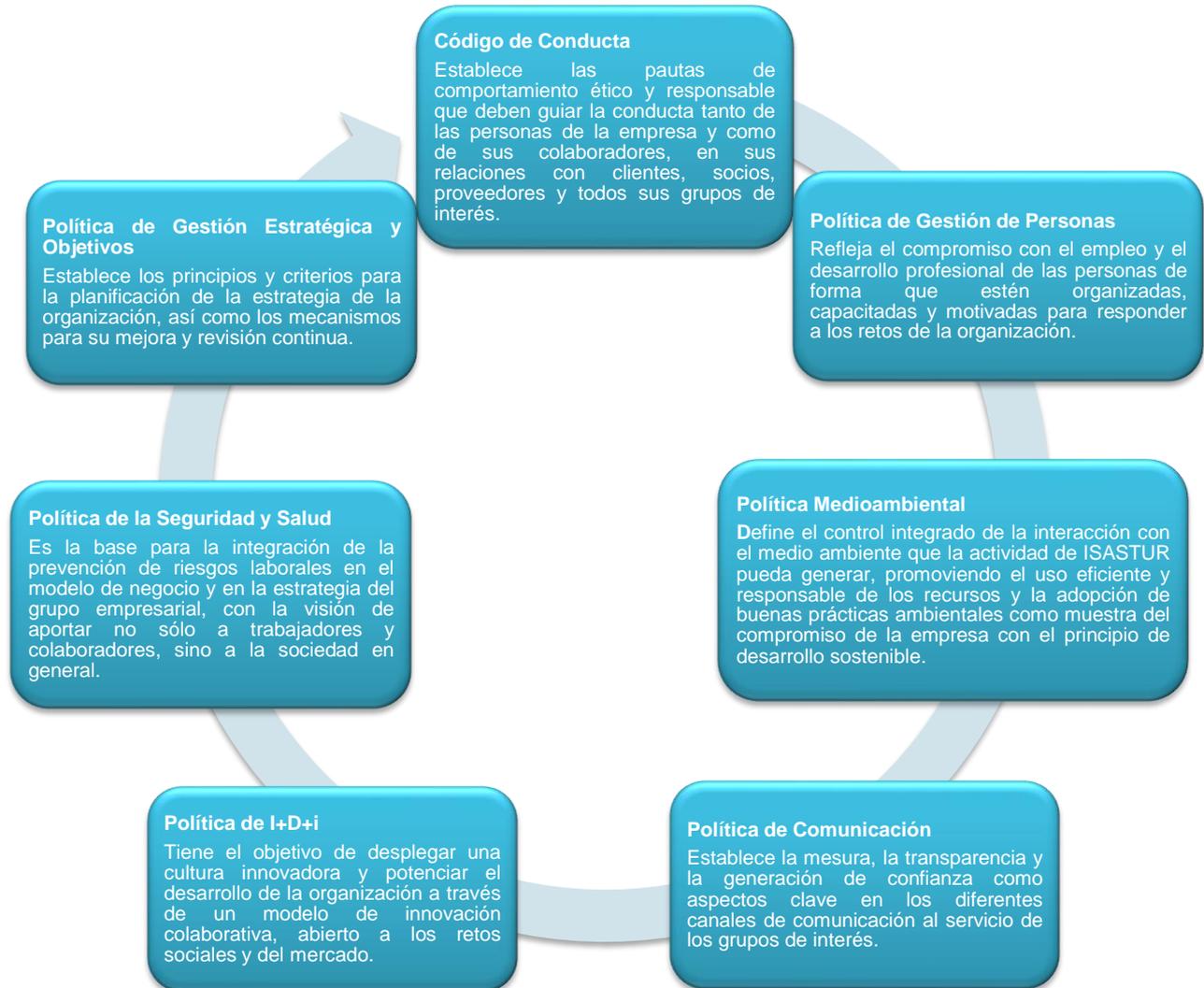


Políticas generales

La política del Sistema Integrado de Gestión (SIG), recoge los principios y aspectos que presiden la actuación de la empresa en coherencia con su visión y valores, destacando los compromisos en materia de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los requisitos ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y Reglamento EMAS.



Esta política se desarrolla y complementa mediante otras políticas más específicas que atienden determinadas necesidades y expectativas de los grupos de interés.



Hitos 2022

A continuación, se resumen algunos hechos relevantes del año 2022, por orden cronológico.



Ponencia en taller "Mejor con más seguridad"



Campaña en Isotrón Chile: enciende tu conciencia



Participación en feria The Smarter Intersolar Europe



José Antonio Álvarez en el especial EPCs de Revista Energética



AES Gener reconoce a Isotrón Chile



Isotrón Chile en la Universidad Isabel I



Campo Lindo: campaña 3R



BABCOCK finaliza una ERM de gas natural para Alcoa



Isotrón Chile registra la huella de carbono en HuellaChile



Inscripción de la huella de carbono de cuatro empresas del Grupo ISASTUR



Comienzan los trabajos de la IFV Vallobar



CERTIFICADO DE DONACION
Isotrón Chile hace una donación a la Fundación San José



ISASTUR distinguida por su trayectoria empresarial y profesionalidad



ISASTUR beneficiaria del fondo para empresas estratégicas de la SEPI



ISASTUR participa en mesa redonda sobre los ODS



ISASTUR sustituye papeleras por puntos de reciclaje



Reconocimiento de ENEL Chile a Isotrón



La planta de Zacapa reconocida en los premios Proyecto del Año 2022



La planta Nejapa obtiene el premio OPAMSS 2022



Premio ISASTUR al proyecto más innovador

Principales cifras del negocio

A nivel de resultados, 2022 ha sido un año complicado, a la espera de financiación que aumentase nuestro flujo de caja y nos permitiese iniciar nuevos proyectos, algunas contrataciones se han perdido por falta de avales, lo que ha llevado a un resultado de explotación negativo. Este escenario requirió la activación distintos mecanismos de ajuste a lo largo del año, la llegada de la financiación en el mes de septiembre hace que las perspectivas para 2023 sean optimistas.

	2022
Producción (M€)	99
Contratación (M€)	127
EBITDA (M€)	(5,9)

Compromiso con el medio ambiente



Sistema de gestión ambiental

La Dirección de ISASTUR quiere que las empresas del Grupo puedan sentirse orgullosas de su contribución a la sociedad y beneficiarse de los efectos de aplicar una gestión ambiental apropiada, en la que se lleve a cabo un control integrado de la interacción con el medio ambiente que genera con su actividad. Siguiendo la política del Sistema Integrado de Gestión de ISASTUR en la que se establece el principio de mejora continua y atendiendo a la evolución de las políticas y estrategias que se están adoptando a nivel mundial en materia de protección medioambiental, incluir la gestión ambiental a las actividades que desarrollan las empresas del Grupo se considera fundamental.

La prevención de la contaminación y la mejora continua en la gestión ambiental son principios que rigen la gestión del grupo empresarial. Además, el modelo de negocio se basa en el desarrollo de soluciones y servicios sostenibles y un porcentaje muy elevado de los proyectos que se llevan a cabo (un 53% de la producción en 2022) están directamente relacionados con la generación de energía procedente de fuentes renovables: plantas solares y parques eólicos principalmente y se plantea como objetivo abordar nuevos ámbitos como el hidrógeno verde y las plantas de biomasa.

Las actividades de las organizaciones invariablemente generan un impacto en el medio ambiente, de manera directa, a través del uso de los recursos naturales y generación de contaminación y, de manera indirecta, a través del impacto de los proyectos que realizamos.

Para reducir los impactos ambientales, el Grupo ISASTUR considera las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social, de salud y ambiental de sus actividades y de sus decisiones.

El Sistema Integrado de Gestión de ISASTUR está certificado conforme la norma internacional ISO 14001. Adicionalmente ISOTRÓN, la empresa más representativa a nivel de producción (supone más del 80% de la cifra de negocio del Grupo), está inscrita en el Registro Europeo EMAS, cumpliendo por tanto los requisitos del sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales EMAS.



El Grupo ISASTUR tiene implantado un Sistema Integrado de Gestión en cuya política se establecen los principios de mejora continua, protección del medio ambiente, formación y sensibilización del personal en cuestiones ambientales y el diálogo abierto en cuanto al impacto de las actividades realizadas.



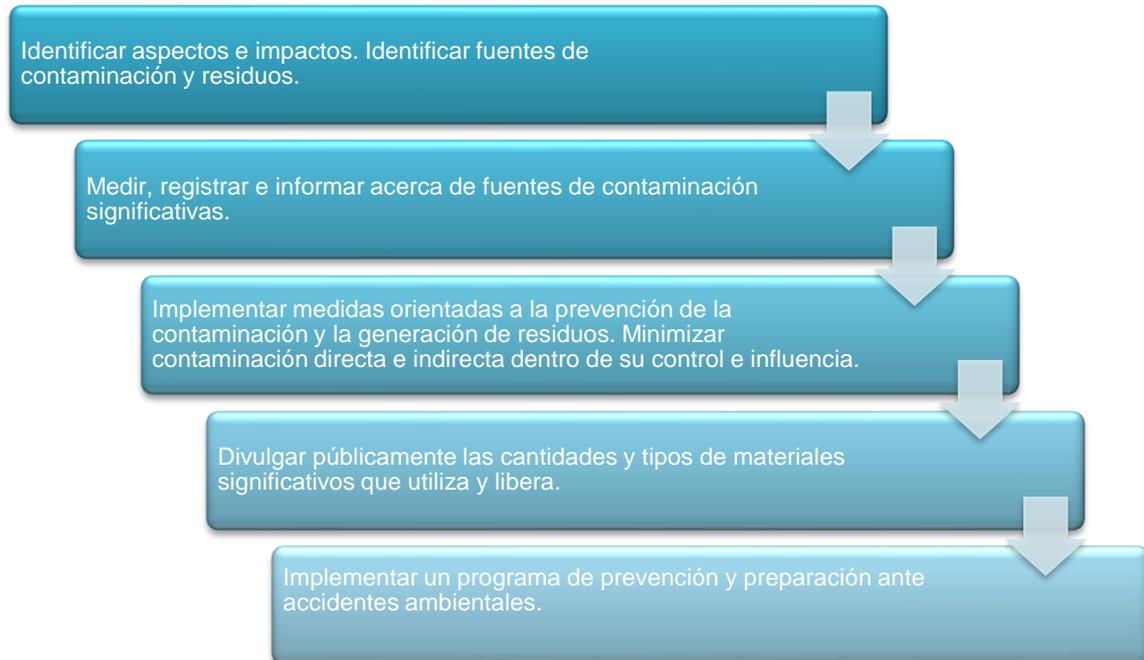
“Realizaremos un esfuerzo continuo para controlar nuestra relación con el medio ambiente en las instalaciones fijas y especialmente en las obras, aplicando el principio de protección del medio ambiente desde el momento de la planificación de los proyectos, identificando y reduciendo en lo posible todos los impactos que podamos provocar, tratando de forma adecuada aquellos cuya producción es inevitable y racionalizando el uso de los recursos y fomentando un uso eficiente y responsable de la energía.”

La estructura a cargo de la gestión ambiental en el Grupo ISASTUR está formada por un departamento corporativo, con una responsable de Medio Ambiente que debe desarrollar e implantar, junto con la Dirección, el Sistema de Gestión y velar por su cumplimiento. Para el despliegue del mismo en las distintas empresas del Grupo se cuenta con responsables específicos en cada una de ellas, que aseguran que el trabajo desarrollado en cada empresa se realice conforme al SIG, garantizando su cumplimiento incluso más allá de las propias directrices corporativas ante especificidades de sus procesos y clientes.

Cuando se evalúan los aspectos ambientales de la organización se hace desde el enfoque de ciclo de vida y se analizan los riesgos ambientales, así como las oportunidades, tanto a nivel

global como a nivel de cada proyecto, con la finalidad de minimizar los impactos ambientales de las actividades que desarrollamos.

El siguiente esquema resume de forma genérica, las acciones llevadas a cabo en pro de la prevención de la contaminación.



Análisis de riesgos ambientales y planificación

La identificación de los riesgos ambientales en el grupo industrial se hace en dos vertientes, de forma global a nivel de empresa y de forma particular en cada una de las obras que se ejecutan.

El punto de partida es el estudio del contexto para la evaluación de riesgos con el objetivo de estudiar los diferentes factores de influencia, geográficos y legales entre otros, y en base a los cuales se pueden identificar los riesgos y también las oportunidades.



De forma conjunta para el grupo industrial se identifican y evalúan los aspectos ambientales de instalaciones fijas y de la globalidad de los proyectos, considerando tanto los aspectos directos como indirectos, a lo largo del ciclo de vida del servicio prestado (desde el asesoramiento y la elección de materiales, a la explotación por parte de los clientes de las infraestructuras construidas).

Se analizan las novedades legislativas mensualmente y se estudian aquellas de aplicación tanto a nivel estatal como regional y local. La existencia de nuevas disposiciones legales se comunica a los responsables ambientales de las

empresas que los transmiten a los jefes de unidad de negocio y/o de proyectos afectados, según el caso. Del estudio de la legislación y la forma de aplicarla pueden derivar cambios en el sistema de gestión.

En los proyectos se hace también este análisis de forma particular. La gestión ambiental en dichos proyectos se establece de forma que se promueva el ciclo de mejora continua. En el siguiente esquema podemos ver las actividades que se llevan a cabo en cada una de las etapas de los mismos.



En la etapa de planificación de todos los proyectos se realiza un estudio ambiental. Se comienza revisando los requisitos ambientales del cliente, los legales del país y región donde se ejecuta y si es el caso la evaluación de impacto ambiental particular del proyecto (EIA en España, RCA en Chile, etc.). Se identifican a continuación los aspectos ambientales y se evalúan para su priorización. Con la información obtenida se estudian los riesgos ambientales y se establecen medidas para minimizarlos.

Para llevarlo a cabo de forma sistemática se han definido procedimientos y se usa un modelo interno, común para todas las empresas. Con esta herramienta se consigue la uniformidad en la identificación, indicando medidas generales para los aspectos más habituales en las obras y permitiendo establecer las medidas particulares en cada una de ellas.

Se establecen medidas preventivas para evitar que se produzcan situaciones de emergencia ambiental y pautas de actuación en caso de que lleguen a darse, de forma que se minimice su impacto. También está definida la forma de gestión de los residuos generados y las comunicaciones que deben realizarse. Se hacen simulacros con regularidad (en el año 2022 se han realizado 16 simulacros ambientales).

ISASTUR dispone, además, de un seguro de responsabilidad ambiental que da cobertura a las empresas de montaje con un alcance económico de hasta dos millones de euros, si bien las emergencias ambientales graves son inexistentes y el riesgo de que se produzcan es muy bajo.

Los costes ambientales en 2022 superaron los ciento setenta mil euros, considerando los gastos de gestión de residuos, tasas y cánones ambientales y seguros de responsabilidad ambiental.

