



*Worldwide Flight Services*

**INFORME DE SOSTENIBILIDAD  
REPORTE DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA\_Aspectos Sociales,  
Laborales, Diversidad y SST**

1er Trimestre AÑO 2024

Correspondiente al 1er Trimestre 2024

Contiene elementos de comparación  
Años 2019 hasta 1er Trimestre 2024

# ÍNDICE

## CAPÍTULO 3 Aspectos sociales, laborales, diversidad y SST (1-54)

1. Organización del trabajo y Conciliación (3)
2. CTE. Empresa y SST (pág 4)
3. Organización SST (pág 5)
4. Distribución plantilla por Categoría Profesional (pág. 6)
5. Distribución Plantilla Cargo vs Handling (pág 7)
6. Distribución plantilla por tipo de contrato (pág 8)
7. Distribución Plantilla por sexo (pág 9)
8. Distribución Plantilla por Categoría Profesional y sexo. (pag 10)
9. Distribución plantilla por tipo de contrato y sexo (pag 11).
10. Distribución Plantilla por sexo, edad, y tipo de contrato ((pag 12-17)
11. Retribución Empleados y Directivos. (pag 18)
12. Retribución Empleados. Media por sexo. (pag 19).
13. Brecha Salarial (pág 20-21)
14. Distribución plantilla por nacionalidad (pág 22)
15. Personal LGD (pág 23)
16. Absentismo (pág 24 )
17. Despidos por categoría, sexo, edad y nacionalidad (pág 25).
18. Clima Laboral (pag 26-27).
19. Seguridad y Salud (pág 29-39)

## Formación . (pág 40-47)

1. Total Horas de Formación WFS (pág 41)
2. Horas Formación C.Profesional (pág 42 )
3. Horas de formación por sexo (pág 43)
4. Formación Cargo por Estación (pag 44)
5. Formación Cargo por Estación y Sexo (pag 45).
6. Formación GH por Base y Sexo (pág 46).
7. Formación GH por Tipo (pág 47)

## Igualdad y Accesibilidad (pág 48-54)

1. Relaciones Sociales (pág 44)
2. Igualdad (pág 50-53)
3. Accesibilidad (pág 54).

# 1.-Organización del Trabajo.

## Organización del tiempo de trabajo

Se realiza mediante trabajo a turnos, de forma que el trabajador presta sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días, no pudiendo superar las 1.712 horas anuales.

## Medidas de conciliación

Reducciones jornada y flexibilidad horaria:

Mediante negociación colectiva el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal y familiar.

## Beneficios Sociales

WFS dispone de acuerdos con diferentes empresas, una de ellas es la aseguradora ASISA que proporciona un descuento a los empleados, también se tiene un acuerdo con la empresa Cheque Gourmet esta proporciona un descuento a los empleados en las guarderías de sus hijos.

## Conciliación Trabajo y Vida

Conciliación	Ejecutar el procedimiento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Asegurar la correcta gestión de las medidas de conciliación	Funcional	2023	WFS España	En progreso
	Horarios flexibles, concreciones, reducciones de jornada	Flexibilidad Laboral	Funcional	2024	WFS España	Completo
	Acuerdo con el comité para ampliación de permisos	Flexibilidad Laboral	Funcional	2025	WFS España	Completo
	Posibilidad de teletrabajar con implantación Zeiter Virtual	Flexibilidad Laboral	Funcional	2026	WFS España	Completo
	Programa de bienestar	Flexibilidad Laboral	Funcional	2027	WFS España	Completo

# 2.-Comité de Empresa y de SST.

La organización del dialogo social se realiza a través del Comité de empresa y del dpto. Recursos Humanos, las informaciones y/o consultas se envían a los empleados a nivel individual través de la intranet desde el Portal del Empleado, por emails y notificaciones por escrito, a nivel colectivo se hacen publicaciones en el centro de información de la intranet, en los tabloneros informativos de las zonas comunes, por read and sing (sistema de notificaciones).

- El 99,9% de los empleados está cubierto por el convenio colectivo a nivel nacional, quedando excluidos los miembros de la cúpula directiva.
- En materia de seguridad y salud en el trabajo siguiendo lo estipulado en el convenio colectivo de la división de carga, a nivel nacional se realizan reuniones trimestrales con los Miembros de Comité de seguridad y salud, representantes de la dirección y el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la central.



## 3.- Organización de SST

- Los ejes principales sobre los que se articula la organización de la Seguridad y Salud en el Trabajos son los siguientes:
- Acuerdo de Constitución y Reglamento Interno del Servicio de Prevención Propio de 213-12-2019
- Acuerdo con Cualtis (medicina de la Salud); nº 521749/1393966 con relación de centros y actividades contratadas de 29-10-2019.
- Acta de constitución del Comité de Seguridad y Salud de 20-04-2016; con sus correspondientes actas de reunión.
- Plan de Prevención WFS 02-01-2021
- Investigaciones de accidentes
- Análisis de siniestrabilidad laboral realizado por la Mutua MUPRESA-Fraternidad.
- Comités Existentes: Madrid y Barcelona.
- Trimestralmente se mantienen las reuniones prescritas; adicionalmente se han producido en relación al COVID\_19 reuniones de seguimiento en función de la evolución de la pandemia.



# 4.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL TOTAL WFS

**Evolución Plantilla WFS**

2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
1.280	1.129	1.338	1.241	1.296	758

**Evolución Plantilla WFS**

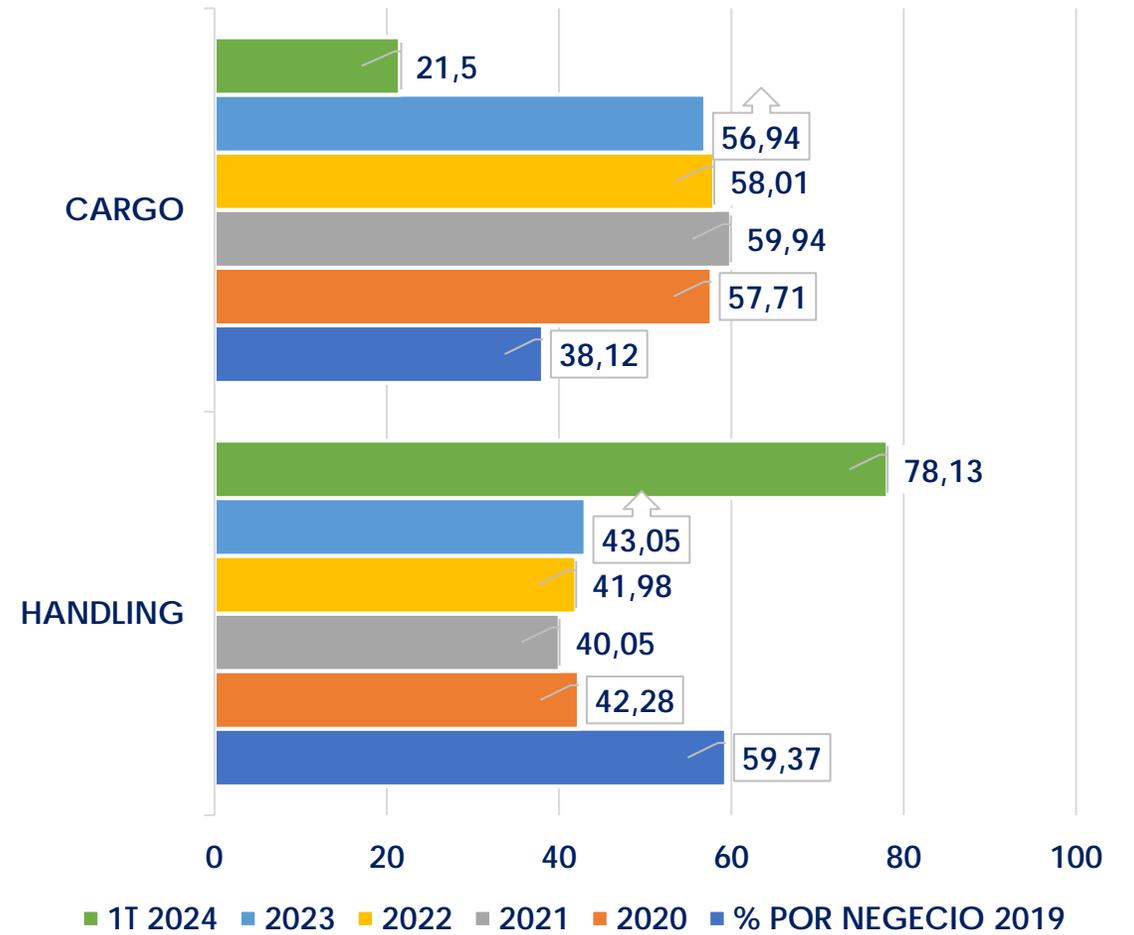
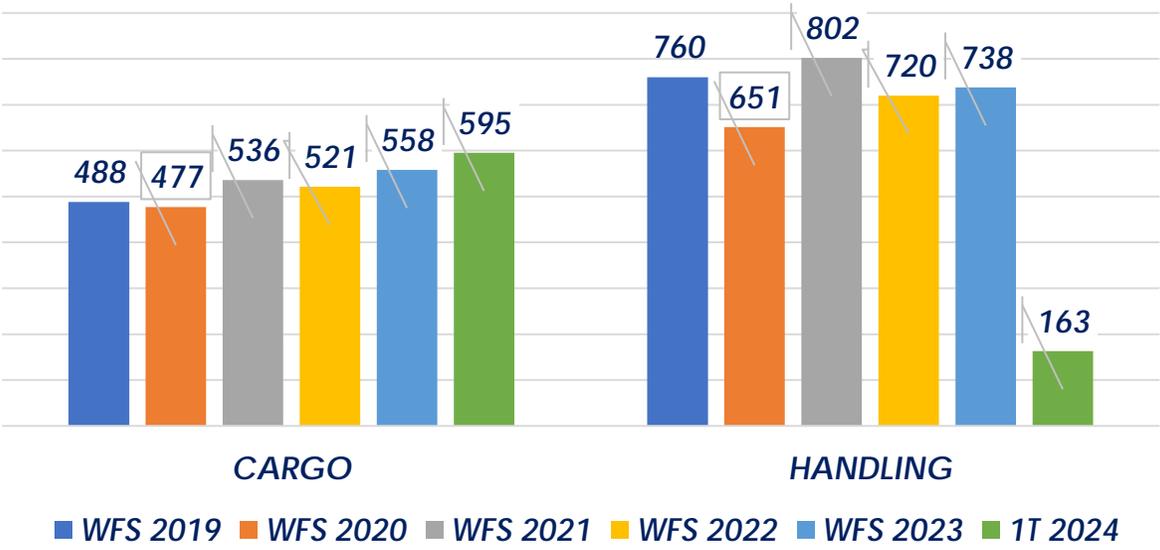


Etiquetas de fila	Cuenta de Código
Administrativo «Lead Agent» (+6 meses)	20
Administrativo Especialista (+6 meses)	25
Administrativo Especialista (-6 meses)	1
Administrativos Nivel I	17
Administrativos Nivel II	15
Administrativos Nivel III	6
Administrativos Nivel V	26
Agente Almacén (+6 meses)	159
Agente Almacén (-6 meses)	66
Agente Especialista (+6 meses)	34
Agente Especialista (-6 meses)	1
Auxiliar Administrativo (+6 meses)	116
Auxiliar Administrativo (-6 meses)	19
Becario/a	3
Capataz (+6 meses)	28
Director	8
Servicios Auxiliares Nivel I	44
Servicios Auxiliares Nivel II	17
Servicios Auxiliares Nivel III	14
Servicios Auxiliares Nivel V	13
Supervisor Administrativo (+6 meses)	13
Supervisor Almacén (+6 meses)	12
Supervisor II	65
Técnicos gestores	25
Técnicos gestores Nivel II	3
Técnicos gestores Nivel III	1
Técnicos gestores Nivel V	7
<b>Total general</b>	<b>758</b>