La afección a la biodiversidad de la actividad del Grupo ISASTUR viene determinada por el entorno en que se llevan a cabo los proyectos y su vulnerabilidad. En los proyectos en zonas especialmente sensibles las obras están reguladas por el documento legal específico que establece medidas a tomar en cuanto a flora, fauna y entorno físico. En dichas situaciones las medidas de protección establecidas que se llevan a cabo suelen ser la recuperación de especies

en el perímetro de la obra: si son vegetales replantando y si son animales mediante rescate e incorporación al entorno, fuera del perímetro de trabajo. En 2022 se ha trabajado en 13 proyectos con EIA o RCA.

Se insta a los proveedores a ser respetuosos con el medio ambiente, a través del Código de Conducta del Grupo ISASTUR y la Guía medioambiental para proveedores y subcontratistas; en el primero de forma más general y en la segunda con pautas concretas. También se evalúa a los subcontratistas teniendo en cuenta consideraciones ambientales.

La gestión de los residuos se hace de forma acorde con la legislación y se da prioridad a la reutilización y el reciclaje siempre que es posible.



Ejemplos de actividades de rescate y conservación del entorno en los proyectos.

La contaminación lumínica no es un impacto ambiental a considerar y el ruido está regulado por ordenanzas municipales o por la declaración de impacto ambiental, si procede. En estos casos, lo que se establecen son horarios de trabajo para evitar el impacto acústico en el entorno que son rigurosamente respetados. El desperdicio de alimentos no aplica a las actividades del Grupo ISASTUR.

Medidas de mejora ambiental

Pese a las circunstancias en que se desarrolló el año 2022 se han implementado mejoras ambientales tanto a nivel de Grupo como de empresa y proyecto y se han conseguido mantener las implementadas en años anteriores.

Gestión

El Plan de Transición Ecológica, que se creó al final del año 2021, se ha construido sobre las bases de la gestión ambiental de la organización, un sistema maduro con una trayectoria de casi 20 años de certificación ISO 14001. Se revisó en junio de 2022, para ajustar algunos de los compromisos adquiridos en el mismo. Estas modificaciones no supusieron paralización en las

actividades previstas. Se registró la huella de carbono de cuatro de las empresas del Grupo ISASTUR, el Ministerio de Transición Ecológica finalizó el proceso con la inscripción en julio.

Fuera del marco del plan de transición ecológica además se registró la huella de carbono de Isotrón Chile en el registro oficial chileno.

Con ocasión de la revisión del plan de movilidad segura se reformuló para convertirlo en “Plan de movilidad sostenible y seguridad vial” para formalizar el compromiso con la conducción eficiente y las actuaciones que permitan reducir el consumo de los vehículos en base a las buenas prácticas de conducción. Como parte del plan de movilidad se preparó un curso de formación en la plataforma Moodle sobre conducción segura y eficiente que tuvo gran éxito en su primera edición impartida en diciembre de 2022. Con esta formación se contribuirá a algunas metas de los objetivos de desarrollo sostenible.

<p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p> 	<p>(7.3) mejora de la eficiencia energética</p>	<p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> 
<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> 	<p>(11.2) acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial</p> <p>(12.2) gestión sostenible y uso eficiente de los recursos naturales</p> <p>(13.3) mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana respecto a la mitigación del cambio climático</p>	<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 

En 2022 se ha hecho el registro de la huella de carbono de cuatro de las empresas del Grupo ISASTUR en el “Registro de huella, compensación y proyectos de absorción de CO₂” del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.



El cálculo de la huella se viene haciendo anualmente y se publica tanto en la Declaración Ambiental de ISOTRÓN (empresa inscrita en el Registro EMAS) como en el Informe de Estados No Financieros del Grupo. Sin embargo, este registro oficial supone un paso más en el camino hacia la reducción de emisiones y futura neutralidad. ISASTUR se une así a muchas empresas y organizaciones que voluntariamente se comprometen con la lucha contra el cambio climático.

Participación

Con ocasión del Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio) se difundió como noticia en la intranet del Grupo ISASTUR, explicando el lema del año y con un enlace a un vídeo para ampliar información.

En noviembre, el Grupo ISASTUR participó en la Semana Europea de Prevención de Residuos (SEPR). Un proyecto liderado por el Comité Directivo Europeo que anima a todos los europeos a llevar a cabo acciones de concienciación sobre la gestión sostenible de los recursos y los residuos. Participan ciudadanos, ONG, asociaciones, administraciones públicas y también empresas como las que conforman el Grupo ISASTUR.



En 2022 la campaña que se llevó a cabo en el Grupo ISASTUR fue la retirada de las papeleras individuales en oficinas y su sustitución por puntos de reciclaje. Esto contribuye a un aumento del reciclaje en oficinas ya que en las papeleras individuales se retiraba mezcla de residuos. Se hizo previamente una comunicación para que los trabajadores diesen una segunda vida a la papeleras, transformándola en maceta, lámpara, revistero, etc. con ideas para ello. Además, se

planteó la opción de dar una segunda vida a la papelerera como maceta en la oficina. Los empleados pudieron apadrinar una planta, lo que consiste en ocuparse de su cuidado. En este caso la empresa proporcionó la papelerera ya convertida en maceta, se eligió un *Spathiphyllum*, planta que además de ser resistente y requerir pocos cuidados está reconocida como una de las mejores purificadoras de sustancias nocivas. La compra de las plantas se hizo a una empresa de economía social.



Tapones para una nueva vida®

Otras colaboraciones ambientales tienen carácter social, es el caso de los **convenios de reciclaje con fines solidarios**.

En las sedes de España se colabora con la Fundación SEUR en el proyecto "Tapones para una nueva vida". El objetivo es recoger tapones de plástico con el fin de facilitar el acceso a tratamientos médicos u ortopédicos no cubiertos por la seguridad social de niños con enfermedades raras. Ambientalmente la ventaja es que se separa un residuo con valor económico; el plástico con el que se hacen los tapones tiene un alto rendimiento en el proceso de reciclaje por lo que la separación en origen que se consigue con estas campañas hace que las mermas sean mínimas y la entrada al proceso pueda hacerse de forma casi directa.

En Chile, se recogen tapas plásticas (tapitas) en colaboración con las Damas del Café, una organización que da apoyo a niños con tratamiento oncológico de escasos recursos. Desarrollan su labor en los hospitales Luis Calvo Mackenna y San Juan de Dios. Ayudan a niños que llegan desde todo el país para ser tratados en estos centros y proporcionan exámenes médicos, medicamentos, prótesis, apoyo psicológico, etc. También entregan los residuos de papel a la Fundación San José para su proyecto "Bota por mi vida" de ayuda a mujeres embarazadas.



Diseño de productos y servicios



El **proyecto SEM** es un ejemplo de ecodiseño aplicado a la innovación de productos y una muestra de cómo se puede contribuir a los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas a través de productos más sostenibles y rentables.

Se trata de una subestación modular para instalaciones de energía renovable que utiliza componentes de tecnologías AIS (Air Insulated Substations).

La principal característica de la SEM es que casi un 85% de su construcción se realiza en talleres y solo el 15% final del montaje se produce en el emplazamiento definitivo de la subestación. Esta forma de ejecutar los proyectos aporta grandes ventajas frente al proceso tradicional:

En el año 2022 se recibió el pedido de una SEM para la evacuación de una instalación fotovoltaica.

	Menor ocupación de terreno	<ul style="list-style-type: none"> • Menor movimiento de tierras • Menor superficie deforestada • Menor impacto visual
	Reducción de transporte de equipos	<ul style="list-style-type: none"> • Menor peso de equipos a transportar • Menor cantidad de residuos de embalajes en obra
	Menor tiempo de construcción en obra	<ul style="list-style-type: none"> • Menos desplazamientos de personal • Menores emisiones, ruidos y consumo de combustible • Construcción en entorno controlado

Siempre que es posible se hacen mejoras ambientales en los proyectos, las siguientes optimizaciones se hicieron respecto a lo inicialmente proyectado para un proyecto de una subestación.

En cuanto a la implantación:

- Se redujo la superficie de parcela afectada reduciendo el desbroce y el movimiento de tierras necesario, así como la longitud de la red de tierras, los cerramientos, la superficie a urbanizar y la red de drenajes.
- Se sustituyó el depósito de aceite previsto por un contenedor enterrado de hormigón o bien un cubeto prefabricado de poliéster reforzado, por las dimensiones del transformador facilitaban, con un mínimo incremento de profundidad, realizar doble función: fundación del transformador y cubeto para el aceite en caso de derrame.



- Se eliminó el contenedor de aceite del transformador de servicios auxiliares, realizando una conexión con el cubeto del transformador principal.
- Se eliminaron fundaciones de báculos de alumbrado y se minimizaron las dimensiones de los canales de cables prefabricados y arquetas de paso, sustituyéndolos por tubos en zanjas subterráneas.

En cuanto al edificio de control:

- Se sustituyó el sótano inicialmente previsto, y que ocupaba toda la superficie de la sala de media tensión y parte del almacén, por una galería de cables de menor volumen enterrado y afección al conjunto.
- Se propuso la ejecución de un edificio compuesto por elementos de hormigón armado prefabricado, tanto para cimentaciones, cerramientos, divisiones interiores y cubierta. Los paneles de cerramiento de hormigón armado son de doble capa con aislamiento térmico y acústico integrado, lo que incrementa la eficiencia energética del edificio.

Las ventajas ambientales se podrán cuantificar cuando el proyecto finalice, consistirán en:

- ✓ Mantener mayor superficie de tierra vegetal inalterada.
- ✓ Reducir movimiento de tierras.
- ✓ Reducir residuos de desbroce y tierras.
- ✓ Reducción del uso de materiales en cubetos, canales, edificio y cerramientos.

Proyectos

Se valoran especialmente las medidas de mejora ambiental implantadas en las obras, ya que se trata de iniciativas que provienen de los propios trabajadores del proyecto, que detectan una oportunidad de mejora y la llevan a cabo.



- Minimizar el uso de vehículos y maquinaria a motor para minimizar consumos y emisiones
- Análisis de rutas (en mantenimientos)
- Promover la conducción eficiente



- Donación de madera a aldeas locales
- Regeneración de suelo con desbroce triturado
- Programar climatización de casetas de obra
- Optimización del consumo de papel en obra



- Aprovechamiento de luz natural
- Apagado de luces de talleres, casetas de obra, vestuarios, etc.
- Apagar ordenadores, desconectar cargadores y otros aparatos eléctricos
- Formación ambiental

Implicación del personal

En el Grupo ISASTUR se considera que la visión de las actividades de la organización, para que sea global, debe llevarse a cabo por todas las personas que forman parte de ella y por ello la participación de los trabajadores en la mejora se promueve desde la dirección, también en cuanto a cuestiones ambientales.

Entre los mayores potenciales del Grupo ISASTUR están sus trabajadores, sus aportaciones derivan en mejoras en todos los ámbitos, cada contribución cuenta. A los empleados se les propone presentar las iniciativas de proyectos innovadores de su área de trabajo que también sirvan de inspiración a otros.

Las herramientas disponibles para esta comunicación son en primer lugar el ERP corporativo. En él se dispone de la aplicación Sistema de Mejora Continua SMC para compartir las sugerencias de mejora, de cualquier tipo, entre ellas las ambientales. Para el personal sin equipo informático la cadena de mando es el medio para que desde los proyectos hagan sus sugerencias. En el año 2022 algunas de las sugerencias ambientales hechas fueron:

9
INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA

- Sustitución de grupos electrógenos en obra por pequeñas plantas de autoconsumo fotovoltaico.

13
ACCIÓN
POR EL CLIMA

- Reducir el uso de vehículos personales en los trayectos a la promoviendo el uso de la bicicleta y el patinete eléctrico.

12
PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES

- Mejorar los contenedores de residuos peligrosos en obra.
- Sustituir las firmas en papel por firmas electrónicas.
- Sustituir las máquinas de café para usar vasos de papel.
- Uso de paños reutilizables como absorbentes de limpieza.

Desempeño ambiental

En 2022 la actividad productiva del Grupo ISASTUR fue menor que en 2021, en consecuencia, tanto el consumo de recursos (en particular el combustible), como la generación de residuos, disminuyen respecto al año anterior, dada su proporcionalidad con la producción. En el anexo 3 se puede ver una tabla comparativa con los datos de los dos últimos años junto con el actual.

Generación de residuos

Al igual que cualquier actividad humana genera residuos, en las sedes y en los proyectos llevados a cabo por el Grupo ISASTUR se desechan materiales que han perdido su utilidad.

En las sedes se generan residuos asimilables a urbanos, papel y en menor medida tóner agotados y pilas. En los proyectos los residuos que se generan son mayoritariamente no peligrosos (asimilables a urbanos generados por los trabajadores, resultantes de los embalajes de los equipos que se instalan como cartón, madera y plástico y también chatarras y despuntes de cables). En menor cantidad, se generan residuos peligrosos como los envases vacíos contaminados, los envases de aerosoles vacíos y los trapos y absorbentes contaminados.

La gestión responsable de residuos busca evitarlos, siguiendo la jerarquía de reducción de residuos que consiste en la reducción en la fuente, la reutilización, el reciclado y la disposición final. En cuanto a los residuos propios de la actividad del grupo industrial, se optimiza el uso de chatarras y cables para minimizar los sobrantes, los residuos de madera del empaquetado de equipos se intentan destinar a reutilización, cuando la legislación permite la cesión, y si no es posible se prioriza el reciclado frente a la incineración o el depósito en vertedero.

La evolución de los datos de residuos de un año a otro varía en función de las obras que se lleven a cabo, no solo en cuanto al número de proyectos que se ejecutan si no también en función de su casuística particular como puede ser el entorno, posibilidades de reciclaje o el tipo de equipos a instalar entre otras.

Residuos no peligrosos

- Reutilización 27 t
- Reciclados 945 t
- A vertedero 1.014 t
- Incineración 5,32 t
- Compostaje 19,60 t

Residuos peligrosos

- Reciclados 4,69 t
- A vertedero 5,67 t
- Incineración 0,14 t

Consumo de recursos

Electricidad

La minimización del consumo es una pauta aplicada en todas las instalaciones y así se transmite en las charlas de acogida y las de sensibilización ambiental. La implantación del teletrabajo como práctica habitual una vez superadas la necesidad por la pandemia tuvo como consecuencia una disminución del consumo de energía eléctrica.

Adicionalmente, en cuanto a energía eléctrica, cabe destacar que una de las sedes de Llanera (Asturias) dispone de placas fotovoltaicas que vierten la energía eléctrica producida a la red. La producción del año 2022 fue de 16,79 MWh. Se ha consumido energía proveniente de fuentes renovables, 1,56 MWh.

Consumo eléctrico

- 541 MWh

Combustible de automoción y grupos electrógenos

Combustible

• Gasóleo	456.818 l
• Gasolina	48.717 l
• Otros	33.701 l

El combustible de automoción y de los grupos electrógenos de los proyectos de montaje es el consumo mayoritario de energía en el Grupo ISASTUR. La ubicación de las obras suele estar alejada de los centros urbanos lo que implica desplazamientos de trabajadores diariamente. En 2022 hay una reducción de consumo significativa, causada por la menor producción.

Como combustibles alternativos al gasóleo y la gasolina se han usado: GLP en Chile, biodiesel en México y Perú y gasohol en Perú.

En el anexo I pueden consultarse los datos para el año 2022 segmentados por país.

Combustible de calefacción (gasóleo y gas natural)

Combustible calderas

- Gasóleo 9.000 l
- Gas natural 9.589 m³

Se consume combustible para calefacción en las dos sedes de Llanera, en Asturias. El dato de consumo comparado con los años anteriores puede verse en el anexo I. En el resto de ubicaciones se dispone de climatización eléctrica.

Agua

En los proyectos el agua suele ser suministrada por proveedores y en ocasiones aisladas se hace captación. En el año 2022 ha habido captación en un proyecto, el resto del agua consumida fue comprada.

Consumo de agua

- Agua de red 5.365 m³
- Aguas subterráneas: 672 m³

El agua se consume en las sedes y proyectos industriales para uso sanitario y en obras para uso industrial o riego que tiene como finalidad el riego de viales que evite la generación de polvo por el tránsito de vehículos y maquinaria. En función del entorno en que se desarrollen los proyectos el consumo de agua varía significativamente, respecto al año anterior el consumo de agua en el Grupo ISASTUR se redujo de manera significativa por la menor producción.

Emisiones a la atmósfera

ISASTUR sólo dispone de focos fijos de emisión en las sedes de Llanera, en Asturias, correspondientes a calderas para agua caliente y calefacción. Las emisiones asociadas a estos focos se consideran en el cálculo de la huella de carbono, así como las emisiones de vehículos.

Huella de carbono

La huella de carbono se calcula en el Grupo ISASTUR desde el punto de vista del control operacional. Desde 2012 se calculan las emisiones directas (alcance 1) y las indirectas debidas al uso de energía eléctrica (alcance 2). En 2019 se comenzó con el cálculo de otras emisiones indirectas y se consideraron las emisiones de los vuelos realizados por el personal del Grupo en los viajes de trabajo.

En 2020, se ampliaron los cálculos a más fuentes de emisiones indirectas de CO₂. En primer lugar, añadieron a los vuelos los desplazamientos de empleados en tren. Se consideraron las emisiones debidas al transporte de equipos y materiales por vía marítima hasta las obras, por su especial relevancia dadas las grandes distancias que recorren los equipos y su elevado peso. Finalmente se añadieron las emisiones indirectas las que derivan de la gestión de los residuos producidos.

En 2021 se añade la “huella digital”, es decir, la huella de carbono debida al uso de servicios informáticos en la nube para la gestión del ERP corporativo y el almacenamiento del archivo digital de la organización.

Para el cálculo de las emisiones directas en la huella de carbono de 2022, se ha usado la herramienta proporcionada por la Oficina Española de Cambio Climático del MITECO en abril de 2022. Dicha herramienta se ha utilizado también para las emisiones de vehículos, tanto de dentro como fuera de España. Para el cómputo de las emisiones por el consumo de electricidad, se han considerado factores de emisión específicos de cada país. En relación a las emisiones indirectas calculadas para el alcance 3 (viajes en avión, desplazamientos en tren, transporte en barco de materiales y gestión de residuos), se han utilizado los factores de emisión publicados por ICAO, RENFE, GHG Protocol y Defra respectivamente. La huella digital ha sido proporcionada directamente por el proveedor de servicios.

Se han considerado, por tanto, los siguientes datos para el cálculo:

Emisiones GEI directas, (alcance 1)

Combustible de las calderas.
 Combustible de vehículos y grupos electrógenos.
 Gases fluorados de sistemas de climatización.

GEI indirectas debidas al uso de la energía, (alcance 2)
 Electricidad consumida.

Otras emisiones indirectas (alcance 3):
 Emisiones de viajes de negocios en avión.
 Emisiones de viajes de negocios en tren.
 Emisiones por el transporte en barco de mercancías.
 Emisiones derivadas del servicio de almacenamiento en la nube.

El resultado para el Grupo ISASTUR de CO₂ equivalente es de 15.010 toneladas.

El hecho de calcular las emisiones indirectas hace que las emisiones directas, sobre las que se puede actuar con el objetivo de reducirlas, resulten poco significativas en volumen. Sobre el transporte de equipos en barco es difícil actuar, ya que es imprescindible llevarlos hasta la obra y los clientes, en ocasiones, eligen además del proveedor, el lugar de fabricación.

Las emisiones por alcance son las siguientes en el año 2022:

Alcance 1: 1.373 toneladas de CO_{2eq}
 Alcance 2: 140 toneladas de CO_{2eq}
 Alcance 3: 13.496 toneladas de CO_{2eq}

Y por fuente de emisión:

Toneladas de CO _{2eq}			
Fuentes de emisión	2020	2021	2022
Calderas	37	51	46
Vehículos	3.088	1.842	1.125
Grupos electrógenos	-	-	199
Emisiones fugitivas	42	1,67	3,31
Electricidad	164	188	140
Vuelos	687	703	3786
Trenes	2	1,31	1,66
Logística barcos	63.777	122.806	9.708
Huella digital	-	0,1	0,1

La variación respecto al año anterior deja ver la disminución de la actividad que se ha vivido en el año 2022 por el menor número de proyectos. El final de las restricciones de movilidad no se ven reflejadas ya que la mayor parte de la actividad tiene lugar en España.

Compromiso con las personas



Empleo

La gestión de personas en ISASTUR persigue un adecuado crecimiento y renovación de los equipos humanos a través de la homogeneidad en los procesos de análisis organizacional y selección, contratación y desvinculación que faciliten la implantación de la cultura corporativa, observando las particularidades locales de los países en los que opera y de las distintas actividades empresariales.

La plantilla media en 2022 fue de 1.100 empleados, siendo a final de ejercicio de 1.041, lo que supone un descenso de un 8,12% respecto al cierre de 2021. En el mapa se presentan los datos de plantilla por países a final de año 2022, así como el porcentaje que representan en el cómputo global.



Como respuesta a la actividad en diversos países y con el objetivo de fomentar la globalidad y transferencia de conocimiento, el Grupo ISASTUR potencia la movilidad interna internacional. La mayoría de la plantilla, entorno a un 74%, tiene su origen en España.

La evolución de la plantilla, tanto a lo largo del ejercicio como respecto al año anterior, refleja la evolución de la cartera de proyectos nacionales e internacionales. El 20% de incremento de la representatividad de la plantilla en España, resulta significativo, con un promedio de 713 trabajadores, así como también la disminución de la plantilla en Chile (casi un 50% respecto a 2021 y un 61% respecto a 2020).

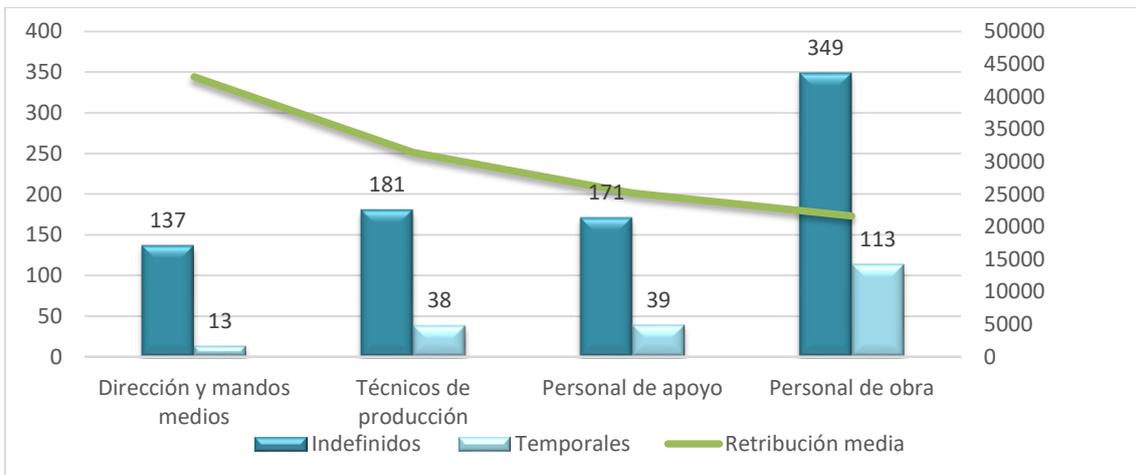


Los colectivos de Oficina y Obra se desagregan de acuerdo con la siguiente clasificación de personal:

- **Directivos.** Consejeros, alta dirección y directivos de segundo nivel de organigrama.
- **Mandos intermedios.** Responsables de personal o de un área funcional.
 - **De oficina.**
 - **De obra.**
- **Técnicos de Producción.** Empleados de alta cualificación, habitualmente ingenieros, cuyo trabajo se orienta a asegurar la producción a través de su intervención directa en los proyectos u obras.
- **Personal de apoyo.** Empleados, independientemente de su cualificación, cuyo trabajo consiste en dar soporte a la producción de forma indirecta.
- **Personal de obra.** Empleados habitualmente situados en obra, implicados directamente en los trabajos físicos o manuales que requiera la misma.

La política de gestión de personas descansa tanto en los profesionales en recursos humanos de la organización como en directivos y mandos intermedios, claves en el adecuado reconocimiento de la aportación de todas las personas a la creación de valor para el cliente y su contribución al crecimiento de ISASTUR.

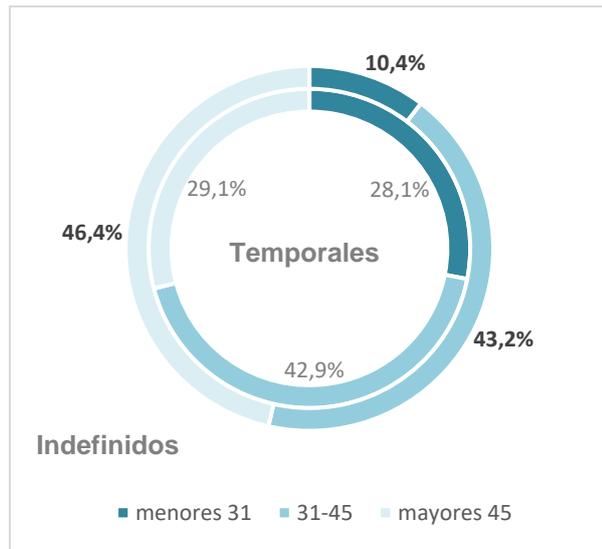
La distribución por categorías es muy estable, con ligeras variaciones de 2020 a 2021 donde, a finales de ejercicio, el 44,38% de los empleados del Grupo ISASTUR pertenecían a la categoría de personal de obra, el 21,04% eran técnicos de producción, el 20,17% personal de apoyo y el 14,41% restante al equipo directivo y mandos intermedios de oficina y obra.



Categorías, Modalidad de Contratación y Retribución media

El sistema de retribución es uno de los pilares de la política de gestión de personas, como vía para atraer y retener a las personas de acuerdo con sus responsabilidades y atribuciones, contribuyendo a la competitividad externa y a la justicia interna. Asimismo, permite hacer partícipes a las personas de los resultados de la empresa, a través de su parte variable.

La retribución se configura a partir de una retribución fija y hasta dos tipos de retribución variable por objetivos: variable general y variable personal. La retribución variable es proporcional a la retribución fija, siendo su relevancia frente al total, en función del tipo de puesto y responsabilidades.



Modalidad de contratación por grupos de edad

A partir de un año de antigüedad, se puede acceder a determinados bienes o servicios como retribución flexible (seguro médico, guardería, restaurante), con la consiguiente ventaja fiscal y/o reducción de precio. Este sistema aplica a todas las personas en régimen laboral, así como a consejeros y directivos.

Teniendo en cuenta la variable edad, se refleja una progresión en cuanto a las retribuciones medias, entendible como normal dentro del desarrollo de los trabajadores.

Estabilidad laboral

En ISASTUR se fomenta un compromiso con las personas a largo plazo, que se evidencia en la estabilidad de las contrataciones. A pesar de la naturaleza deslocalizada e intrínsecamente efímera de algunas obras, se observa también esta estabilidad en el colectivo de personal de obra, apoyado por los cambios normativos del ejercicio y la consiguiente adecuación de la modalidad de contratación fija discontinua, a nuestra política de contratación, que ha supuesto cerca de un 15% de la contratación indefinida y un 11,91% de la contratación total.

En 2022, un 80,5% de la plantilla total cuenta con contrato indefinido, ascendiendo otros 5 puntos en el colectivo de oficina. Por otra parte, en el conjunto del Grupo ISASTUR se potenciaron los procesos de consolidación de empleo temporal, por los cuales se transformaron 187 contratos temporales en indefinidos, además de haber incorporado 9 titulados tras su periodo de contrato en prácticas.

A pesar de las consecuencias arrastradas por la excepcional situación generada por la COVID-19, durante el ejercicio 2022 han finalizado los 5 expedientes de regulación temporal de empleo que estuvieron activos en las diferentes empresas del Grupo ISASTUR.

Promoción del empleo joven

La crisis vivida los últimos años, mantienen la reducción del número de beneficiarios de becas o contratos laborales en prácticas, con un descenso del 23% en el número de personas en formación en las distintas empresas del Grupo. No obstante, han sido 60 los programas formativos que se han desarrollado durante el año: más del 84% de las becas finalizadas en el ejercicio han pasado a relación laboral, un porcentaje que casi duplica el ejercicio anterior y mejora notablemente anualidades previas. Adicionalmente, todas las personas que disfrutaron de un contrato laboral formativo finalizado en 2022, tuvieron la posibilidad de estabilizar su relación laboral.

Absentismo y Rotación

El índice de absentismo anual consolidado ha sido de 5,1% incluyendo aquí el porcentaje de absentismo gestionable (enfermedad común, enfermedad profesional y accidente) que resulta un 4,27% lo que supone un incremento notable respecto a 2021 (3,3% y 2,52% respectivamente) especialmente motivado por el aumento de ausencias en Isotrón Chile.

El índice anual de rotación en el Grupo se sitúa en un 17,10% si bien es muy desigual según el tipo actividad de las empresas, destacando Babcock Montajes que, a pesar de reducir en más de 7 puntos su índice de rotación, se mantiene en un índice promedio de 51%. En el resto de empresas nacionales se ha experimentado un incremento notable este ejercicio y la rotación media se sitúa en el 5,2%. La rotación en el resto de empresas internacionales, resulta más sensible al momento de expansión o recesión en el que se encuentren, destacando el índice de rotación de Isotrón Chile, con trimestres que superan el 40% y una rotación media del 24%.