# 5.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA CARGO vs HANDLING

EVOLUCIÓN PLANTILLA WFS						
	2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
CARGO	488	477	536	521	558	595
HANDLING	760	651	802	720	738	163

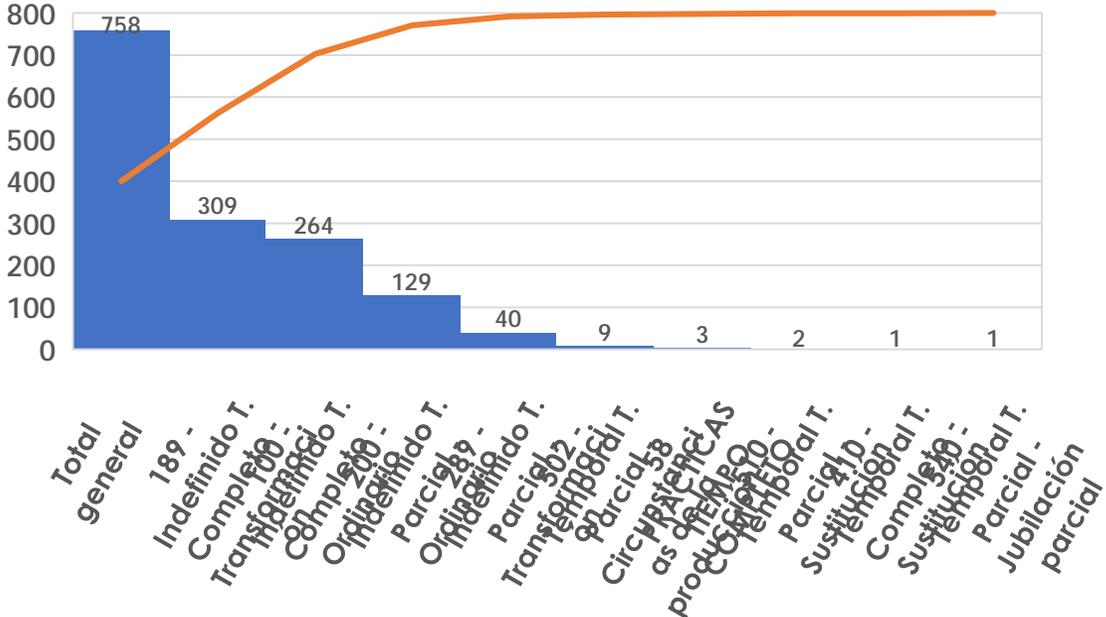
Evolución Plantilla WFS



# 6.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO



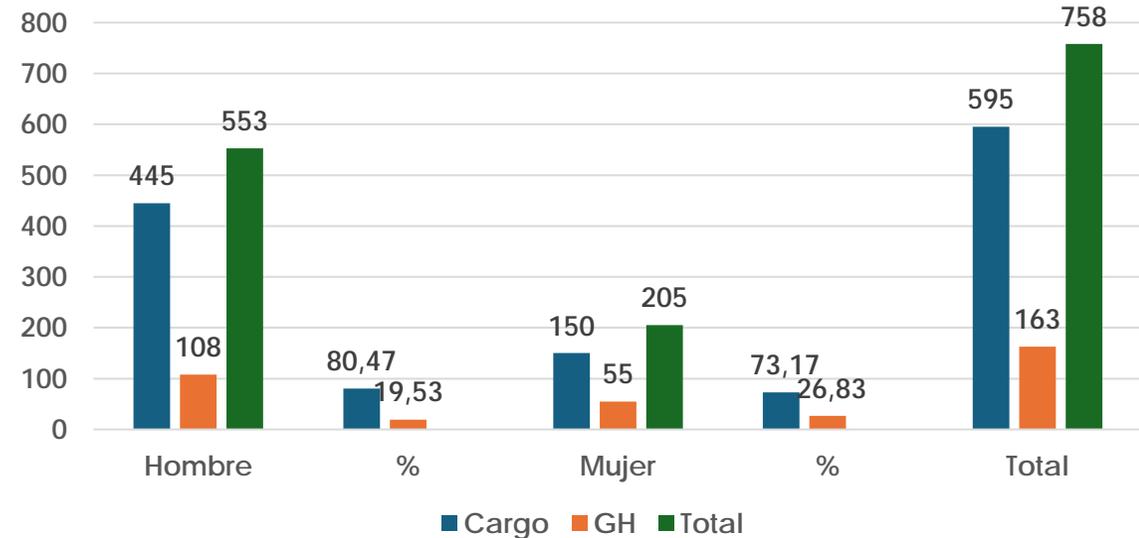
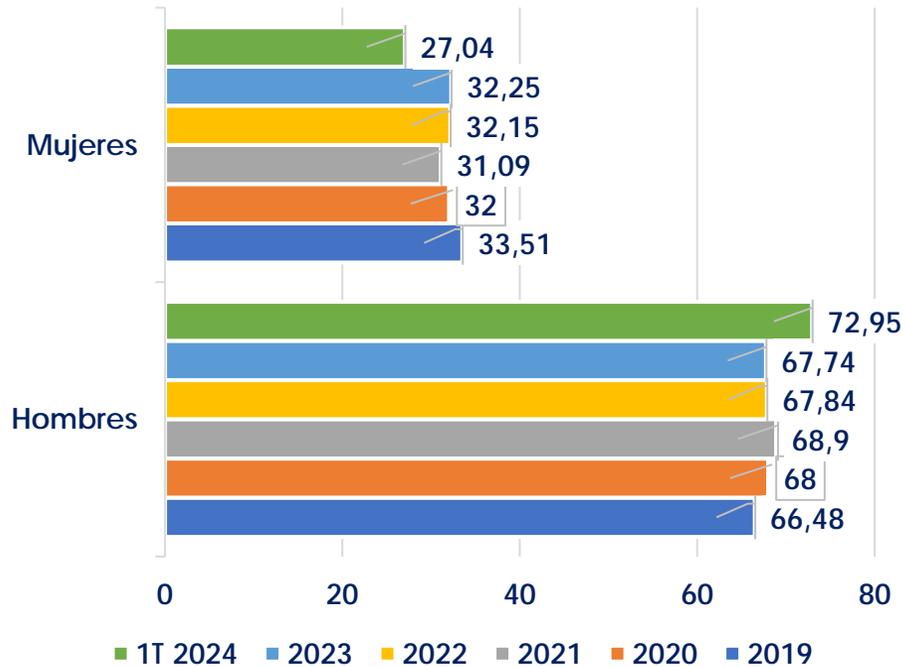
Tipo de contrato	total
100 - Indefinido T. Completo - Ordinario	264
189 - Indefinido T. Completo - Transformación	309
200 - Indefinido T. Parcial - Ordinario	129
289 - Indefinido T. Parcial - Transformación	40
410 - Temporal T. Completo - Sustitución	1
502 - Temporal T. Parcial - Circunstancias de la producción	9
510 - Temporal T. Parcial - Sustitución	2
540 - Temporal T. Parcial - Jubilación parcial	1
58 PRACTICAS TIEMPO COMPLETO	3
<b>Total general</b>	<b>758</b>



# 7.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO

PLANTILLA POR SEXO						
	2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
HOMBRE	851	767	922	842	878	553
MUJERES	429	361	416	329	418	205
TOTAL	1.280	1.128	1.338	1.241	1.296	758

PLANTILLA POR SEXO 1T 2024					
	Hombre	%	Mujer	%	Total
Cargo	445	80,47	150	73,17	595
GH	108	19,53	55	26,83	163
Total	553		205		758



## 8.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORIA PROFESIONAL Y SEXO.

categoria	Hombre	Mujer	Total general
Administrativo «Lead Agent» (+6 meses)	10	10	20
Administrativo Especialista (+6 meses)	12	13	25
Administrativo Especialista (-6 meses)		1	1
Administrativos Nivel I	10	7	17
Administrativos Nivel II	6	9	15
Administrativos Nivel III	3	3	6
Administrativos Nivel V	8	18	26
Agente Almacén (+6 meses)	153	6	159
Agente Almacén (-6 meses)	58	8	66
Agente Especialista (+6 meses)	34		34
Agente Especialista (-6 meses)	1		1
Auxiliar Administrativo (+6 meses)	56	60	116
Auxiliar Administrativo (-6 meses)	5	14	19
Becario/a	1	2	3
Capataz (+6 meses)	28		28
Director	6	2	8
Servicios Auxiliares Nivel I	33	11	44
Servicios Auxiliares Nivel II	15	2	17
Servicios Auxiliares Nivel III	13	1	14
Servicios Auxiliares Nivel V	13		13
Supervisor Administrativo (+6 meses)	7	6	13
Supervisor Almacén (+6 meses)	12		12
Supervisor II	48	17	65
Técnicos gestores	15	10	25
Técnicos gestores Nivel II	3		3
Técnicos gestores Nivel III	1		1
Técnicos gestores Nivel V	2	5	7
<b>Total general</b>	<b>553</b>	<b>205</b>	<b>758</b>