A continuación, se muestran los datos de la rotación involuntaria. En 2022 continúa el incremento de los valores respecto al ejercicio previo, nuevamente motivado por la inexistencia de mecanismos de regulación de empleo en Chile, donde fue necesario recurrir a desvinculaciones individuales que han supuesto más del 92 % del total de los casos expuestos, y un aumento del 32% respecto a los valores del pasado ejercicio:

Por género	Por edad	Por clasificación profesional
<ul style="list-style-type: none"> • 235 hombres • 17 mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • 50 < 31 años • 118 >31 años < 45 años • 84 > 45 años 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 Dir. y mandos medios • 12 Téc. Producción • 29 Personal de Apoyo • 198 Personal de obra

Organización del trabajo

En el Grupo ISASTUR se entiende la conciliación como punto de partida para establecer entornos que favorezcan el desarrollo personal y profesional y permitan concienciar y sensibilizar en cuanto a equidad y justicia se refiere.

Respecto al tipo de jornada que tiene la plantilla, en 2022 el 98,75% de la contratación ha sido a tiempo completo, correspondiendo la mayoría de las jornadas parciales a jubilaciones parciales.

La organización del tiempo y lugar de trabajo difiere según los puestos y centros de trabajo *, si bien al menos el 48% de los empleados disfruta de:

- Flexibilidad de entrada entre las 7.00h y las 9.00h y de salida entre las 17.00h y las 20.00h (los viernes desde las 14.30h).
- Flexibilidad de la pausa de medio día, entre las 13.00h y las 15.30h.
- Jornada intensiva de 7 horas, todos los viernes del año y durante 15 semanas en periodo estival y Navidad.
- Modalidad mixta de teletrabajo y presencialidad, en función del tipo de puesto.

Asimismo, se dispone de diferentes medidas de conciliación a las que se accede de forma individual o puntual.

**En la organización del tiempo de trabajo se diferencian notablemente los colectivos de oficina y de obra, ya que habitualmente es necesario mantener la actividad de producción de forma continuada y, en ocasiones, 24 horas al día. Por tanto, en determinados puestos, generalmente de personal de obra, se trabaja por turnos y/o no siempre son aplicables los horarios laborales y medidas de flexibilidad anteriores.*

Adicionalmente, se dispone de distintas medidas de conciliación a disposición de la plantilla.



Seguridad y salud

La política del Grupo ISASTUR, se basa en un Sistema Integrado de Gestión cuyo principio básico establece que la prevención de riesgos laborales es una actividad más de la gestión empresarial y se considera responsabilidad y tarea común de todos los miembros de la organización y colaboradores (proveedores, contratistas, subcontratistas, etc.), en coherencia con los valores corporativos: profesionalidad, trabajo en equipo, integración, orientación al cliente, y especialmente con el compromiso con las personas.

Organización preventiva

El Grupo ISASTUR dispone de un servicio de prevención corporativo cuya función es la de asesorar a la organización en esta materia. Este servicio está formado por técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, que cubren todas las especialidades preventivas técnicas: seguridad, higiene, ergonomía y psicología; mientras que la medicina del trabajo, se encuentra concertada con entidades externas acreditadas.

Cabe destacar, que las empresas del Grupo que desarrollan proyectos y actividades de obra, cuentan también con técnicos de prevención integrados en sus unidades de negocio de producción.

Sistema de gestión



El Sistema Integrado de Gestión del Grupo, se encuentra certificado conforme a la norma internacional ISO 45001 y se despliega a través de diversos procedimientos e instrucciones técnicas. Entre ellos se destacan, la directriz corporativa de seguridad y salud (GI0500) y el plan de prevención (GA0100).

El mencionado plan de prevención se asienta sobre tres pilares fundamentales:

1. **Evaluación de riesgos:** se realizan evaluaciones generales, evaluaciones de riesgos específicas y planes de seguridad y salud., así como, evaluaciones higiénicas (de ruido, de polvo, etc.), ergonómicas (de tareas de obra, de pantallas de visualización de datos, etc.) y evaluaciones psicosociológicas.
2. **Formación e información:** todas las personas trabajadoras que se incorporan al Grupo ISASTUR reciben como parte de su acogida, una formación inicial específica sobre prevención de riesgos laborales, impartida por técnicos/as de prevención y se les proporciona acceso al manual interno de seguridad e instrucciones técnicas de trabajo. El citado manual se encuentra tanto en la Intranet, como en la propia página Web del Grupo.

Como complemento a esta formación inicial, la jefatura y los mandos de obra son los responsables de transmitir el contenido del plan de seguridad y salud / evaluación de riesgos específica, a los trabajadores y trabajadoras, e impartir charlas pretarea previas al comienzo de los trabajos. También se imparte formación periódica en obra por parte de los técnicos/as de prevención.

Otra herramienta informativa que se utiliza en el Grupo ISASTUR es el informe mensual de prevención y medio ambiente (PYMA), elaborado mensualmente entre los departamentos de prevención y de medio ambiente y que es difundido a todo el personal. Los contenidos de este informe incluyen entre otros: los índices de accidentalidad y sus objetivos, un tema del mes, etc.

Como novedad, en el 2022 se han implementado mejoras en el contenido y formato del citado informe, otorgándole una mayor agilidad de lectura y difusión, y se ha incluido un código QR a través del que se puede descargar el mencionado anteriormente manual de seguridad e instrucciones de trabajo y salud del Grupo ISASTUR.



También se imparte formación teórico-práctica, relacionada con trabajos con riesgos especiales, manejo de equipos de trabajo y emergencias.

Complementariamente se organizan sesiones webinar y se difunde periódicamente información sobre prevención de riesgos laborales en el canal de noticias de la Intranet del Grupo y aprovechando las nuevas tecnologías de comunicación, se ha potenciado la formación online, a través de un aula virtual interna, que cuenta con diversos cursos, algunos de los cuales son sobre prevención de riesgos laborales.

Los cursos que forman parte del citado catálogo actual de formación online en materia de prevención de riesgos laborales del Grupo ISASTUR son los siguientes:



Compromiso con las personas

Sensibilización en prevención de riesgos laborales para Directivos.

El principal objetivo de este curso es que aquellas personas que son responsables del principal valor de la empresa (los trabajadores y las trabajadoras) tomen conciencia de ello y de esta forma se comprometan con la seguridad y la salud de las personas a su cargo y se impliquen directamente en la gestión de la prevención de riesgos laborales, integrándola en todas sus decisiones y acciones.



Guía de Gestión de la Seguridad y Salud en Obras
ISASTUR

Gestión de la seguridad y salud de proyectos y obras.

El objetivo de este curso es que la línea de mando y los/as técnicos/as de prevención adquieran los conocimientos necesarios y actualizados sobre los procedimientos internos de gestión de la seguridad y salud aplicables en el desarrollo de los proyectos y actividades de obra, de modo que los puedan aplicar en la ejecución de los trabajos de especial peligrosidad para trabajadores y colaboradores.



É SIEMPRE LAS 5 REGLAS

3 4
Verificar
Aislar de Tensión

Protección de la salud y seguridad frente al riesgo eléctrico.

El objetivo de este curso es el de capacitar a los participantes para la evaluación y prevención del riesgo eléctrico en trabajos en instalaciones eléctricas o en la proximidad a las mismas.



Prevención de riesgos laborales en las tareas de oficina.

El principal objetivo de este curso es que las personas que desarrollan tareas de oficina identifiquen los principales riesgos derivados de sus tareas y apliquen medidas preventivas que les ayuden a controlarlos.

En el año 2022 se elaboraron nuevos cursos:



Aprendamos de los accidentes.

La finalidad de este curso es que tanto la línea de mando como los/as técnicos/as de prevención conozcan los accidentes de trabajo más relevantes, así como las medidas correctoras/preventivas, con el fin de que no se vuelvan a repetir.



Conducción segura y eficiente.

El objetivo de este curso es que los participantes adquieran los conocimientos, actitudes y habilidades suficientes en materia de conducción de vehículos, que les permitan realizar dicha conducción de una manera más segura y eficiente, reduciendo el riesgo de accidente de tráfico y la contaminación medioambiental.



Prevención de riesgos laborales del teletrabajo.

Este curso tiene como finalidad que las personas de la organización que desarrollan su actividad en la modalidad de teletrabajo puedan conocer los aspectos ergonómicos y psicosociológicos básicos, e identificar los riesgos derivados de sus tareas y del lugar, con el objeto de que puedan aplicar medidas preventivas que les ayuden a controlarlo.

El Grupo ISASTUR también cuenta con una herramienta de formación inmersiva e interactiva en materia de prevención de riesgos laborales, que utiliza la tecnología 360° y que se puede visualizar en cualquier smartphone, contando simplemente con un visor comercial VR.



Video formación inmersiva



Visor para formación inmersiva

3. **Supervisión:** se realizan auditorías, inspecciones de seguridad y salud a obras, oficinas, almacenes, equipos de trabajo, etc., tanto internas como externas (realizadas por entidades auditoras, clientes y servicios de prevención ajenos acreditados), con objeto de detectar posibles desviaciones de los procedimientos internos establecidos y adoptar medidas correctoras.

Capacitaciones

Con el objeto de que el personal más capacitado para la realización de una determinada tarea sea el que la realice, el Grupo ISASTUR cuenta con una serie de habilitaciones internas para trabajos con riesgo especiales, como: trabajos con riesgo eléctrico, manejo de equipos móviles, trabajos en altura, etc.

Sistema de mejora continua

Para canalizar las sugerencias, deficiencias o quejas realizadas y/o detectadas por cualquier miembro de la organización y/o entidades externas (clientes, subcontratas, etc.) y garantizar que las mismas sean tratadas con el rigor que merecen, el Grupo ISASTUR cuenta con una herramienta informática interna denominada SMC. Los asuntos registrados en este sistema son tratados por grupos específicos de mejora, dependiendo de su naturaleza.

Estos grupos se reúnen periódicamente con el fin de buscar y adoptar las soluciones más efectivas. Entre los asuntos que se registran en este sistema de mejora, se encuentran los accidentes, los incidentes, las deficiencias de seguridad detectadas en las inspecciones y auditorías, etc.

Iniciativas singulares

Como iniciativas singulares en materia de prevención de riesgos laborales se realizan campañas internas de sensibilización, jornadas y eventos específicos de prevención, premios internos, gamificación, etc.

Una de estas iniciativas, fue la entrega de los premios internos anuales de prevención de riesgos laborales. El objetivo de estos premios es el de reconocer el esfuerzo que los trabajadores y trabajadoras de las empresas del Grupo ISASTUR realizan en materia preventiva, destacando a los que demuestran especial sensibilización en la aplicación de procedimientos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de las personas.

En el 2022 tuvo lugar la XVIII edición de estos premios.



Entrega de los premios internos de prevención.

Otras iniciativas relevantes llevadas a cabo en 2022 fueron las siguientes:



Campaña interna: "Según se mire".

Durante el 2022 se instalaron en las obras los carteles lenticulares de la citada campaña. Con estos carteles se pretendió aumentar la concienciación en la importancia del uso de las protecciones personales, siempre como última barrera de protección para las personas trabajadoras.



Campaña interna: "Tratemos la prevención de riesgos laborales con mimo".

Campaña de prevención de riesgos laborales llevada a cabo en obra de ISOTRON Chile, a través de la cual se buscaba concienciar en prevención de riesgos laborales, a los trabajadores y trabajadoras con la intervención de un mimo profesional que escenificaba diferentes situaciones relacionadas con los accidentes de trabajo y sus consecuencias.

Sociedad

La labor del Grupo ISASTUR en materia de prevención de riesgos laborales no se reduce exclusivamente al ámbito interno, sino que trasciende hacia otros grupos de interés, colaborando en materia preventiva con diversas entidades (sindicatos, patronal, organizaciones relacionadas con seguridad y salud, universidades, educación secundaria, etc.), así como participando en todo tipo de jornadas de prevención de riesgos laborales.

En el 2022 se publicaron diversos artículos elaborados por parte del departamento corporativo de prevención del Grupo ISASTUR relacionados con la difusión de buenas prácticas e iniciativas preventivas. El citado departamento, también participó en jornadas de sensibilización en prevención de riesgos laborales dirigidas a alumnos de educación secundaria, que fueron organizadas por la Fundación de Trabajadores de la Siderurgia Integral y el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.



Jornada “Mejor con seguridad” para alumnos de educación secundaria.

El jefe del departamento corporativo de prevención del Grupo ISASTUR y el jefe de prevención de ISOTRÓN CHILE, colaboraron con la *Universidad Isabel I*, interviniendo en sesiones webinar como ponentes.

f in t



La gamificación hace más atractiva cumplir con las normas de PRL.

10 de mayo de 2022. Carlos Alberto Varela García, jefe del Servicio de Prevención del Grupo Isastur, será el ponente invitado en el webinar titulado ‘**Gamificación en Prevención de Riesgos Laborales**’ que tendrá lugar el **17 de mayo** a partir de las **18:00**. La ponencia online, coordinada por Alfonso Cortés Pérez, director del Máster en Prevención de Riesgos Laborales, versará sobre el modo en el que se aplican conceptos de **gamificación en la prevención de riesgos laborales**.

Sesión webinar “Gamificación en prevención de riesgos laborales”.



Carátula webinar PRL en Chile.

16 de mayo de 2022. Hacer **prevención de riesgos laborales en España no es una cuestión opcional**, ni la puede hacer quién quiera, ni cuando quiera, ni como quiera, y eso se debe a que desde el año 1995 existe en nuestro ordenamiento jurídico una **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y multitud de **normativa de desarrollo** de esta misma. Este cuerpo legal define un marco dentro del cual se trabaja en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

El marco de derechos y obligaciones que define una Ley se basa, en España, en un estado de Derecho, en lo dispuesto por la Constitución y en lo que dictamina la Directiva Europea. El webinar organizado por la Universidad Isabel I, titulado **"Gestión de la PRL en Chile. Marco legal"**, prevista para el **1 de junio** a partir de las **18:00 horas**, se dará respuesta a **cómo se define la Prevención de Riesgos Laborales en otros países que no están enmarcados en la Unión Europea**, en concreto, **el caso de Chile**. Será **Juan Luis Alcayaga**, jefe de prevención de riesgos de **Isotron Chile S.A.** quien disertará sobre esta materia.

Sesión Webinar "Gestión de la prevención de riesgos laborales en Chile. Marco Legal".

Accidentalidad

Los datos de accidentalidad del Grupo ISASTUR en 2022 se representan en las tablas que se muestran a continuación.

ACCIDENTES GRUPO ISASTUR	Hombres	Mujeres	Total
Nº accidentes con baja	22	0	22
Nº accidentes sin baja	21	1	22
Nº accidentes in itinere	4	2	6

DATOS ESTADÍSTICOS	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia general
Grupo ISASTUR	10,90	0,27	20,81

No ha habido enfermedades profesionales durante el año 2022.

Todos los accidentes e incidentes han sido investigados y difundidos a través de reuniones con los/as delegados/as de prevención y reuniones del Sistema de Mejora Continua internos con el que cuenta la organización.

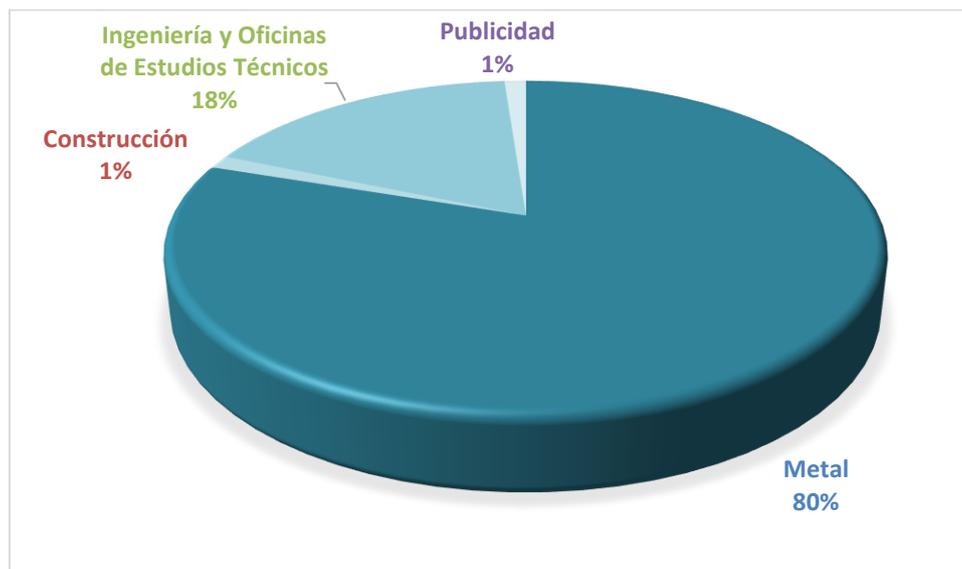
Comunicación interna

La gestión de la comunicación interna facilita en ISASTUR la identificación de oportunidades de mejora a través del establecimiento de mecanismos formales de diálogo e información participativos y eficaces (sistemática de encuestas de clima laboral, comisiones y comités, canales digitales en la web e intranet, entre otros).

Diálogo social

El código ético y las políticas de personas en el Grupo ISASTUR abogan por el respeto a la legislación laboral y el diálogo social, en todos los países en los que opera, siendo este un ámbito con una regulación muy desigual a nivel internacional. En los distintos países, se establecen diversos canales de comunicación con los representantes de los trabajadores, bajo la forma de “comisiones” para tratar aspectos de interés general, básicos e ineludibles para la empresa. El respeto a la legislación sindical y laboral, junto con la seguridad y la salud laboral son los aspectos principales que ocupan estas comisiones, con el objeto de garantizar su correcta implantación en la organización.

En España, dónde la plantilla supone el 74.16% del total, el diálogo social se articula en torno a 4 convenios sectoriales que se convierten en 16 considerando los diferentes ámbitos geográficos de los mismos.



Cobertura de convenios colectivos en España (74,16% del total de la plantilla del Grupo ISASTUR)

Las empresas mantienen un continuo diálogo con los representantes de los trabajadores en todas aquellas en las que estos han mostrado su voluntad de disponer de representación permanente, existiendo a cierre de ejercicio 7 comités en el seno del Grupo. De entre estos, tres son específicos de Seguridad y Salud y están vinculados a las empresas con actividad de montajes, dos en España: ISOTRÓN y BABCOCK MONTAJES (ambas empresas en el Convenio del Metal) y uno en Chile, Comité Paritario de Seguridad y Salud de ISOTRÓN CHILE, de acuerdo con la legislación laboral en este país.

Adicionalmente, la compañía promueve la creación de comisiones negociadoras y reuniones específicas para tratar aspectos concretos que tengan incidencia en toda la plantilla, como son las llevadas a cabo en las empresas que tienen establecido el incentivo de productividad, las que han tenido lugar para el seguimiento de la aplicación de mecanismos de regulación de empleo y las dificultades financieras que atravesó la compañía, así como para trasladar los cambios previstos en procedimientos de interés general.

En suma, en 2022 se han incrementado notablemente el número de reuniones con la plantilla, que sobrepasa las 74, y en las que han participado cerca de 100 trabajadores debiendo de considerar a mayores la convocatoria hecha a la plantilla para participar en una sesión extraordinaria de interés general, como culmen de la situación vivida en el Grupo.

No se percibe riesgo de vulneración de derechos humanos y laborales básicos (como trabajo infantil o trabajo esclavo) en las operaciones dentro de la empresa, dado el tipo de actividad, los países en los que se opera y la importante cobertura de la representación de los trabajadores. El código de conducta de la compañía y el canal ético a su servicio, también ayudan a salvaguardar el compromiso de la organización con el respeto de estos principios.

Canales de comunicación interna

La comunicación interna se hace principalmente a través de la cadena de mando y de la intranet y, conscientes de que esta segunda vía apenas permite llegar al personal de obra, se mantiene un canal paralelo con este colectivo haciéndole conocedor de determinados beneficios que tiene a su alcance, así como otros aspectos que se consideran pueden ser de interés aún en su tiempo libre (seguro médico para trabajadores/as del grupo y sus familias, lotería de Navidad...).

En la intranet, además de la difusión de la actualidad en la empresa dirigiendo las noticias a los colectivos potencialmente interesados, se publican avisos sindicales y las ofertas de empleo, dando a conocer así las vacantes a todos los empleados/as. Se mantiene en este ejercicio el apartado para la publicación de “noticias externas”, enriqueciendo el canal con contenidos de terceros sobre temas de actualidad, así como el empleo de ventanas emergentes para las noticias que quieren hacerse llegar a la plantilla de forma más *invasiva*.

Durante el ejercicio 2022, se han publicado un total de 110 noticias en las distintas secciones de la intranet, con un total de 30.108 visualizaciones, cifras inferiores a las de ejercicios anteriores donde había tomado especial relevancia la comunicación realizada en torno a las medidas de contingencia de la crisis ocasionada por la pandemia.

Asimismo, existen otras dos revistas digitales internas diseñadas para su consulta. Se trata de “Isastur Noticias”, de carácter cuatrimestral, que complementa al Tablón de Actualidad de la intranet con aspectos tanto de negocio como sociales, y el informe mensual de Prevención y Medioambiente “PYMA”, con carácter mensual y pensado para ser difundido entre el personal de obra, en el que se comparten exclusivamente los avances de resultados, buenas prácticas y noticias prevención de riesgos laborales y medio ambiente, destacando en cada número “el tema preventivo del mes”.



Teniendo en cuenta el concepto de e-learning así como la formación disruptiva, que es aquella que “rompe” con lo normalmente establecido permitiéndonos abrir nuevas alternativas en el aprendizaje, y por otro lado el aprendizaje asíncrono, que es aquél que favorece que cada persona que participa en una acción formativa, aprenda a su propio ritmo, en cualquier horario y desde cualquier lugar, el Grupo ISASTUR ha potenciado en 2022 su Aula Virtual de formación, cuyo objetivo es el de complementar la necesaria formación teórica-práctica, aprovechando las ventajas de los mencionados conceptos, mejorando a su vez la conciliación con la vida personal, reduciendo la huella de carbono, así como los posibles accidentes in itinere y en misión al evitarse los desplazamientos de los trabajadores que forman parte de nuestra organización.

El catálogo de cursos online del Grupo ISASTUR ha salido publicado en un artículo incluido en la revista MMI (Ingeniería Montajes y Mantenimientos Industriales), número 126. Diciembre 2022.

Informe especial

Compromiso con las personas

Por Depto. de Prevención de Riesgos Laborales Grupo Isastur

Grupo Isastur ha creado un Aula Virtual de formación

FORMACIÓN E-LEARNING, DISRUPTIVA Y ASÍNCRONA.

CUMPLE SIEMPRE LAS 5 REGLAS DE ORO

1. Siempre utilizar los equipos de trabajo.
2. Desconectar el Bloqueo de la Máquina.
3. Verificar Auténtica Energía.
4. Pagar a Tierra el Componente.
5. Señalar el Punto de Trabajo.

El concepto de e-learning, también conocido como teleformación, formación online o formación virtual, hace referencia a todas las actividades formativas que se imparten a través de un dispositivo conectado a la red, así como la formación disruptiva, que es aquella que “rompe” con lo normalmente establecido permitiéndonos abrir nuevas alternativas en el aprendizaje.

Por otro lado, el aprendizaje asíncrono es aquél que favorece que cada persona que participa en una acción formativa aprenda a su propio ritmo, en cualquier horario y desde cualquier lugar.

Teniendo en cuenta estos conceptos, el Grupo Isastur ha creado un Aula Virtual de formación, cuyo objetivo es el de complementar la necesaria formación teórica-práctica, aprovechando las ventajas de los mencionados conceptos, mejorando a su vez la conciliación con la vida personal, reduciendo la huella de carbono, así como los posibles accidentes in itinere y en misión al evitarse los desplazamientos de los trabajadores que forman parte de nuestra organización.

El catálogo actual de formación en prevención de riesgos laborales del Grupo Isastur en la modalidad de e-learning es el siguiente:

Cursos Sensibilización en Prevención de Riesgos Laborales para Directivos

El objetivo de este curso es que aquellos personas que son responsables del principal valor de nuestra organización (las personas) tomen conciencia de ello y de esta forma se comprometan con la seguridad y salud de las personas a su cargo, y se impliquen directamente en la gestión de la prevención de riesgos laborales, integrándola en todas sus decisiones y acciones.

Cursos Gestión de la Seguridad y Salud en Proyectos y Obras

El fin básico de este curso es que la línea de mando y los técnicos de prevención de nuestra organización adquieran los conocimientos necesarios y actualizados acerca de los procedimientos internos de gestión de la seguridad y salud aplicables en el desarrollo de nuestros proyectos y actividades en obra, así como también la de nuestros colaboradores, de modo que las

“El Aula Virtual mejora la conciliación con la vida personal, reduce la huella de carbono, y los posibles accidentes in itinere y en misión”

podrán aplicar en la ejecución de los trabajos de seguridad patrimonial.

Y pueden aplicar medidas preventivas que les ayuden a conciliar.

Cursos Prevención frente al riesgo eléctrico

El objetivo es el de capacitar al personal perteneciente a nuestra organización para la prevención y gestión de riesgos eléctricos en trabajos en instalaciones eléctricas en la proximidad de las mismas.

Cursos Prevención de riesgos laborales en los talleres de oficina

Tiene como objetivo que las personas de nuestra organización que desarrollan sus principales riesgos de actividad de sus actividades

Cursos Prevención de riesgos laborales del teletrabajo

Este curso tiene como finalidad fundamentar que aquellas personas de nuestra organización que desarrollan su actividad en modalidad de teletrabajo puedan conocer los aspectos legales y de prevención de riesgos laborales de su tarea y del lugar, con el objeto de que puedan aplicar medidas preventivas que les ayuden a conciliar.

Cursos Condición segura y eficiente.

El objetivo básico de este curso es que las personas de nuestra organización, adquieran los conocimientos y actitudes necesarias en materia de conducción de vehículos, que les permitan mejorar la calidad de sus tareas más seguras y eficientes y, por tanto, reducir el riesgo de accidente de tráfico y la contaminación medioambiental.

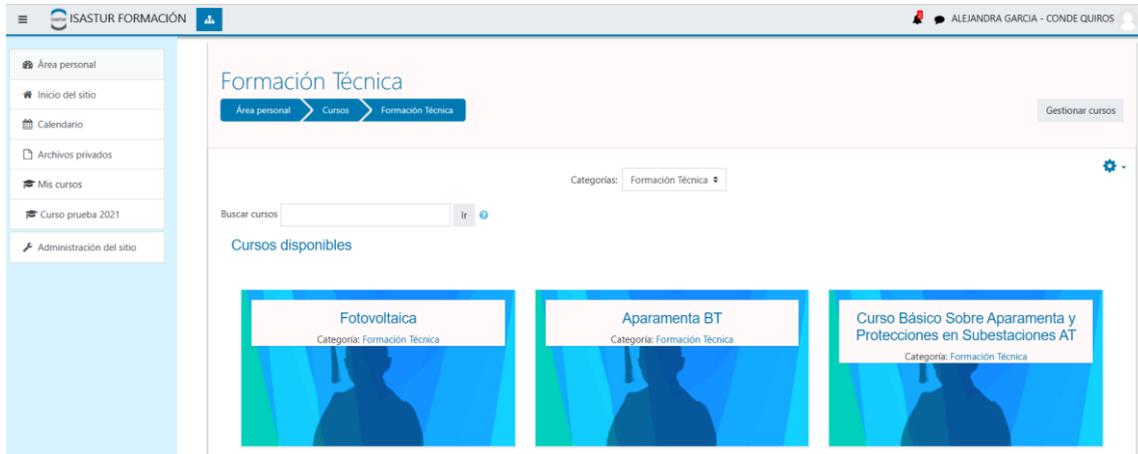
Revista Nº 126 MMI.

Horas de formación por materia



De las formaciones cerradas en el periodo anual y teniendo en cuenta las materias objeto de formación, se acentúa el predominio y la orientación hacia la excelencia en seguridad y salud, retomando valores de 2019, seguido de la formación técnica y con un acusado incremento de formación en competencias conductuales.

Se continúa con el diseño de cursos internos tanto en modalidad presencial como principalmente, en modalidad online, también para la impartición de formación técnica, destacando su función vertebradora de la cultura corporativa.



La formación por categorías indica que el porcentaje de formación recibida por el personal de oficina ha sido superior al porcentaje que éstos suponen en la plantilla, debido en gran medida al impacto que la formación online ha tenido estos últimos años y a las facilidades de acceso para este colectivo.

En la siguiente tabla se indican las horas correspondientes a las formaciones cerradas en el periodo anual, desglosadas por género y por clasificación profesional:

	Dirección	Mandos medios oficina	Mandos medios obra	Técnicos producción	Personal de apoyo	Personal de obra	Sin Clasificar	Subtotal
Hombres	724,65	1.057,5	602	3.364	852,5	3.840,5	126	10.567,1
Mujeres	11	266	-	1.223	542	-	-	2.042
Subtotal	735,65	1.323,5	602	4.587	1.394,5	3.840,5	126	12.609,1

Igualdad y diversidad

El código de conducta vigente en el Grupo establece el comportamiento ético presidido por la imparcialidad, honestidad, diligencia, eficiencia en las relaciones profesionales y expreso rechazo a la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, estado civil, o cualquier otra condición personal, física o social. Mucho antes, ya en **2009**, el Grupo ISASTUR hizo público su compromiso con la igualdad de género por coherencia con su compromiso con los principios de equidad y justicia. Compromiso que mantiene e incrementa desde entonces.

En 2022 se retoman los trabajos para actualizar y mejorar nuestro Plan de Igualdad, que supondrá una nueva puesta a punto en esta área. El Plan se encuentra *en desarrollo* en las distintas empresas, a la fecha de elaboración de este documento.

Asimismo, ISASTUR continúa en el Directorio de Empresas y entidades de su localidad comprometidas con la Igualdad.