# 9.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

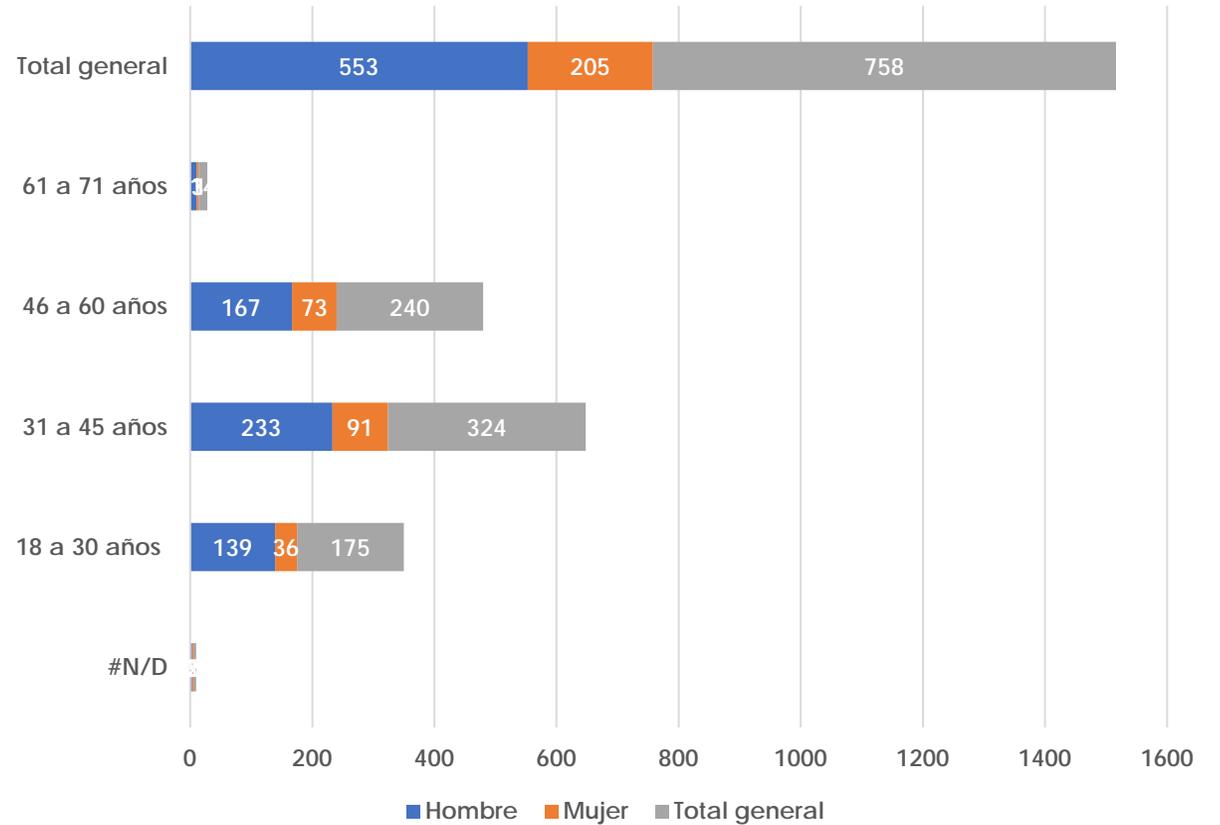
Cuenta de Código	Etiquetas de columna										
Tipo de contrato	DRAGO_MADRID	EL PRAT	GETA FE	MADR ID	MADRID GH	OVIE DO	SANTIA GO	SEVIL LA	VALENCIA CH	VITOR IA	Total general
<b>Hombre</b>	<b>44</b>	<b>140</b>	<b>8</b>	<b>296</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>553</b>
100 - Indefinido T. Completo - Ordinario	10	32	1	127	7	1	6	1	1	1	187
189 - Indefinido T. Completo - Transformación		85	7	125	3		1		7	1	229
200 - Indefinido T. Parcial - Ordinario	33	18		41	4	2	3		1		102
289 - Indefinido T. Parcial - Transformación		3		2		1	1			20	27
410 - Temporal T. Completo - Sustitución		1									1
502 - Temporal T. Parcial - Circunstancias de la producción	1						1			3	5
540 - Temporal T. Parcial - Jubilación parcial				1							1
58 PRACTICAS TIEMPO COMPLETO		1									1
<b>Mujer</b>	<b>13</b>	<b>42</b>		<b>104</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>7</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>205</b>
100 - Indefinido T. Completo - Ordinario	5	15		47	5	2	2		1		77
189 - Indefinido T. Completo - Transformación		20		46	10	1	1		2		80
200 - Indefinido T. Parcial - Ordinario	8	7		7	1	2	2				27
289 - Indefinido T. Parcial - Transformación				2	2	1	2		1	5	13
502 - Temporal T. Parcial - Circunstancias de la producción										4	4
510 - Temporal T. Parcial - Sustitución						1				1	2
58 PRACTICAS TIEMPO COMPLETO				2							2
<b>Total general</b>	<b>57</b>	<b>182</b>	<b>8</b>	<b>400</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>758</b>

# 10.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO Y EDAD Y TIPO DE CONTRATO.

Etiquetas de fila	#N/D	18 a 30 años	31 a 45 años	46 a 60 años	61 a 71 años	Total general
Hombre	3	139	233	167	11	553
100 - Indefinido T. Completo - Ordinario		44	72	70	1	187
189 - Indefinido T. Completo - Transformación		42	111	68	8	229
200 - Indefinido T. Parcial - Ordinario	2	45	33	21	1	102
289 - Indefinido T. Parcial - Transformación		6	15	6		27
410 - Temporal T. Completo - Sustitución		1				1
502 - Temporal T. Parcial - Circunstancias de la producción		1	2	2		5
540 - Temporal T. Parcial - Jubilación parcial					1	1
58 PRACTICAS TIEMPO COMPLETO	1					1
Mujer	2	36	91	73	3	205
100 - Indefinido T. Completo - Ordinario	1	13	28	34	1	77
189 - Indefinido T. Completo - Transformación		13	42	23	2	80
200 - Indefinido T. Parcial - Ordinario		5	11	11		27
289 - Indefinido T. Parcial - Transformación		1	8	4		13
502 - Temporal T. Parcial - Circunstancias de la producción	1	2		1		4
510 - Temporal T. Parcial - Sustitución			2			2
58 PRACTICAS TIEMPO COMPLETO		2				2
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>175</b>	<b>324</b>	<b>240</b>	<b>14</b>	<b>758</b>

# 10.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO Y EDAD.

tramo de edad	Hombre	Mujer	Total general
#N/D	3	2	5
18 a 30 años	139	36	175
31 a 45 años	233	91	324
46 a 60 años	167	73	240
61 a 71 años	11	3	14
Total general	553	205	758



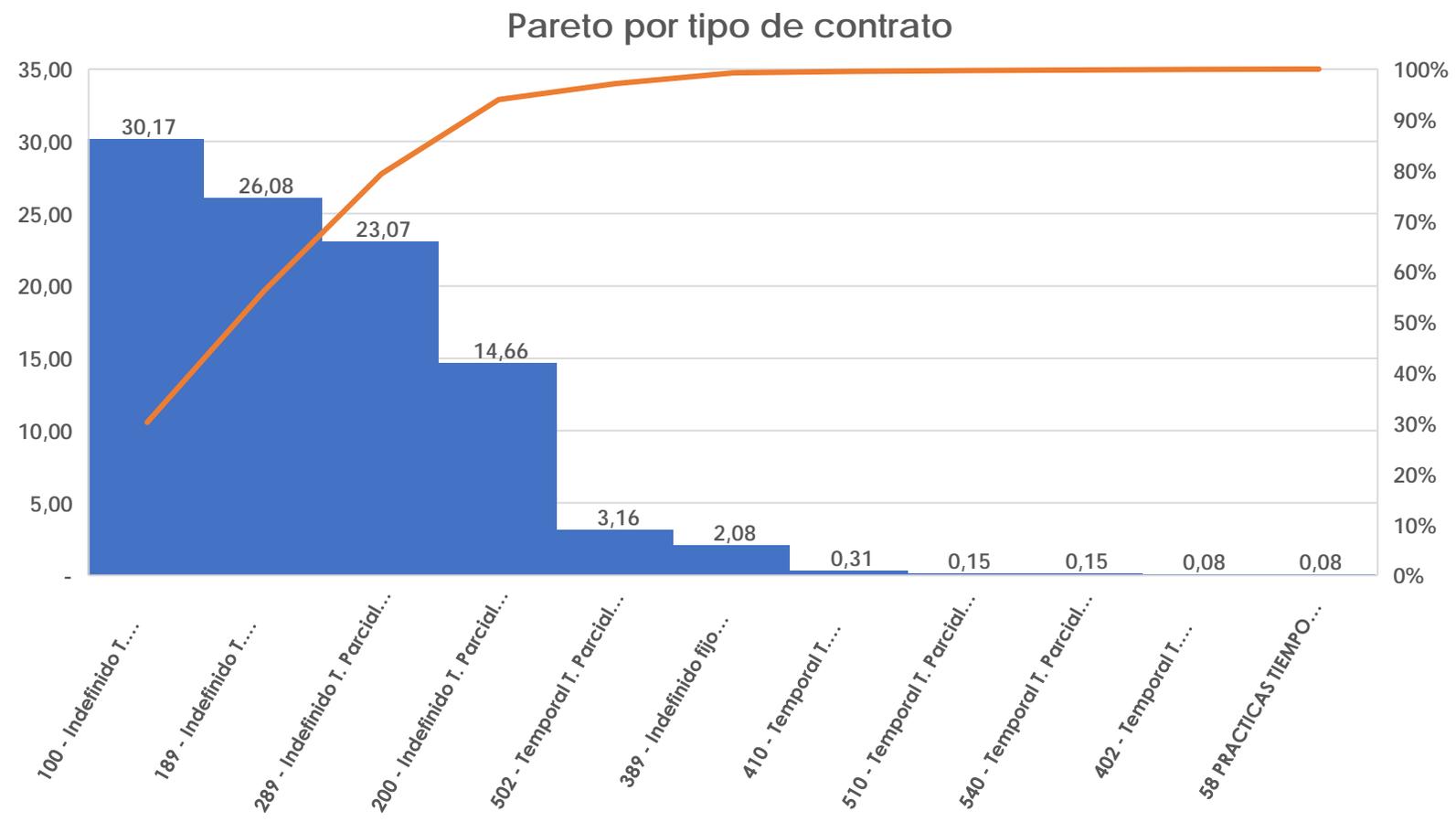
## 10.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO, EDAD, ESTACIÓN Y TIPO DE CONTRATO.

Tipo de contrato	#N/D	18 a 30 años	31 a 45 años	46 a 60 años	61 a 71 años	Total general
<b>Hombre</b>	<b>3</b>	<b>139</b>	<b>233</b>	<b>167</b>	<b>11</b>	<b>553</b>
<b>100 - Indefinido T. Completo - Ordinario</b>		<b>44</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>187</b>
DRAGO_MADRID		3	2	5		10
EL PRAT		5	21	6		32
GETAFE		1				1
MADRID		35	47	44	1	127
MADRID GH			2	5		7
OVIEDO				1		1
SANTIAGO				6		6
SEVILLA				1		1
VALENCIA CH				1		1
VITORIA				1		1
<b>189 - Indefinido T. Completo - Transformación</b>		<b>42</b>	<b>111</b>	<b>68</b>	<b>8</b>	<b>229</b>
EL PRAT		21	44	20		85
GETAFE			2	5		7
MADRID		20	56	41	8	125
MADRID GH			2	1		3
SANTIAGO				1		1
VALENCIA CH		1	6			7
VITORIA			1			1
<b>200 - Indefinido T. Parcial - Ordinario</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>102</b>
DRAGO_MADRID		11	13	8	1	33
EL PRAT		10	6	2		18
MADRID	2	19	13	7		41
MADRID GH		4				4
OVIEDO			1	1		2
SANTIAGO				3		3
VALENCIA CH		1				1
<b>289 - Indefinido T. Parcial - Transformación</b>		<b>6</b>	<b>15</b>	<b>6</b>		<b>27</b>
EL PRAT		2	1			3
MADRID			1	1		2
OVIEDO			1			1
SANTIAGO				1		1
VITORIA		4	12	4		20

## 10.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO, EDAD, ESTACIÓN Y TIPO DE CONTRATO.

<b>410 - Temporal T. Completo - Sustitución</b>		1				1
EL PRAT		1				1
<b>502 - Temporal T. Parcial - Circunstancias de la producción</b>		1	2	2		5
DRAGO_MADRID				1		1
SANTIAGO			1			1
VITORIA		1	1	1		3
<b>540 - Temporal T. Parcial - Jubilación parcial</b>					1	1
MADRID					1	1
<b>58 PRACTICAS TIEMPO COMPLETO</b>	1					1
EL PRAT	1					1
<b>Mujer</b>	2	36	91	73	3	205
<b>100 - Indefinido T. Completo - Ordinario</b>	1	13	28	34	1	77
DRAGO_MADRID		1	1	3		5
EL PRAT		3	5	7		15
MADRID	1	9	21	15	1	47
MADRID GH				5		5
OVIEDO				2		2
SANTIAGO				2		2
VALENCIA CH			1			1
<b>189 - Indefinido T. Completo - Transformación</b>		13	42	23	2	80
EL PRAT		3	11	6		20
MADRID		8	26	11	1	46
MADRID GH		2	4	4		10
OVIEDO				1		1
SANTIAGO					1	1
VALENCIA CH			1	1		2
<b>200 - Indefinido T. Parcial - Ordinario</b>		5	11	11		27
DRAGO_MADRID			4	4		8
EL PRAT		1	3	3		7
MADRID		3	2	2		7
MADRID GH		1				1
OVIEDO			1	1		2
SANTIAGO			1	1		2
<b>289 - Indefinido T. Parcial - Transformación</b>		1	8	4		13
MADRID		1		1		2
MADRID GH			2			2
OVIEDO			1			1
SANTIAGO			1	1		2
VALENCIA CH			1			1
VITORIA			3	2		5
<b>502 - Temporal T. Parcial - Circunstancias de la producción</b>	1	2		1		4
VITORIA	1	2		1		4
<b>510 - Temporal T. Parcial - Sustitución</b>			2			2
OVIEDO			1			1
VITORIA			1			1
<b>58 PRACTICAS TIEMPO COMPLETO</b>		2				2
MADRID		2				2
<b>REPORTE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 1er Trimestre 2024</b>						
<b>Total general</b>	5	175	324	240	14	758