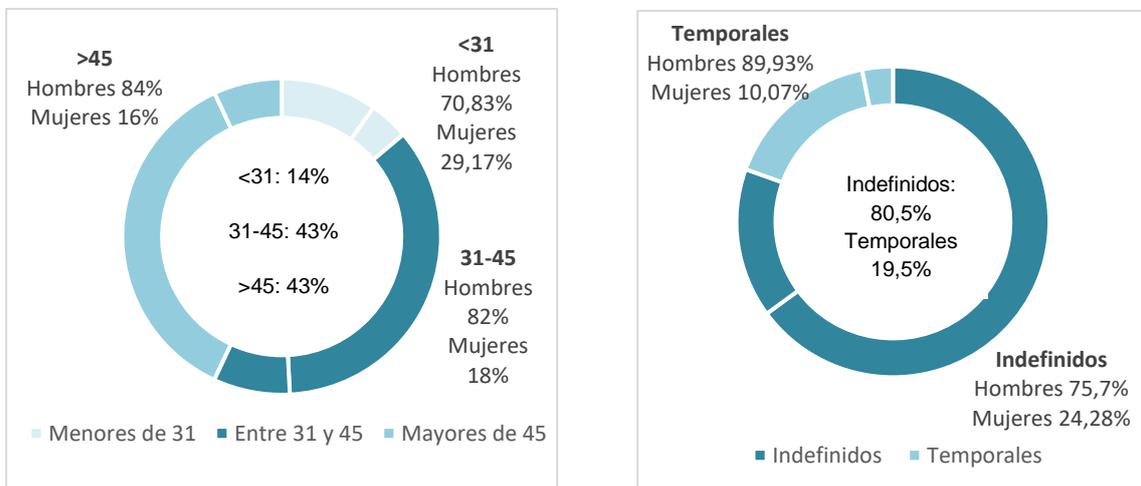
Grupos de edad y género

El 86% de la plantilla se distribuye de forma casi idéntica entre los grupos de edad de 31 a 45 años y mayores de 45, siendo el grupo de mayor edad, el predominante en la mayoría de las empresas nacionales. La edad media en el Grupo es de 43 años.

El número de mujeres en la plantilla es muy inferior al de los hombres, que representan un 81,27% en el total del Grupo ISASTUR y es hasta siete puntos superior en las empresas con actividad de montaje. El porcentaje de mujeres en las empresas con actividad de ingeniería (35 y 40%) y servicios (56%) es muy superior.

Este predominio masculino se reduce casi un 13% en los tramos de edad más joven, pasando de un 83% de hombres en el grupo de más edad, a un 70% entre los menores de 31.

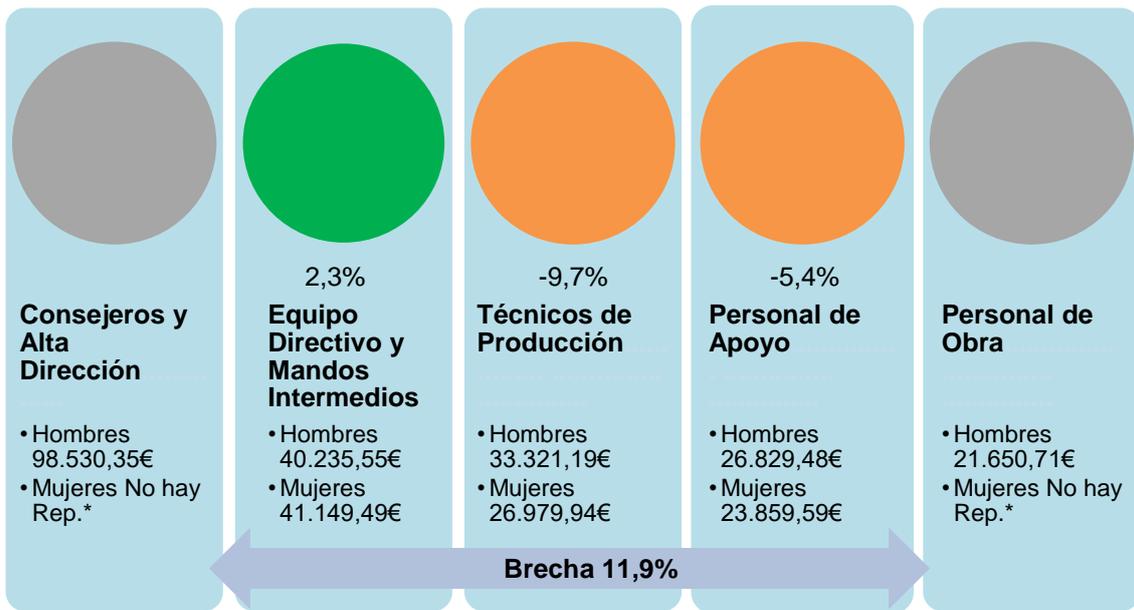
Del análisis de la modalidad de contratación se obtiene una proporción de mujeres con contratos indefinidos ligeramente superior a su peso en la plantilla.



Distribución de género por grupos de edad y modalidad de contratación

Brecha salarial

La brecha en la retribución de mujeres respecto a hombres, analizando las categorías profesionales en las que hay tanto hombres como mujeres, es de un 11.9%, con el siguiente detalle por cada categoría: 2,3% para directivos y mandos intermedios a favor de las mujeres; y 9,7% para la categoría técnicos de producción, donde la brecha vuelve a aumentar hasta niveles previos a 2020, y un 5,4% para la de personal de apoyo, 7 puntos inferior a la brecha resultante en el pasado ejercicio.



(*) No hay representación de mujeres en esta categoría a fin de ejercicio.

Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El total de empleados con discapacidad es de 13. Complementariamente se contratan diversos suministros y servicios con centros especiales de empleo, con el objetivo de contribuir a la integración y empleabilidad de personas con cierto grado de discapacidad. Las sedes del grupo en España cuentan con un porcentaje superior de empleados con discapacidad y se han diseñado o adaptado para ofrecer accesibilidad universal con objeto de permitir el acceso y uso a todas las personas.

Compromiso con los clientes



Satisfacción de los clientes

La satisfacción de los clientes es una de las prioridades del Sistema Integrado de Gestión de ISASTUR y para identificar y atender sus necesidades y expectativas, el grupo industrial dispone de diferentes canales de comunicación:

- Atención personalizada:** la orientación al cliente es uno de los valores corporativos de la organización y por ello el área comercial se encarga de atender las necesidades de cada cliente en general y de cada proyecto en particular, disponiendo además de interlocutores adicionales establecidos en función de la fase del proyecto o de la materia a tratar. A través de ellos, recogemos tanto las felicitaciones, como las reclamaciones. Para estas últimas, disponemos de una sistemática de tratamiento y análisis integrada en el ERP de la organización y se incentiva activamente su registro de forma que se garantice que toda reclamación sea analizada en los foros adecuados.

En 2022 se registraron 57 reclamaciones de cliente. Todas ellas fueron atendidas y 50 están resueltas.

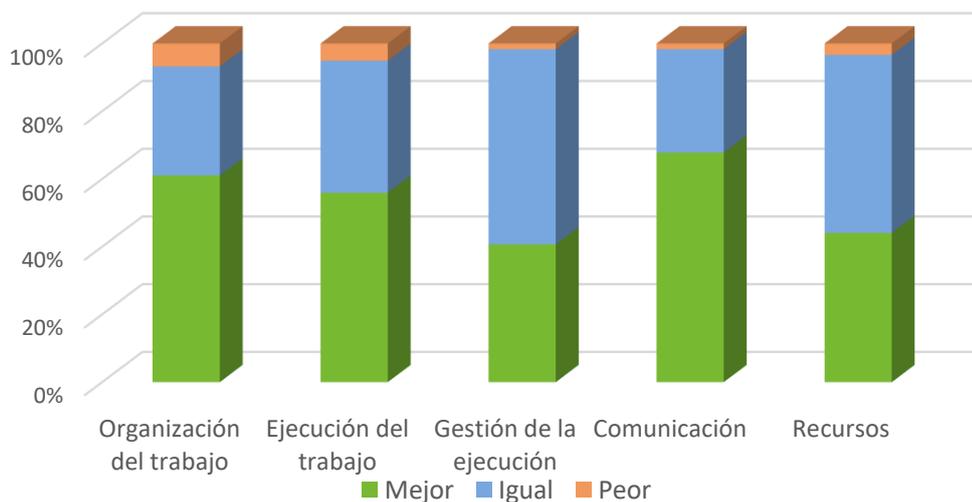
- **Asistencia a ferias y foros sectoriales:** donde se establece relación con potenciales clientes, además de otros grupos de interés.

En 2022 se retoma la actividad presencial en ferias y foros, con gran actividad en este periodo. Ha habido presencia de ISASTUR en ferias nacionales como Wind Eurpe en Bilbao y Genera en Madrid, en ferias europeas como Intersolar en Munich, Wind Energy en Hamburgo, Ecoenergy en Italia e internacionales como Latam Future Energy en Colombia.

- **Certificados de buena ejecución:** en los cuales el cliente manifiesta que se han prestado los servicios con arreglo a las condiciones establecidas y con un resultado satisfactorio por su parte.
- **Encuestas de satisfacción:** el grupo industrial dispone de una sistemática de envío de encuestas de satisfacción a clientes en distintas etapas de los proyectos (tras el proceso de oferta y tras la finalización de la ejecución del proyecto). En ellas, además de aportar su valoración en aspectos predeterminados en el formulario, los clientes pueden aportar comentarios, que son atendidos y analizados internamente.

En general, los resultados de satisfacción obtenidos en las encuestas de 2022 son positivos; los clientes se muestran satisfechos o muy satisfechos en el 96% del total de preguntas realizadas entre todas las encuestas. Los clientes deben valorar en cada pregunta si somos peores (1), iguales (2) o mejores (3) que la competencia. El valor medio del Grupo está en 2,50. El gráfico representa que, al igual que en años anteriores, los clientes nos consideran en la mayoría de las cuestiones Igual o Mejor que nuestra competencia. Los valores obtenidos respecto a la comparación con nuestra competencia son ligeramente superiores a los de 2021. El 95% de los clientes muestran su predisposición a contratarnos de nuevo, siendo la cuestión más valorada el trato recibido y el deseo de colaboración de nuestros empleados.

Comparación con la competencia. 2022



Datos de comparación con la competencia, extraídos de las encuestas relacionadas con proyectos ejecutados



Datos de satisfacción de clientes, extraídos de las encuestas relacionadas con proyectos ejecutados



Datos extraídos de las encuestas relacionadas con ofertas entregadas

Reconocimientos de clientes

La gestión de las empresas del grupo industrial se pone a prueba regularmente por sus clientes, superando satisfactoriamente exigentes procesos de homologación y auditorías de segunda parte (2 auditorías de cliente en 2022).

Dentro de los reconocimientos en materia de prevención de riesgos laborales, cabe destacar que ISOTRÓN CHILE ha sido reconocida como la mejor empresa en la gestión de seguridad y salud durante el primer semestre de 2022 por parte de ENEL CHILE, en el marco de RECONOCIMIENTO DE SEGURIDAD PM&C.



Compromiso con la sociedad



Compliance: código de conducta

El sistema de gestión en materia de *compliance* gira en torno al [código de conducta de ISASTUR](#), como medio para procurar un comportamiento ético y responsable de las empresas del grupo industrial en el desarrollo de las actividades tanto en España como en aquellos países en los que opera.

El código de conducta se fundamenta en las siguientes cuestiones:

- respaldo a los derechos humanos y laborales, si bien no se percibe riesgo de vulneración de derechos humanos y laborales básicos (como trabajo infantil o trabajo esclavo) en las operaciones dentro de la empresa, dado el tipo de actividad, los países en los que se opera y la importante cobertura de la representación de los trabajadores.
- expreso rechazo a la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, estado civil, o cualquier otra condición personal, física o social. Adicionalmente, se dispone de un protocolo de actuación para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y discriminación en el entorno de trabajo.
- buenas prácticas tributarias orientadas a la prevención del blanqueo de capitales (adicionales a las prácticas contables existentes que incluyen identificación de titulares, y conciliaciones bancarias).
- comportamientos que evitan conductas de corrupción.

En el año 2022, se determina que el Grupo ISASTUR deberá contar con un sistema de cumplimiento normativo debidamente certificado que cubra los riesgos de naturaleza penal y fiscal. Se propone obtener a lo largo de 2023 una certificación emitida por tercero independiente que acredite el adecuado funcionamiento del sistema. Esto supone que el Grupo ISASTUR estará certificado en la UNE 19601 por auditor acreditado a tal efecto para lo que ya se ha empezado a trabajar.

En diciembre de 2022 se modifica la composición del Comité de Cumplimiento del Grupo al causar baja la secretaria del Comité del Comité de Cumplimiento y por el momento, hasta nueva decisión, es un órgano unipersonal. Se recibieron cuatro denuncias a través del "Canal Ético" que se analizaron en tiempo y forma y se concluyó, de forma determinante, que ninguna de ellas tenía consideración de delito en el seno de la organización. En este sentido, y después de las investigaciones necesarias se contestó a cada uno de los remitentes siguiendo los procedimientos establecidos y se archivaron los expedientes.

Desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible en esencia trata de equilibrar el desarrollo económico, social y ambiental de manera que la actividad productiva no ponga en peligro el bienestar de las generaciones futuras. Según este enfoque, la sostenibilidad en el Grupo ISASTUR se aborda de manera transversal en todos los ámbitos reflejados en este informe, tal y como se manifiesta en los indicadores expresados en otros apartados (empleo local, impacto ambiental, pago de impuestos o proveedores locales).

A nivel de interlocución, la relación con el entorno social de la organización se realiza de formas diferenciadas, teniendo en cuenta que, por un lado, ISASTUR tiene sedes permanentes donde se trabaja de manera continuada y por otro, ejecuta obras de manera temporal en distintas ubicaciones del mundo.

En el caso de las obras, la relación directa con la población local se establece para los proyectos de mayor envergadura, que son los más duraderos en el tiempo y con un impacto local significativo. En esas circunstancias, la regulación del propio proyecto define cómo debe ser esa interlocución. No obstante, es habitual que desde los proyectos se colabore de manera adicional con alguna iniciativa local, como la entrega de residuos de vegetación y madera de desbroce que tras su trituración se usó en un terreno que había sido degradado por actividad como cantera para regenerar la capa superficial del suelo y volver a hacerla productiva.

En los lugares con presencia permanente, la interacción con la sociedad está más sistematizada. En este sentido, el Grupo ISASTUR colabora con asociaciones sectoriales que permiten la compartición de conocimiento y la interlocución con la sociedad de una manera más visible y estructurada. En concreto, las siguientes:



El Grupo también colabora con instituciones y empresas en proyectos de investigación o en programas de formación de potenciales empleados. En este apartado destaca la participación en iniciativas para el fomento y desarrollo industrial de nuevas tecnologías, como son:

- INDESIA: un consorcio que nace con el objetivo de posicionar a España como referente en el uso de los datos y la inteligencia artificial en el ámbito industrial.
- PTEBI: asociación de agentes presentes en la cadena de valor de la generación de energía con biomasa forestal.
- La Mesa del Hidrógeno de Asturias y el H₂ Green Hub, como ejemplos de foros relacionados con la generación de hidrógeno verde.



En un esfuerzo por intensificar la vinculación de ISASTUR con la Universidad, crear sinergias de transferencia de conocimiento entre el mundo académico y el empresarial, así como con la intención de colaborar en el diseño y aplicación de iniciativas de interés y relevancia para la sociedad, en 2022 se ha llevado a cabo el Programa de Prácticas a través del cual se han incorporado a las distintas empresas del Grupo diez estudiantes y recién titulados para tener una primera toma de contacto con el mundo laboral.

Las empresas de ISASTUR patrocinan eventos u organizaciones que comparten sus valores corporativos. El más relevante de este año ha sido la regata ISASTUR Universidad de Oviedo.



El entorno social responde positivamente al interés y la participación del Grupo ISASTUR como miembro activo de la sociedad y así lo demuestran los premios y reconocimientos recibidos, como por ejemplo la distinción recibida en el marco del Encuentro Empresarial Astur Galaico por su trayectoria empresarial y profesionalidad.

Otros ejemplos de actividades en materia de responsabilidad social, así como otros reconocimientos recibidos o reacciones de grupos de interés externos en 2022, son los indicados a continuación:



PUBLICACIONES EN PRENSA

Además de las noticias corporativas que trascienden a la prensa ordinaria, en 2022 se publicaron artículos relacionados con la difusión de buenas prácticas e iniciativas preventivas en revistas sectoriales como MMI y Energética 21.



PARTICIPACIÓN DE FERNANDO ALONSO EN "APOSTANDO POR LA INCLUSIÓN"

El Presidente del Grupo habla sobre las oportunidades en el sector y programas dirigidos a la contratación de personas con discapacidad como Vicepresidente de FEMETAL.



SEMANA EUROPEA DE PREVENCIÓN DE RESIDUOS 2022

ISASTUR lanzó distintas campañas medioambientales a lo largo del año, entre las que destaca la realizada durante la SEPR, para aumentar la tasa de reciclaje.



ISASTUR SALUDABLE

ISASTUR mantiene su compromiso como Empresa Saludable a través de iniciativas como la participación como Empresa colaboradora de FADE SALUDABLE



RECONOCIMIENTO DE ACHS A ISOTRÓN CHILE

La obra Alto Melipilla, ha sido reconocida por la Asociación Chilena de Seguridad por lograr durante el periodo de septiembre 2020 a octubre 2022, la cantidad de 228.715 horas hombre (HH) sin accidentes con tiempo perdido.



PONENCIAS EN EVENTOS Y JORNADAS

El personal de ISASTUR recibe invitaciones para participar en eventos relacionados con sus áreas de trabajo. Las energías renovables y la prevención de riesgos laborales son las temáticas con mayor recurrencia, se colaboró en el primer ciclo de Energías Renovables de FP.



CAMPAÑAS SOLIDARIAS NAVIDEÑAS

Cada Navidad se organizan campañas de colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro. En 2022 han sido: Expoacción, Asturex, Madre Coraje, Fundación Santa Clara y Kooperera.

Se donaron además cestas de navidad por valor de 1450€ a la Cocina Económica de Oviedo.



RECICLAJE SOLIDARIO

Las sedes españolas disponen de contenedores de recogida de tapones de plástico que son puestos a disposición de la Fundación SEUR para ayudar a niños con enfermedades raras. En Chile, el reciclaje de papel también corre a cargo de una fundación de ayuda a la infancia.

Cadena de suministro

ISASTUR dispone de una sistemática de compras común a todas las empresas del grupo industrial que establece una selección de proveedores rigurosa, objetiva y garantizando la igualdad de oportunidades.

Con el objetivo de extender los requisitos del sistema de gestión de la organización y de lograr que el comportamiento de nuestra cadena de suministro sea coherente con nuestros principios, se incluyen en todas las contrataciones cláusulas específicas en materia ambiental, de seguridad y de aseguramiento del cumplimiento legal en materia laboral y, desde la implantación del sistema de prevención de delitos, se incluye también la obligación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el código de conducta del Grupo ISASTUR.

El seguimiento de las cláusulas contractuales en el caso de las subcontratas de obra se realiza a lo largo del proyecto, pudiendo bloquear el pago de certificaciones si algún requisito no se ha satisfecho adecuadamente.

La cadena de suministro de ISASTUR está formada por **4.077 proveedores**, que facturaron al Grupo ISASTUR cerca de **65 millones de euros** en 2022. Alrededor del **90% de las compras** fueron realizadas a **proveedores locales**. Estas cifras son inferiores a las de 2021 tanto en términos absolutos, como relativos, en coherencia con la disminución de producción del Grupo.

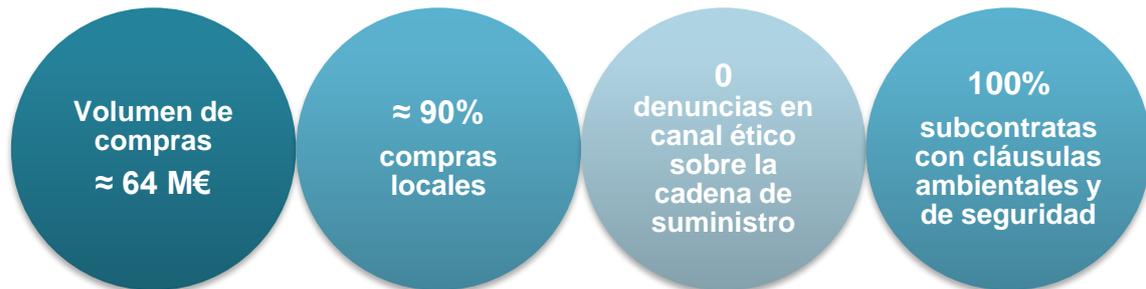
El grupo industrial realiza un proceso de homologación para todos sus proveedores, cuyo grado de complejidad y exigencia técnica depende del tipo de producto o servicio que suministran. Los aspectos que se consideran son:

- Técnicos:
 - calidad del producto/servicio
 - plazo
 - sistemas de trabajo (gestión de aspectos no técnicos que afectan al trabajo, principalmente la gestión en materia ambiental y de seguridad y salud)

- calidad de gestión (fiabilidad y eficacia de las comunicaciones contractuales)
- Solvencia económica.

Cada uno de estos aspectos se califica de manera individual y se calcula un resultado final que indicará si el proveedor debe **descartarse** en una contratación, si está en periodo de **prueba**, si se prevé un comportamiento **normal** o si es totalmente **fiable**. En función de este resultado la contratación requerirá o no, validaciones adicionales.

La evaluación es realimentada periódicamente y está sujeta a un seguimiento continuo. Por un lado, la evaluación continua de los proveedores de material se realiza automáticamente al finalizar cada año, recalificando los aspectos técnicos con la información extraída de las bases de datos de compras. Por otro lado, la evaluación continua de las subcontratas más relevantes se evalúa a través de un cuestionario interno que rellena el jefe de proyecto de la obra en la que hayan participado.



Información fiscal

Principios

El cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de las empresas de ISASTUR se rige, por los siguientes principios:

- Cumplimiento de la normativa en materia fiscal tanto nacional como la de los distintos territorios en los que las empresas desarrollan su actividad.
- Búsqueda de una interpretación razonable de la normativa tributaria aplicable a la hora de tomar decisiones empresariales.
- Compromiso de prevenir y reducir riesgos fiscales a la hora de diseñar la estrategia empresarial de ISASTUR.
- Respeto a la legalidad vigente, lealtad, buena fe y colaboración con las autoridades fiscales tanto nacionales como de los países en los que el Grupo desarrolla su actividad.

Consciente de la importancia de contribuir a las finanzas públicas de los territorios en los que opera, ISASTUR ha hecho públicos estos principios en su [código de conducta](#), teniendo en cuenta que su cumplimiento tiene traslación hacia la cadena de suministro.

Resultados

Los años 2020 y 2021 supusieron una brusca interrupción en la tendencia positiva de años anteriores, en lo que a la mayoría de los indicadores se refiere. El impacto del COVID-19 no pudo ser evaluado ni mitigado convenientemente. Por ello, el año 2022 se planteaba con unos objetivos más conservadores que los existentes en época prepandémica, dado que se partía de una situación de cierta debilidad.

En 2021 ante la situación de deterioro patrimonial provocado por las consecuencias derivadas de la pandemia COVID-19, Grupo ISASTUR formalizó la solicitud de ayuda al Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas. El apoyo público temporal tiene como objetivo asegurar la viabilidad de las empresas del Grupo que se han visto gravemente afectadas por la pandemia, entre las que se encuentra Babcock Montajes. La Sociedad Estatal de Participaciones Estatales (SEPI) gestionó el expediente, cuya finalización se produjo en el mes de septiembre de 2022.

Este retraso en la aportación de fondos FASEE y la demora hasta enero de 2023 en la puesta en marcha de la nueva línea sindicada de avales, cuando en ambos casos se contemplaba su entrada para junio, repercutió desfavorablemente en la contratación, producción y márgenes obtenidos.

La contratación consolidada se quedó en los 127M€, mejorando a pesar de las dificultades descritas las cifras de 2020 (112M€) y 2021 (105M€). El fuerte desarrollo de las energías renovables en España y sus infraestructuras asociadas, han contribuido a alcanzar ese nivel de ventas y han inclinado hacia la contratación nacional el mix que se venía manteniendo en el Grupo. A nivel internacional, tras el vacío dejado por la política energética y fiscal en México y Argentina, han tomado el relevo Perú y sobre todo Colombia, mientras que Centroamérica se mantiene con buenas expectativas. Los márgenes de contratación sí han respondido a las previsiones con unos valores acordes con la expansión del sector.

Respecto a la cifra de negocio, ésta sí ha decaído considerablemente para quedar en 99,2M€, inferior a la de años anteriores y lejos de los valores objetivos fijados para el ejercicio. Las principales razones son la baja cartera existente a finales de 2021 por un lado, y a que la contratación se produjo en los últimos meses del año, sin tiempo material a que se tradujese en un ritmo alto de producción. Por otra parte, las tensiones financieras han alargado en algunos casos las ejecuciones de los proyectos en curso, con lo que a la menor producción se ha unido un deterioro del resultado de los proyectos por el alargamiento y negociaciones con los clientes para el acuerdo de nuevas fechas de finalización.

La información fiscal relativa al ejercicio de 2022 detallada por país se expone a continuación:

País	Beneficios obtenidos (euros)
España	(651.878)
Argelia	(196.786)
Argentina	(356.037)
Brasil	138.115
Chile	(10.387.770)
Colombia	216.468
El Salvador	(110.843)
Guatemala	(244.572)
Jordania	(23.725)
Marruecos	(384.480)
México	824.936
Perú	3.640
Reino Unido	(278.573)
Uruguay	(11.476)
Venezuela	(4.607)

Estos resultados implican un pago de impuestos sobre beneficios siguiente:

País	Pago de impuestos (euros)
España	150.972
Argelia	134
Argentina	25.809
Colombia	141.687
Guatemala	23.960
Marruecos	10.813
México	213.921
Uruguay	5.293

En cuanto a subvenciones públicas se han recibido 94.163 euros en España.

Anexo I: Detalle de la información ambiental

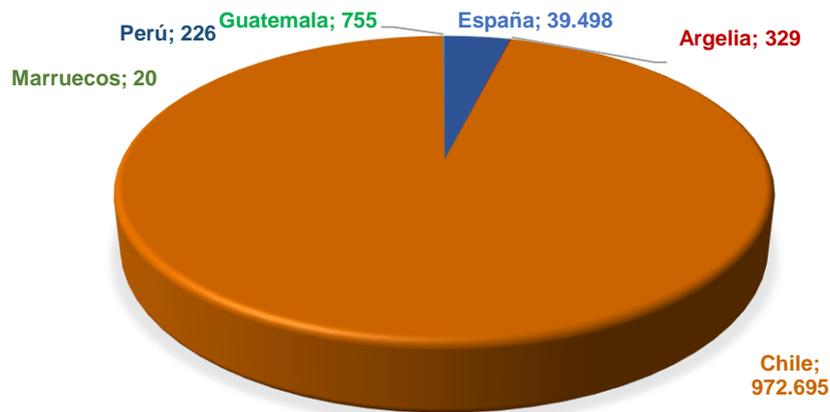
Desempeño ambiental

Gestión de residuos por país

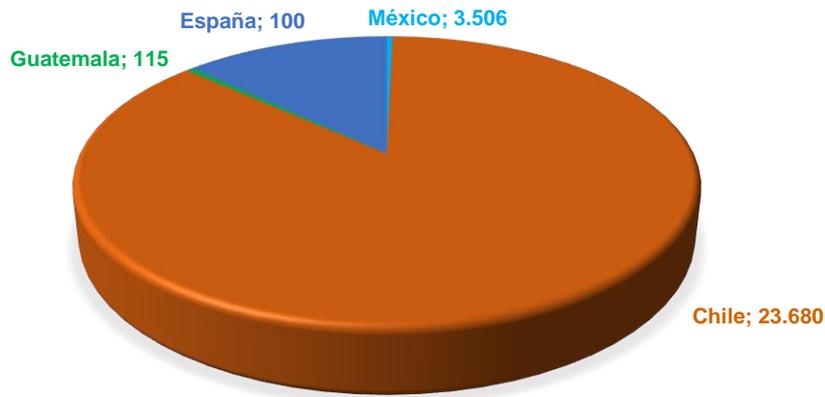
Residuos no peligrosos



Residuos no peligrosos enviados a reciclar (kg)



Residuos no peligrosos enviados a vertedero (kg)



Residuos no peligrosos enviados a reutilización (kg)

El compostaje y la incineración de residuos no peligrosos en el año 2022 solo han tenido lugar en España: 19,60 kg a compostaje y 5,32 kg a incineración.