# 10.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO Y EDAD Y TIPO DE CONTRATO.



# 11.- REMUNERACIÓN EMPLEADOS Y DIRECTIVOS.

MEDIA					
	NIVEL	OCUPANTES		SALARIO BASE	
		MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
	1	0	8	-	11.283 €
	2	347	708	6.612 €	7.680 €
	3	94	221	13.214 €	13.030 €
	4	43	67	14.693 €	14.332 €
	5	17	20	18.441 €	17.873 €
	6	2	8	21.940 €	27.507 €
	7	1	2	21.940 €	30.103 €
	8	2	2	47.054 €	53.317 €
DIR. OPERACIONES CARGO	9	0	1	-	88.283 €
DIR.GH	10	0	1	-	72.000 €
DIR. GENERAL	11	0	1	-	129.337 €
	<b>TOTAL</b>	<b>506</b>	<b>1039</b>	<b>9.173 €</b>	<b>10.011 €</b>

# 11.- REMUNERACIÓN EMPLEADOS. MEDIA POR SEXO.

---

NIVEL	OCUPANTES		SALARIO BASE	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
	1	0	8	-
2	347	708	6.949	7.636€
3	94	221	13.163	13.277
4	43	67	14.586	14.102
5	17	20	17.982	16.377
6	2	8	21.940	29.851
7	1	2	21.940	-
8	2	2	75.000	20.919
9	0	1		
10	0	1		
11	0	1		

---

# 13.- BRECHA SALARIAL

## Resumen de los conceptos analizados.

- A lo largo de todo el trabajo realizado se podrán ver las brechas extraídas con los datos reales y otro de las brechas extraídas con los datos teóricos. A su vez, se han analizado con las bases de datos que se han utilizado para el cálculo de dichas brechas.
- Se han calculado 3 totales en cada tabla:
  - Total del Salario Bruto
  - Retribución Total (Salario Bruto + Complementos a excepción de: "Indeminización/Finiquito", "Abono sentencia/Acuerdo Judicial", "Accidente trabajo/ Enfermedad profesional IT"; "Complemento IT"; "Enfermedad común/ accidente no laboral"; "Complemento maternidad".
  - Retribución Global (Salario Base + complementos).

## Justificaciones a las diferencias salariales halladas en los Salarios Reales-Cobrados.

- Si se analizan los salarios reales, es decir aquellos que reflejan lo realmente cobrado por la persona trabajadora, en el año de referencia, **se observa una brecha global para el total salario del 10% para los datos medios y 16% para los datos medianos.**
- **Si se atiende a lo cobrado en concepto de salario base, la diferencia salarial global entre hombres y mujeres es del 8% en los valores medios y del 16% en los medianos.** No son brechas alarmantes ya que no llegan ni a un 20% por lo que se deberá seguir trabajando para que esta tendencia sea cada vez más positiva.
- Un dato que se debe de tener en cuenta es que, al haber varios trabajadores en ERTE que no reciben un salario más allá de la prestación por su situación, se han extraído de la muestra para el análisis de datos teóricos pero no para el de datos reales. Por ello, en datos reales se han analizado a 506 mujeres y 1039 hombres, mientras que en la muestra de teóricos se han analizado a 487 mujeres y 1028 hombres.

# 13.- BRECHA SALARIAL

## Justificaciones a las diferencias salariales halladas en los Salarios Equiparados-Teóricos.

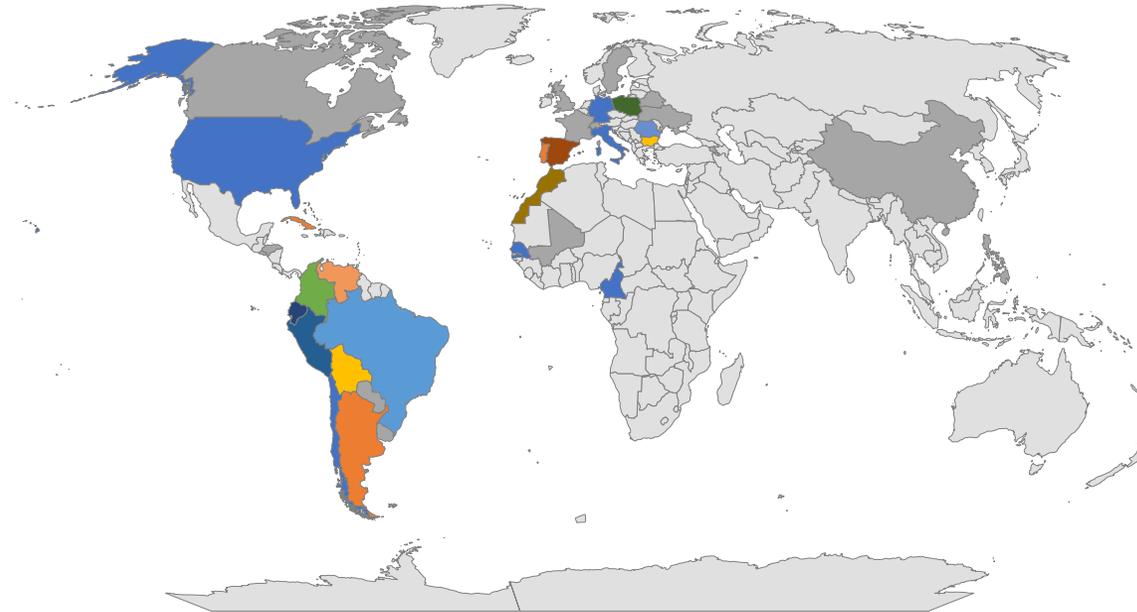
- Analizando los resultados de los salarios equiparados, es decir, una vez se han anualizado los valores de aquellas personas que han trabajado menos de 12 meses y totalizado los valores de aquellas que no trabajan a jornada completa, se puede apreciar que existe una **brecha global para el Salario Total del 3 % en los datos medios y 1% en los medianos**. Debido a la equiparación de los salarios, se observa que las diferencias salariales entre la masa salarial de las mujeres y la de los hombres se reducen considerablemente. Esto explica parte de las diferencias halladas en el registro de salarios reales.
- **La causa principal de la diferencia salarial detectada para la compensación global se encuentra en el nivel 6 donde la brecha se dispara hasta un 52% en los datos medios y 50% en la mediana.**  
Este nivel presenta la mayor brecha de la compañía y las razones son varias. Por un lado, existe un puesto de Legal Manager que, pese a ser un puesto internacional, estaba dado de alta en la compañía española. Al tener una retribución acorde a las diversas localizaciones donde desempeña su trabajo, contemplaba cantidades superiores a los demás integrantes de dicho nivel. Además, los puestos de Station Manager que se localizan en este mismo nivel 6, tienen una retribución diferente atendiendo a la naturaleza de sus labores y ubicación. Concretamente, al aplicar diferentes convenios, en ubicaciones como El Prat el salario base es mayor que en otras localizaciones. Asimismo, el volumen de equipo que tienen a su cargo, también es un factor que se ha tenido en cuenta a la hora de establecer la política salarial, lo que justifica a su vez la diferencia salarial para un mismo puesto.
- **Respecto al nivel 7, la brecha detectada es de 35% tanto para los datos medios como para los medianos.**  
La razón de esta brecha son los complementos que recibe cada persona perteneciente a dicho nivel en función de la Unidad a la que pertenece. Concretamente, los hombres en este caso pertenecen a la Unidad de Carga donde existe el complemento de "Plus de carga". Este complemento es bastante más elevado que el complemento "Ad Personam" que recibe la otra integrante del nivel 7, única mujer de dicho nivel y perteneciente a la otra Unidad de negocio - Groun Handling -.

# 14.- DISTRIBUCIÓN POR NACIONALIDADES.

Alemania	2
Argentina	5
Armenia	1
Belarus	1
Bolivia	3
Brasil	9
Bulgaria	3
Camerun	2
Canada	1
Chile	2
China	1
Colombia	24
Cuba	5
Ecuador	15
El Salvador	1
España	1036
Estados Unidos	2
Filipinas	1
Francia	1
Honduras	1
Italia	2
Italia	7
Mali	1
Marruecos	16
Paraguay	1
Perú	6
Polonia	4
Portugal	5
Reino Unido	1
Reep.Domimicana	7
Rumania	40
Senegal	2
Suecia	1
Suiza	1
Ucrania	1
Uruguay	1
Venezuela	19

Plantilla por Nacionalidades

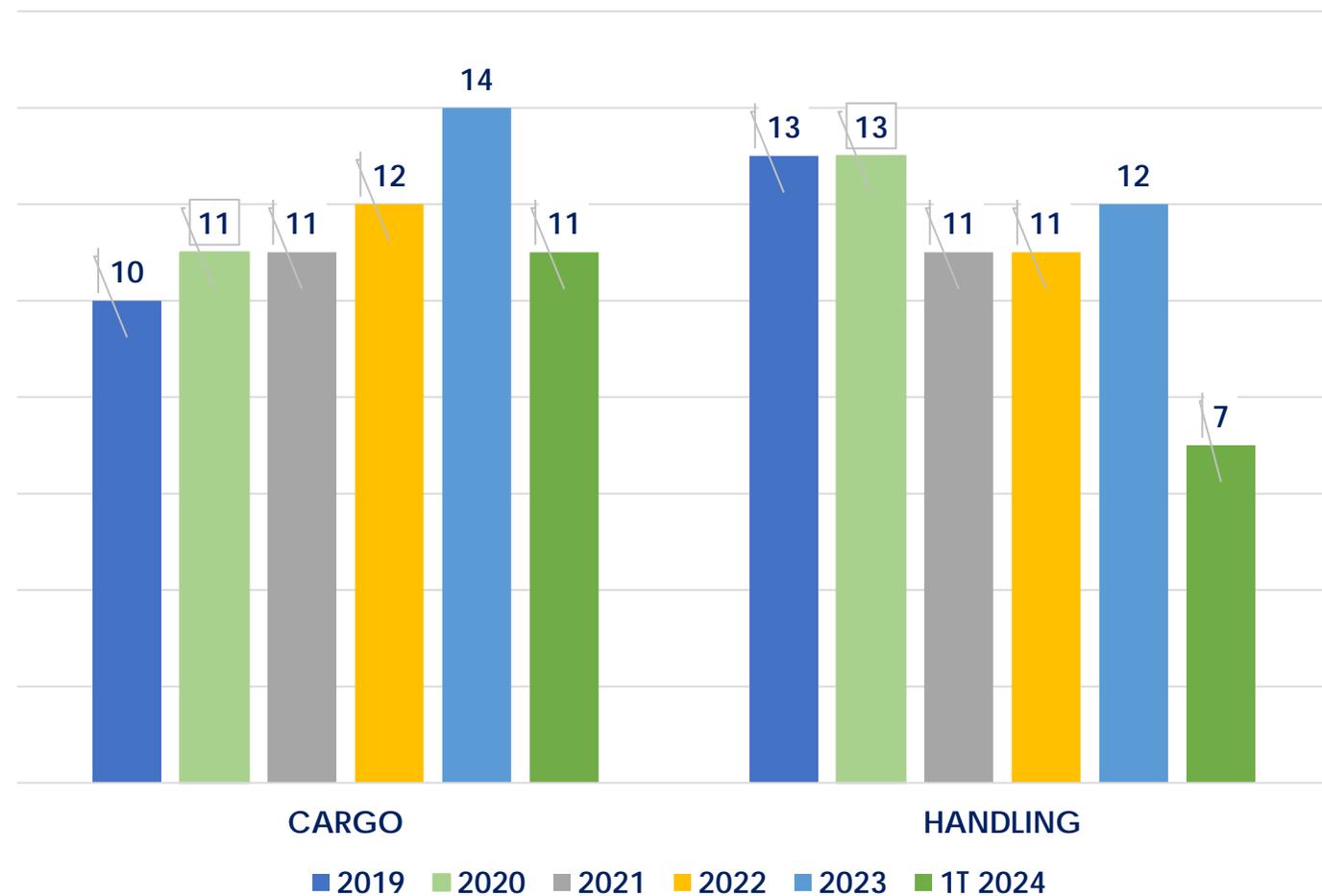
■ 2 ■ 5 ■ 1 ■ 3 ■ 9 ■ 24 ■ 15 ■ 1036 ■ 7 ■ 16 ■ 6 ■ 4 ■ 40 ■ 19



Con tecnología de Bing  
© Australian Bureau of Statistics, GeoNames, Geospatial Data Edit, Microsoft, Navinfo, OpenStreetMap, TomTom, Wikipedia

# 15.- PERSONAL LISMI

PERSONAL LISMI



PERSONAL LGD						
	2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
CARGO	10	11	11	12	14	11
HANDLING	13	13	11	11	12	7
TOTAL	23	24	22	23	26	18

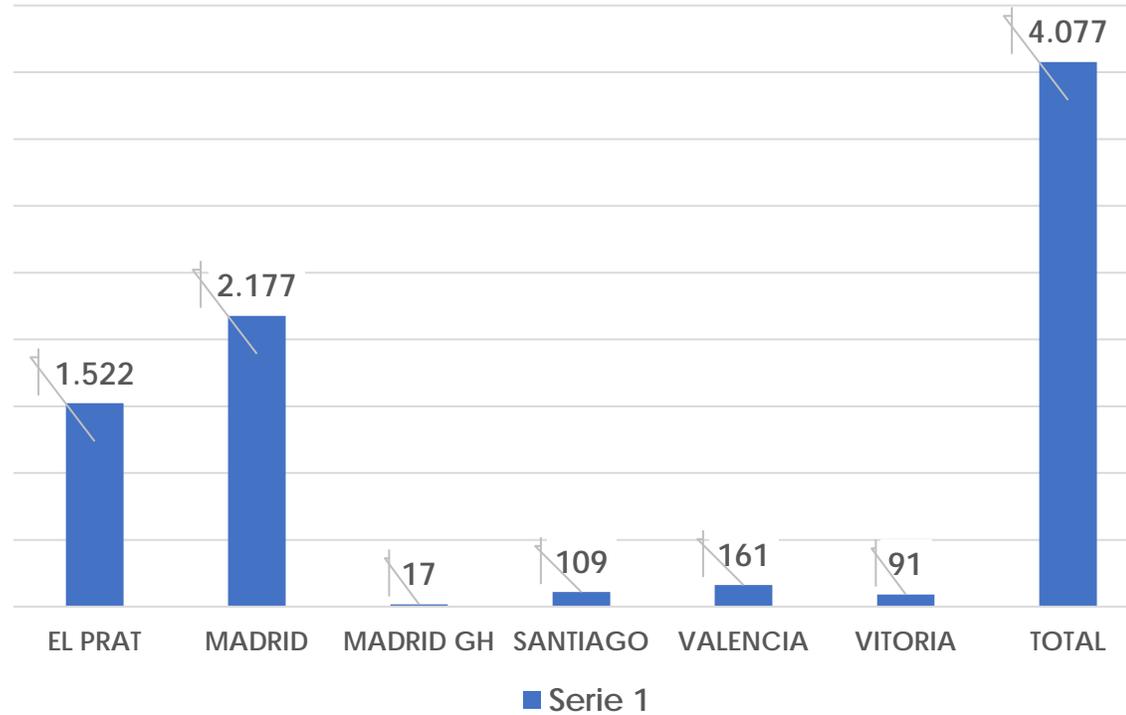
Etiquetas de fila	
BCN	2
MAD CARGO	9
MAD GH	6
SVQ	1
VIT	0
<b>Total general</b>	<b>18</b>

HOMBRES	MUJERES
10	8

# 16.- ABSENTISMO. 1T 2024

Días Absentismo

ESTACIÓN/BASE	Suma de Días en período
EL PRAT	1.522
MADRID	2.177
MADRID GH	17
SANTIAGO	109
VALENCIA CH	161
VITORIA	91
<b>Total general</b>	<b>4.077</b>



# 17.- DESPIDO POR CATEGORÍA PROFESIONAL, SEXO, TRAMO DE EDAD.

Categoría y sexo	20 a 35 años	36 a 45 años	46 a 55 años	56 a 71 años	Total general
Hombre	4	14	7	26	51
Administrativos Nivel I		1	1		2
Administrativos Nivel II			1		1
Administrativos Nivel III	1	2			3
Administrativos Nivel V		3		2	5
Agente Almacén (-6 meses)	2			1	3
Auxiliar Administrativo (-6 meses)	1				1
Capataz (+6 meses)				1	1
Servicios Auxiliares Nivel II		3	1	2	6
Servicios Auxiliares Nivel III			1	1	2
Servicios Auxiliares Nivel V		5	3	19	27
Mujer	6	11	12	9	38
Administrativos Nivel I	2	2	1		5
Administrativos Nivel II	2		1		3
Administrativos Nivel III			2	1	3
Administrativos Nivel V	1	6	7	6	20
Administrativos Nivel VI		1			1
Servicios Auxiliares Nivel II	1		1		2
Servicios Auxiliares Nivel V		2		2	4
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>89</b>

## 18.- CLIMA LABORAL. PLAN DE ACCIÓN

Programa de Apoyo a los empleados con acceso a servicio gratuito de psicólogos, y asesores legales y financieros	Mejorar el Bienestar del Empleado, y por tanto contribuir a mejorar el clima laboral	Funcional	2022	WFS España	Hecho
Cursos mensuales de psicología (estrés, felicidad...) impartidos por PAE	Mejorar el Bienestar del Empleado, y por tanto contribuir a mejorar el clima laboral	Funcional	2022	WFS España	Hecho
Servicio gratuito de Fisio para los empleados en el lugar de trabajo en horario laboral	Mejorar el Bienestar del Empleado, y por tanto contribuir a mejorar el clima laboral	Funcional	2022	WFS España	Hecho
0 errores en nómina	0 errores en nómina y mejora drástica del clima laboral	Funcional	Enero-Dic 2023	WFS España	Hecho
Evaluación desempeño	Todos los empleados deben conocer qué se espera de ellos, y cómo están rindiendo con oportunidades de desarrollo	Funcional	ene-23	WFS España	Hecho
Plan de gestión de talento, plan de sucesión y continuidad de negocio	Identificar y desarrollar las personas con talento. Asegurar que todas las posiciones críticas tienen un sustituto en caso de emergencia y un sucesor. Fomentar las promociones internas	Funcional	abr-23	WFS España	Hecho

# 18.- CLIMA LABORAL. PLAN DE ACCIÓN

Plan de comunicación interna	Asegurar que todos los colectivos tienen acceso a la información que necesitan para el desempeño de su trabajo y también para contribuir a un mejor clima laboral, estableciendo acciones de comunicación periódicas con fecha y responsable para asegurar su cumplimiento	Funcional	ene-23	WFS España	Hecho	Acciones completadas y revisadas cada mes	Archivo Comunicación con acceso HRD	Finalizado
Activar el portal de las personas de Endalia	Asegurar que todos los colectivos tienen acceso a la información que necesitan para el desempeño de su trabajo y también para contribuir a un mejor clima laboral	Funcional	ene-23	WFS España	Hecho	Acción completada y revisada mensualmente	Portal del Empleado	Finalizado
Comprar una plataforma de comunicación (Steeple) con piloto en Barcelona a la que todos puedan acceder con el móvil, además de ordenador o kiosko en la base y que dé acceso a todos los canales de comunicación de WFS	Asegurar que el 100% de los empleados tienen acceso a la información actualizada de una forma cómoda y sencilla	Funcional	may-23	WFS España	En progreso	Lanzamiento Steeple en Julio	Steeple - Piloto Barcelona	En progreso
Negociar convenio colectivo en Carga y GH	Asegurar claridad en las normas y evitar potenciales conflictos	Funcional	Q4 2023	WFS España	No empezado			No empezado
Comparativa convenios sector	Asegurar que nuestros convenios están en línea con el sector, mejorando las condiciones de los trabajadores	Funcional	Q2 2023	WFS España	Hecho	Acción completada	Archivo en RRLL con acceso HRD	Finalizado
Curso de Relaciones Laborales para Managers	Asegurar que los Managers conocen y cumplen la ley, contribuyendo al buen clima laboral	Funcional	Q1 2023	WFS España	Hecho	Acción completada	Archivo en RRLL con acceso HRD	Finalizado
Distribución Manual del Jefe de Escala/Estación	Asegurar que los Managers conocen y cumplen la ley, contribuyendo al buen clima laboral	Funcional	Q2 2023	WFS España	Hecho	Acción completada	Archivo en RRLL con acceso HRD	Finalizado
Lanzar una encuesta de clima laboral con plan de acción	Para saber el sentir de los empleados y tomar las acciones oportunas para corregir y mejorar el clima laboral	Funcional	Q4 2023	WFS España	En progreso, buscando proveedores			En progreso
Canal de comunicación de denuncias comunicado al comité de empresa para consultas y después a los empleados, proporcionando los dos correos electrónicos y un teléfono de asistencia en español	Estar en línea con la ley.	Funcional	Q2 2023	WFS España	Comunicado al comité de empresa para consultas		Archivo en comunicación, portal del empleado y Steeple	Finalizado



# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

# 19.- SEGURIDAD Y SALUD.

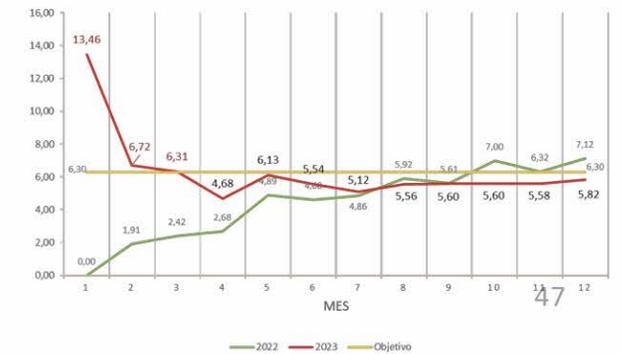
**ÍNDICE DE FRECUENCIA:** Número de accidentes con baja por cada 200,000 horas trabajadas. No se incluyen accidentes in itinere ni recaídas.