Residuos peligrosos



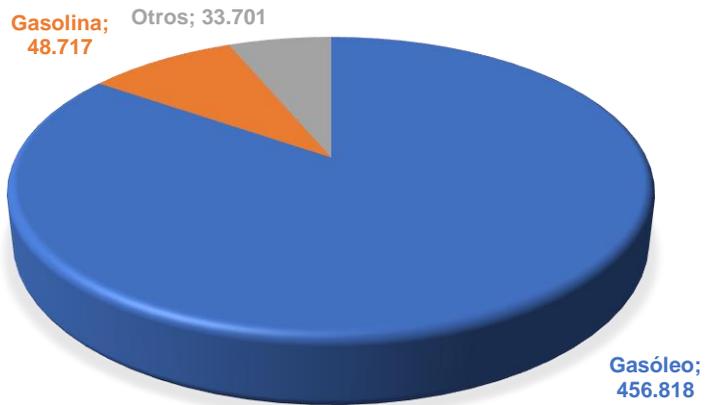
Residuos peligrosos enviados a vertedero (kg)

Además de los residuos peligrosos enviados a vertedero se han gestionado de otra forma los siguientes:

Residuos peligrosos a reciclaje	
País	Peso RP reciclados (Kg)
España	4.693
Chile	0,36

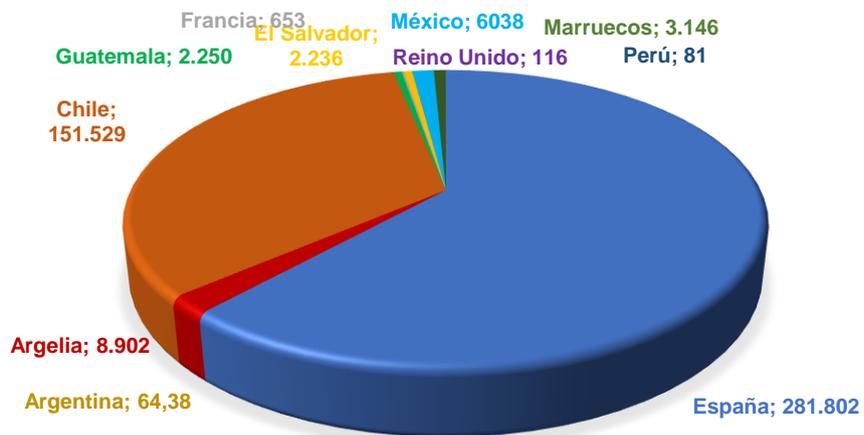
Residuos peligrosos incinerados	
País	Peso RP incinerados (Kg)
España	140

Consumo de recursos

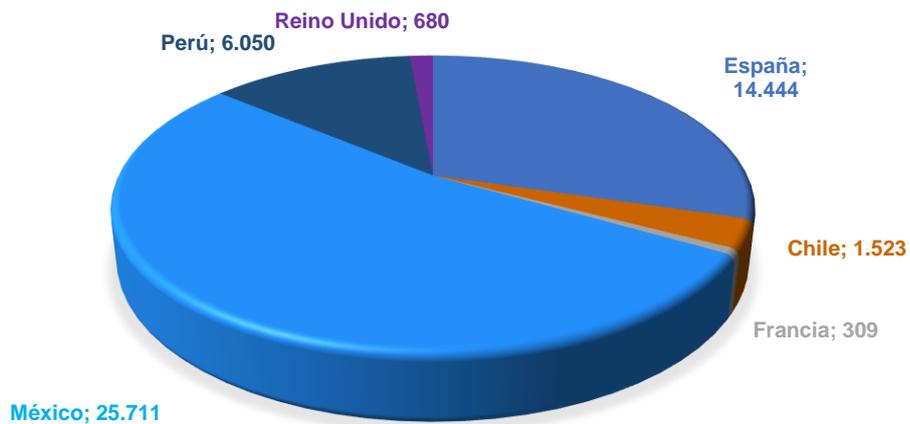


Consumo total de combustible por tipo (l)

Combustible por país



Consumo de gasóleo (l)



Consumo de gasolina (l)

Además, se han consumido gasohol en Perú, biodiesel en Perú y México y GLP en Chile. La distribución por tipo de combustible puede verse en el siguiente gráfico:

Combustible de calefacción

En los edificios de Silvota y del Parque Tecnológico se dispone de calderas para calefacción que se alimentan de gasóleo (Silvota) y de gas natural (ESAGI).



Electricidad por país



Consumo eléctrico por país (kWh)

Consumo de agua por país



Consumo de agua de suministro municipal u otros proveedores por País (m³)

Anexo II: Correspondencia con la ley 11/2018

	Contenido ley 11/2018	Localización en el documento
Evolución, resultados y situación de Grupo	Contexto	<i>P3. Modelo de negocio P4. Ámbito geográfico P5. Retos y estrategia</i>
	Políticas	<i>P8. Políticas generales</i>
	Resultados	<i>A lo largo de todo el documento P11. Principales cifras de negocio</i>
	Riesgos	<i>P6. Riesgos e incertidumbres</i>
	Indicadores	<i>A lo largo de todo el documento (tabla comparativa en Anexo III)</i>
Información ambiental	General	<i>P11. Sistema de gestión ambiental</i>
	Contaminación	<i>P15. Sistema de gestión ambiental</i>
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	<i>P15. Medidas de mejora ambiental</i>
	Uso sostenible de los recursos	<i>P20. Desempeño ambiental</i>
	Cambio climático	<i>P22. Huella de carbono</i>
	Protección de la biodiversidad	<i>P14. Análisis de riesgos ambientales y planificación</i>
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	<i>P24. Empleo</i>
	Organización del trabajo	<i>P27. Organización del trabajo</i>
	Salud y seguridad	<i>P28. Seguridad y salud</i>
	Relaciones sociales	<i>P35. Comunicación interna</i>
	Formación	<i>P37. Formación</i>
	Accesibilidad	<i>P41. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>
	Igualdad	<i>P39. Igualdad y diversidad</i>
Derechos humanos		<i>P44. Compliance</i>
Lucha contra la corrupción y el soborno		<i>P44. Compliance</i>
Información sobre la sociedad	Desarrollo sostenible	<i>P45. Desarrollo sostenible</i>
	Subcontratación y proveedores	<i>P47. Cadena de suministro</i>
	Información fiscal	<i>P48. Información fiscal</i>

Anexo III: tablas comparativas de indicadores

En este anexo se extrae la comparativa de los principales indicadores de este documento entre los años 2020 y 2022.

PRINCIPALES CIFRAS DE NEGOCIO	2020	2021	2022
Producción (M€)	174	120	99
Contratación (M€)	112	105	127
EBITDA (M€)	(6,8)	(5,6)	(5,9)

DESEMPEÑO AMBIENTAL	2020	2021	2022
Residuos no peligrosos reciclados	1.415 t	4.680 t	945 t
Residuos no peligrosos a vertedero	1.841 t	1.065 t	1.014 t
Residuos no peligrosos a incineración	9 t	0,02 t	5,32 t
Residuos no peligrosos a reutilización	1.137 t	141 t	27 t
Residuos no peligrosos a compostaje	-	0,70 t	19,60 t
Residuos peligrosos reciclados	3,8 t	5,66 t	4,69 t
Residuos peligrosos a vertedero	2,8 t	4,47 t	5,67 t
Residuos peligrosos incinerados	0,5 t	0,32 t	0,14 t
Consumo eléctrico	660 MWh	600 MWh	541 MWh
Consumo eléctrico de fuentes renovables	-	6,05 MWh	1,52 MWh
Gasóleo automoción y grupos	986.006 l	650.958 l	456.818 l
Gasolina	175,49 l	97.175 l	48.717 l
GLP	-	334 l	75 l
Gasoholes	1.630 l	2.803 l	344 l
Biodiesel	815 l	36 l	33.282 l
Gasóleo calefacción	5.992 l	9.372 l	9.000 l
Gas natural calefacción	9.517 m ³	11.612 m ³	9.589 m ³
Consumo de agua de red	66.905 m ³	17.010 m ³	5.365 m ³
Captación de aguas subterráneas	-	-	672 m ³
Captación de aguas superficiales	-	-	-

(*) el detalle de la evolución de la huella de carbono se encuentra en la página 22

EMPLEO	2020	2021	2022
Número de empleados (*)	1.487	1.133	1.041
- Hombres	85%	81%	81%
- Mujeres	15%	19%	19%
▫ Categoría personal de obra	51%	44%	45%
▫ Categoría técnicos de producción	18%	20%	21%
▫ Categoría personal de apoyo	19%	22%	20%
▫ Categoría directivos y mandos intermedios	12%	14%	14%

(*) la evolución de los empleados por país se puede consultar en el gráfico de la página 24 y por grupo de edad en la página 26.

EMPLEO	Plantilla a cierre 2020	Plantilla media 2020	Plantilla a cierre 2021	Plantilla media 2021	Plantilla a cierre 2022	Plantilla media 2022
Número de empleados	1.487	-	1.133	1.331	1.041	1.100
España	940	-	698	801	770	713
Argelia	10	-	10	11	8	9
Argentina	9	-	2	4	2	2
Chile	477	-	373	465	187	328
Colombia	0	-	0	0	1	0
El Salvador	8	-	5	7	7	6
Marruecos	23	-	13	18	6	7
México	0	-	17	9	14	15
Perú	19	-	14	16	46	21
Uruguay	1	-	1	1	0	0

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2020	2021	2022
Absentismo anual consolidado	3,57%	3,30%	5,10%
Absentismo gestionable	2,68%	2,52%	4,27%

SEGURIDAD Y SALUD	2020	2021	2022
Accidentes con baja (hombres/mujeres)	35 / 0	26 / 0	22 / 0
Accidentes sin baja (hombres/mujeres)	38 / 1	35 / 0	21 / 1
Accidentes in itinere (hombres/mujeres)	10 / 2	2 / 2	4 / 2
Enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de frecuencia	11	9,76	10,90
Índice de gravedad	0,30	0,33	0,27
Índice frecuencia general	22,41	22,90	20,81

CONVENIOS COLECTIVOS	2020	2021	2022
Plantilla en el convenio metal en España	82,2%	76,5%	80%
Plantilla en el convenio construcción en España	1,1%	1,6%	1%
Plantilla en el convenio publicidad en España	1,3%	1,6%	1%
Plantilla en el convenio de ingeniería en España	15,4%	20,3%	18%
Reuniones de representantes de los trabajadores	29	28	63
Representantes de los trabajadores	43	53	94

CONTRATACIÓN	2020	2021	2022
Contratación a tiempo completo	98%	99%	99%
Contratación indefinida (*)	44%	60%	80% (**)
- Contratos indefinidos menores de 31 años	8%	8%	10%
- Contratos indefinidos menores 31 – 45 años	51%	48%	43%
- Contratos indefinidos mayores de 45 años	41%	45%	46%
▫ Contratos temporales menores de 31 años	22%	23%	28%
▫ Contratos temporales menores 31 – 45 años	48%	48%	43%
▫ Contratos temporales mayores de 45 años	30%	29%	29%
Contratos temp. transformados en indefinidos	154	76	187
Titulados en prácticas incorporados a plantilla	14	12	11
Índice anual de rotación	23%	18%	17%
- Rotación involuntaria por género	114 hombres 13 mujeres	179 hombres 8 mujeres	235 hombres 17 mujeres
▫ Rotación involuntaria por edad	56 (<45 años) 41 (>45 años)	130 (<45 años) 57 (>45 años)	50 < 31 años 118 >31 años < 45 años 84 > 45 años
▫ Rotación involuntaria por clasificación profesional	15 directivos y mandos 112 resto de personal	10 directivos y mandos 7 Técnicos de Producción 20 Personal de Apoyo 150 Personal de obra	13 Dir. y mandos 12 Téc. Producción 29 Personal de Apoyo 198 Personal de obra
Remuneración media de consejeros	100.402,59€	100.689,60€	98.530,35€
- brecha salarial consejeros	N/A	N/A	N/A
Remuneración media dirección y mandos medios	37.147,93€	38.559,42€	40.305,86€
- brecha salarial dirección y mandos medios	-5%	5%	-2,3%
Remuneración media técnicos de producción	30.261,05€	29.575,87€	31.410,13€
- brecha salarial técnicos de producción	12,5%	6,1%	9,7%
Remuneración media personal de apoyo	22.635,90€	22.298,62€	25.174,82€
- brecha salarial personal de apoyo	15,9%	12,9%	5,4%
Remuneración media personal de obra	17.285,59€	17.936,01€	21.650,71€
- brecha salarial personal de obra	N/A	N/A	N/A
Brecha salarial general	12,5%	8,5%	7,1%
Remuneración media por grupo de edad	-	-	-
- Menores de 31	-	17.314,89€	20.265,04€
- Entre 31 y 45	-	23.183,33€	26.086,91€
- Mayores de 45	-	28.607,40€	31.214,04€
Plantilla con jornada intensiva y flexib.horaria	43%	49%	48%
Empleados con discapacidad	11	10	13

(*) el tipo de contratación por categorías profesionales se indica en el gráfico de la página 25.

FORMACIÓN	2020	2021	2022
Horas de formación invertidas (*)	20.526	21.048,9	12.609,15
- Dirección y mandos medios	3.248,4	3.690,6	2.661,15
- Resto de categorías	16.547,9	17.238,3	9.822
Técnicos de Producción	-	6.660,6	4.587
Personal de apoyo	-	5.085,8	1.394,5
Personal de obra	-	5.491,9	3.840,5
- Sin clasificar	730,43	120	126

(*) mayor detalle sobre los datos desagregados en las páginas 37-39

COMPLIANCE	2020	2021	2022
Denuncias en el canal ético por vulneración de los DDHH	0	0	0

CADENA DE SUMINISTRO	2020	2021	2022
Denuncias en el canal ético sobre la cadena de suministro	0	0	0
Volumen de compras	139 M€	95 M€	64 M€
Subcontratas con cláusulas ambientales y de seguridad	100%	100%	100%

RELACIÓN CON LOS CLIENTES	2020	2021	2022
Reclamaciones de cliente	41	24	57

INFORMACIÓN FISCAL		2020	2021	2022
Beneficios	España	1.585.098	2.149.940	(651.878)
	Argelia	(94.818)	(183.108)	(196.786)
	Argentina	(385.124)	(986.414)	(356.037)
	Brasil	(503.973)	6.169	138.115
	Chile	(13.851.813)	(9.008.902)	(10.387.770)
	Colombia	(559.496)	(124.549)	216.468
	El Salvador	62.670	5.997	(110.843)
	Guatemala	-	-	(244.572)
	Jordania	(50.204)	(1.337)	(23.725)
	Marruecos	(509.487)	(665.454)	(384.480)
	México	177.518	(350.583)	824.936
	Perú	22.207	(145.544)	3.640
	Uruguay	(160.189)	(167.720)	(11.476)
	Reino Unido	(59.625)	(1.903.265)	(278.573)
	Venezuela	N/A	(6.069)	(4.607)

INFORMACIÓN FISCAL		2020	2021	2022
<i>Impuestos</i>	<i>España</i>	432.832	79.538	150.972
	<i>Argelia</i>	-	125	134
	<i>Argentina</i>	-	-	25.809
	<i>Colombia</i>	-	-	141.687
	<i>El Salvador</i>	36.091	-	-
	<i>Guatemala</i>	-	-	23.960
	<i>Marruecos</i>	-	2.364	10.813
	<i>México</i>	-	211.121	213.921
	<i>Perú</i>	0	-	-
	<i>Uruguay</i>	-	-	5.293
<i>Subvenciones</i>	<i>España</i>	661.016	115.211	94.163
	<i>Reino Unido</i>	-	144.215	-

Anexo IV: datos de contacto

Para cualquier sugerencia o consulta que el lector desee plantear relacionada con la información contenida en este documento, puede ponerse en contacto con el área de Gestión de Personas y Procesos, a través de los siguientes canales de comunicación:

- Correo ordinario:

GRUPO ISASTUR

Polígono de Silvota, calle Peña Santa 63
33192 Llanera (Asturias)

- Teléfono: +34 985 98 01 04
- Correo electrónico: info@isastur.com (ATT. área Gestión de Personas y Procesos)