Horas de trabajo acumuladas:  
151843

### ÍNDICE DE FRECUENCIA



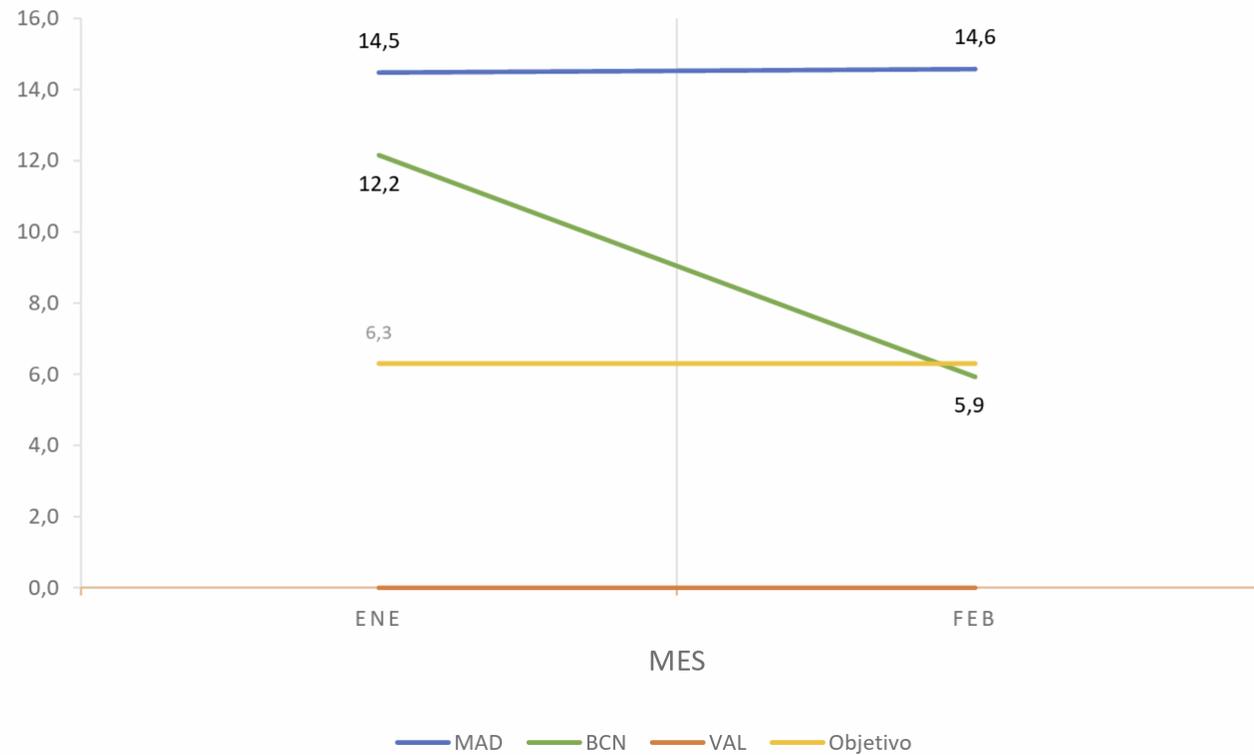
### ÍNDICE DE FRECUENCIA



— 2022 — 2023 — Objetivo

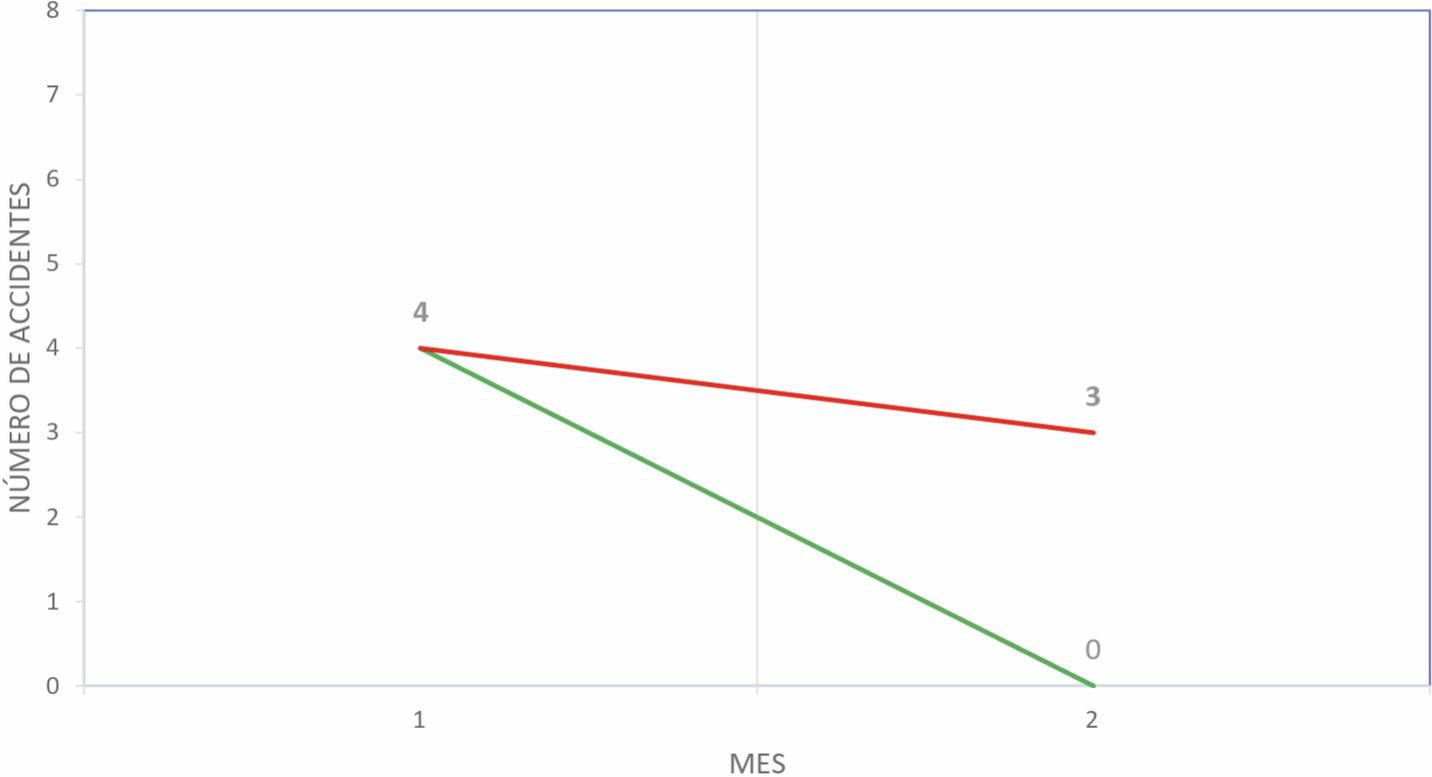
# 19.- SEGURIDAD Y SALUD.

## ÍNDICE DE FRECUENCIA POR BASE.

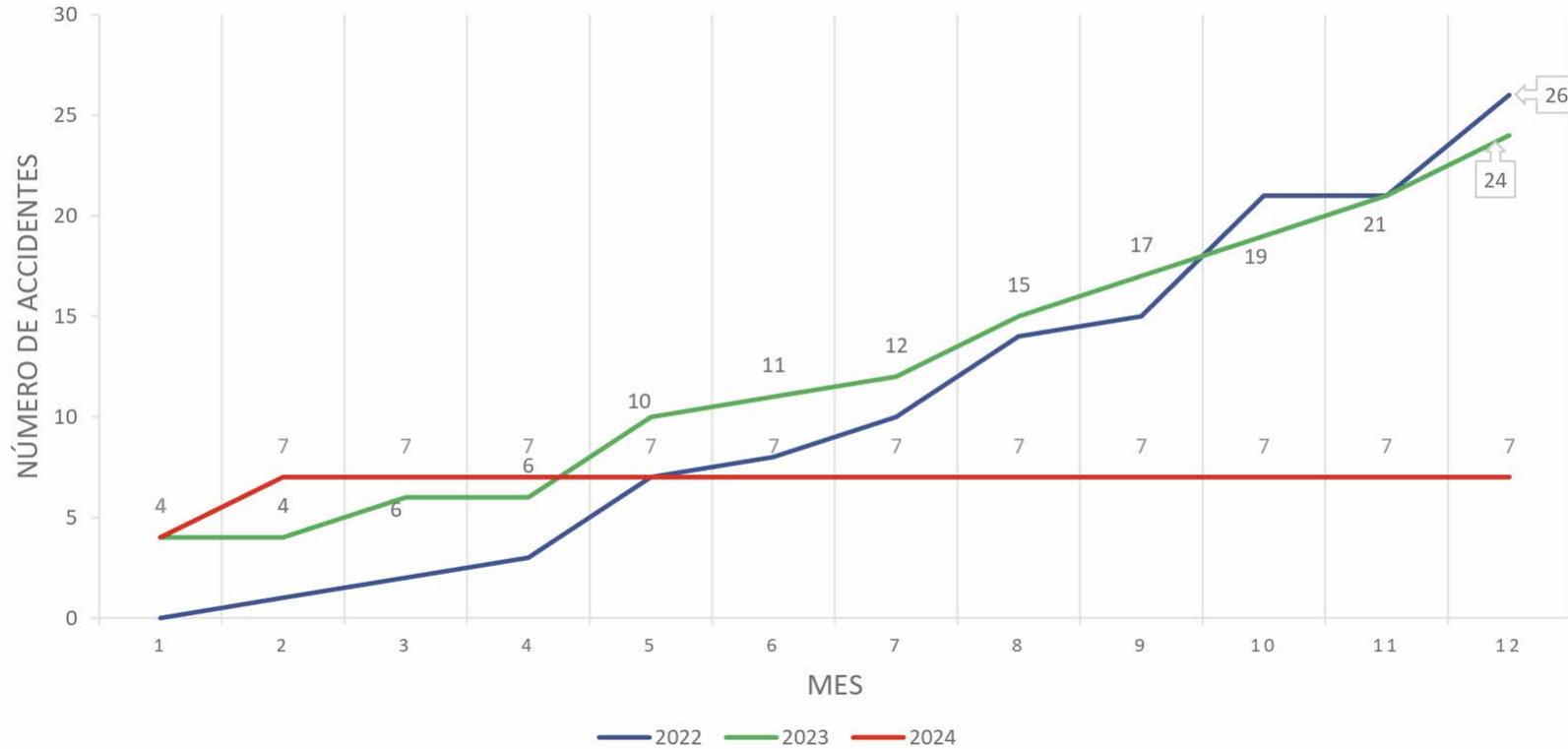


# 19.- SEGURIDAD Y SALUD.

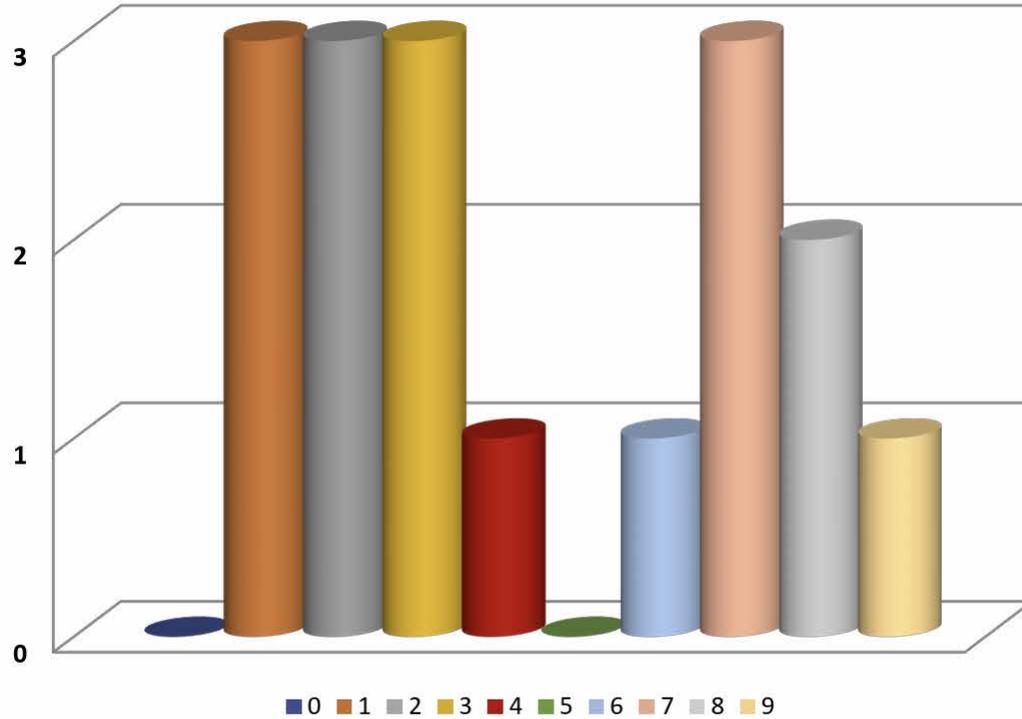
### ACCIDENTES CON BAJA POR MES



## ACCIDENTES ACUMULADOS CON BAJA

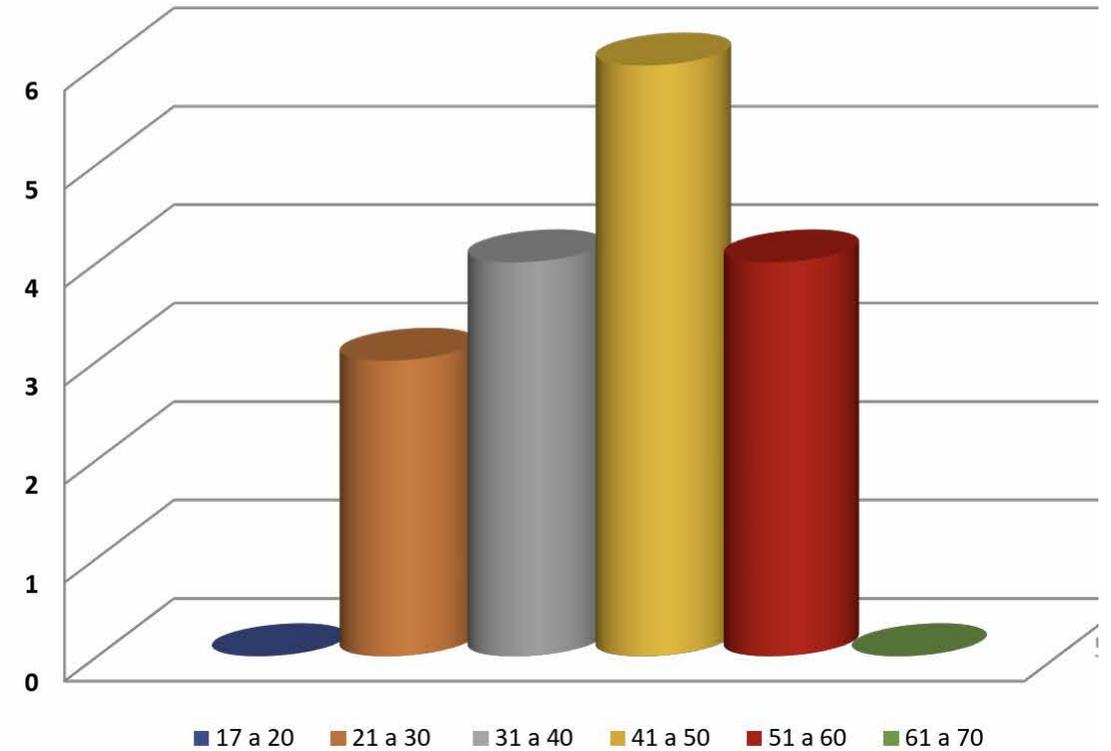


## ACCIDENTES POR HORA DE TURNO

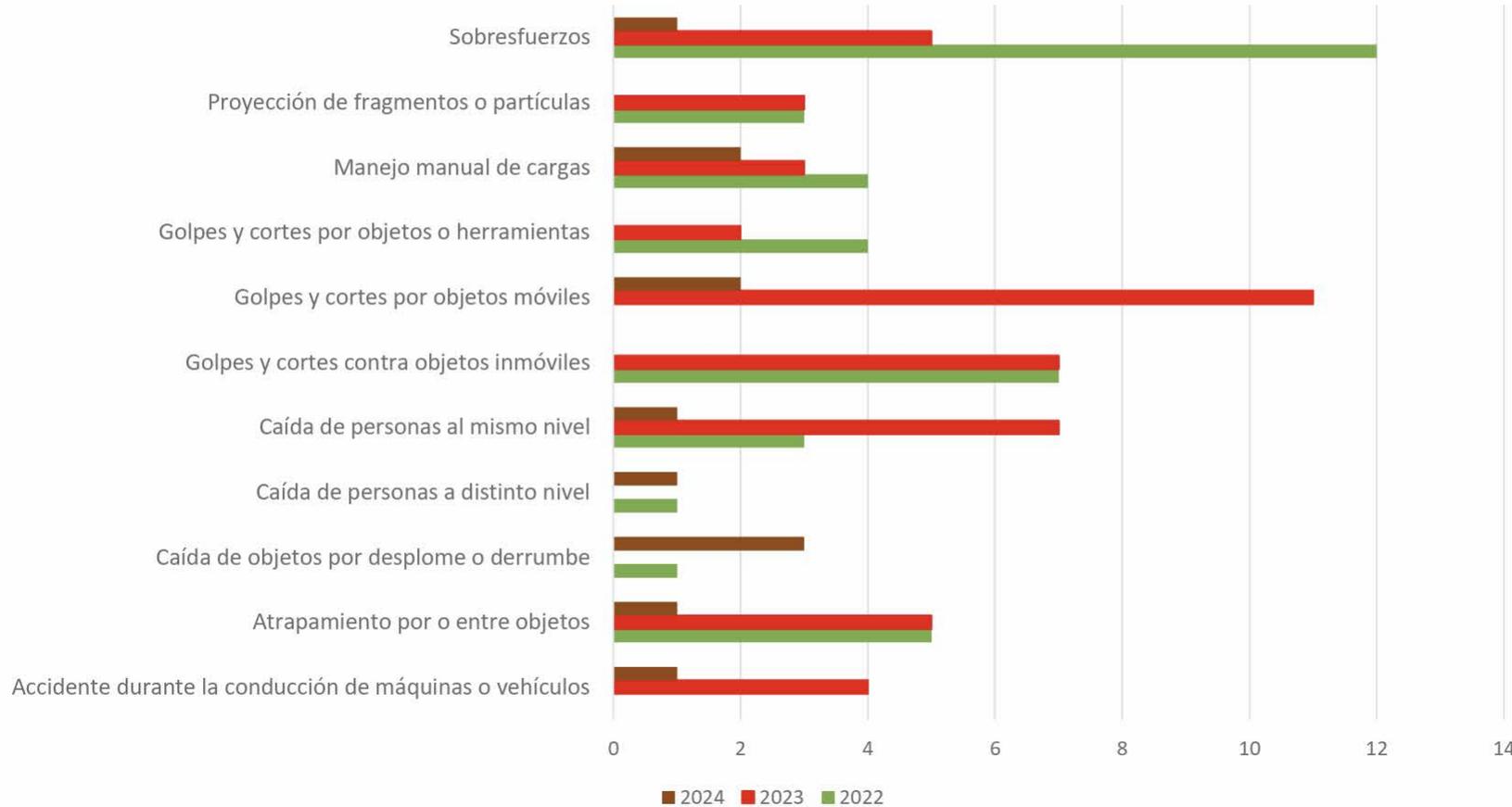


Incluye accidentes con y sin baja e in itinere

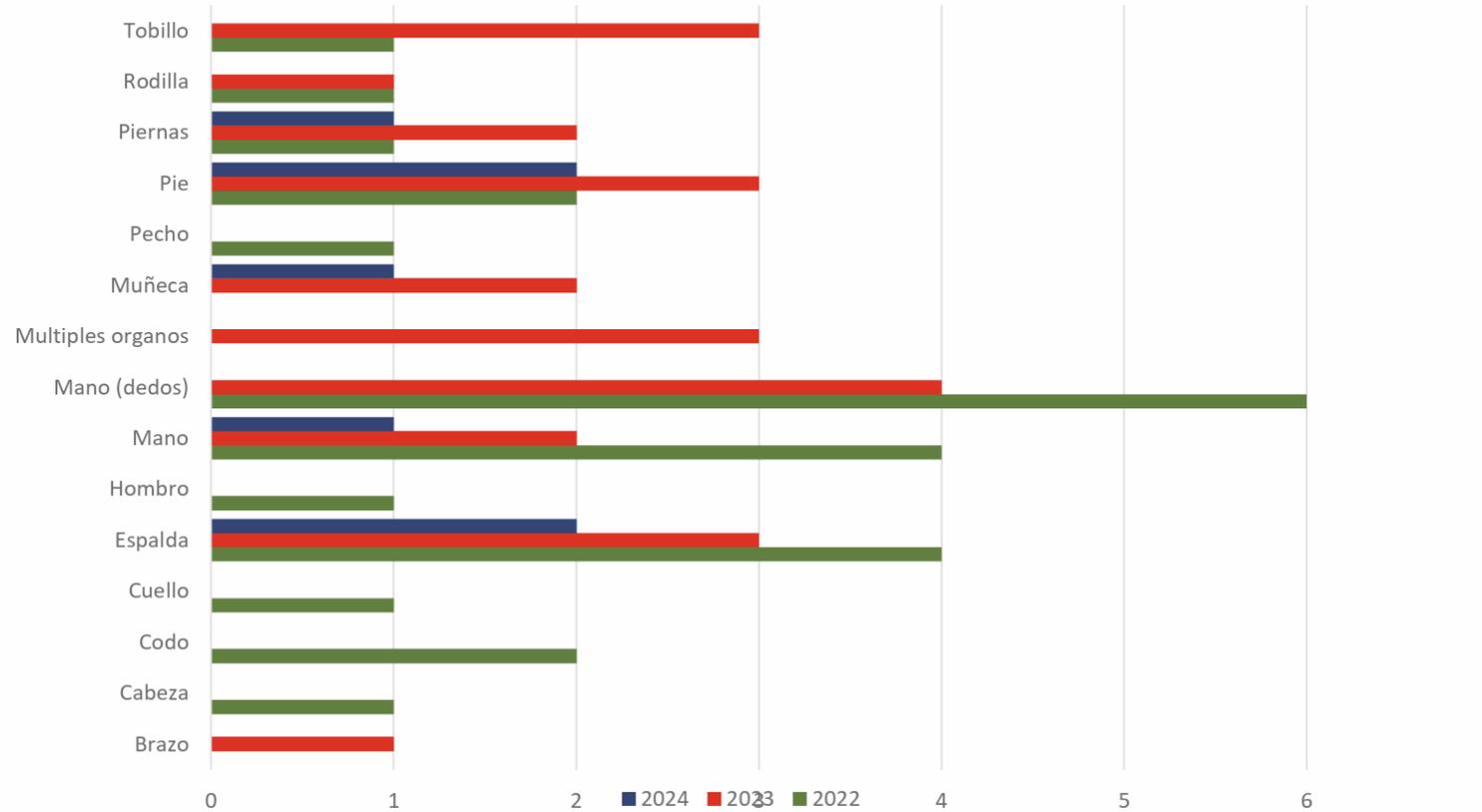
## ACCIDENTES POR FRANJA DE EDAD



## Distribución por tipo de accidente



## Distribución por zona dañada



# 19.- SEGURIDAD Y SALUD.

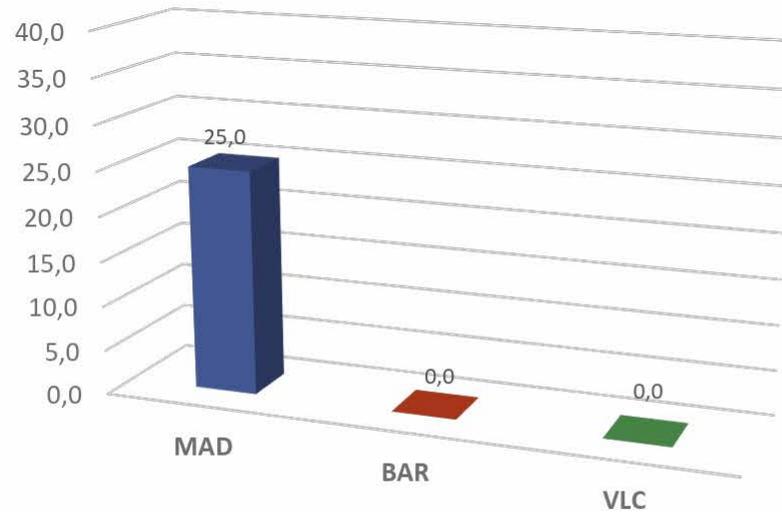
## Accidentes derivados a la Seguridad Social.

Se debe comunicar al Station Manager cualquier suceso que implique que un trabajador deba acudir a la Mutua de Accidentes indicándole todos los datos de que se disponga.

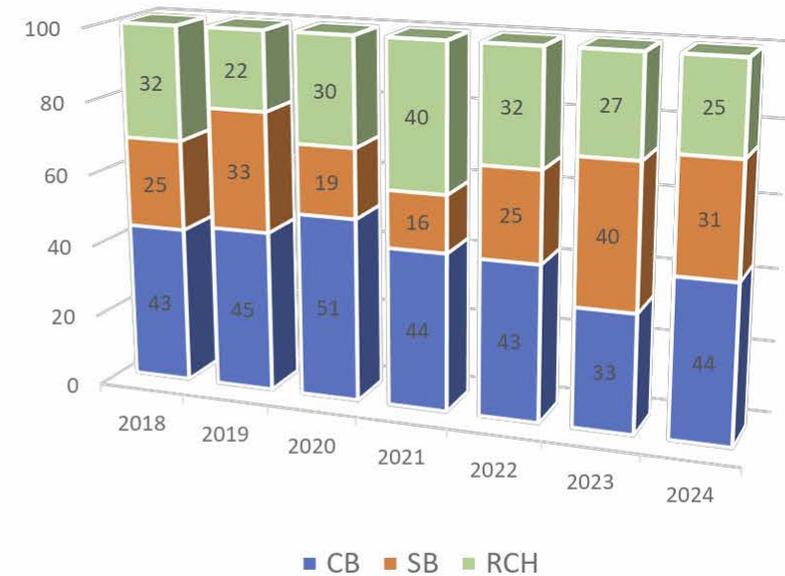
## ALERT!

Se debe prestar especial atención en los casos en los que el accidente que ocasiona la visita a la Mutua haya ocurrido varios días antes.

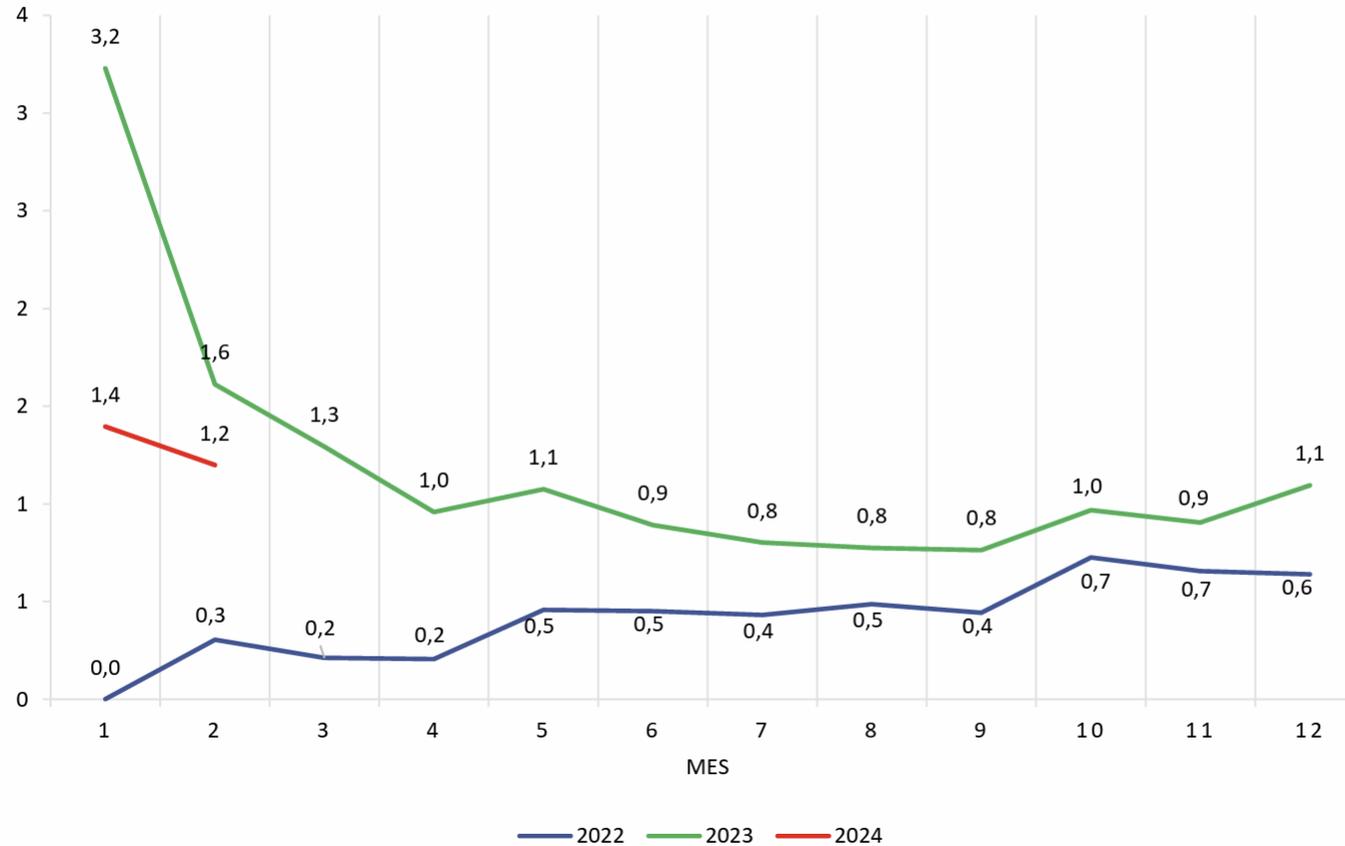
ACCIDENTES DERIVADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL AÑO 2024 %



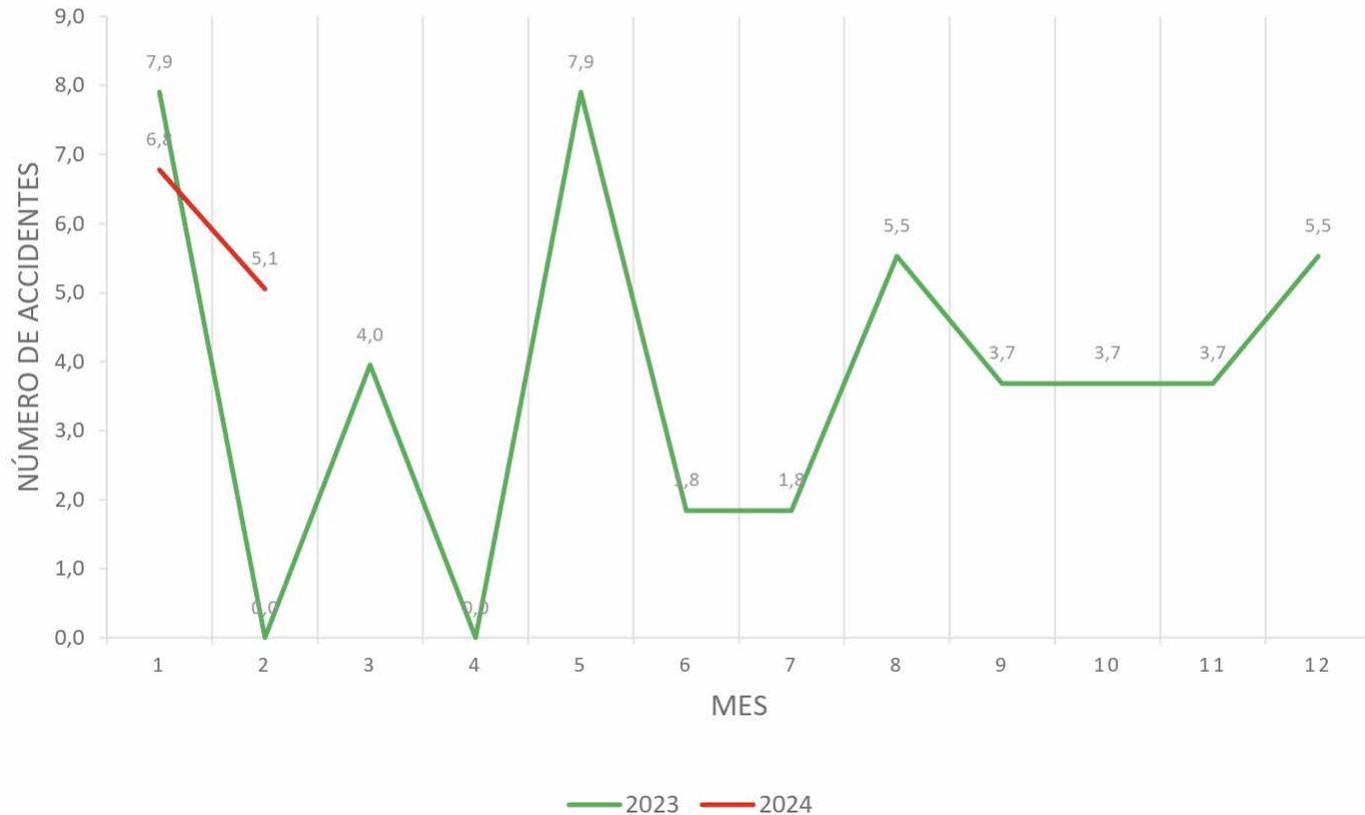
PROPORCIÓN DE ACCIDENTES CON BAJA, SIN BAJA Y RECHAZOS



## ÍNDICE DE GRAVEDAD: número de horas de trabajo perdidas por cada 1000 horas trabajadas



## INDICE DE INCIDENCIA



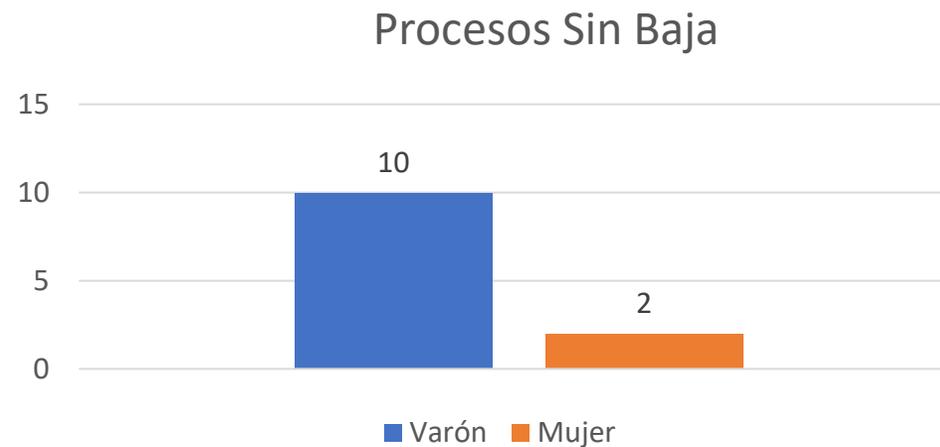
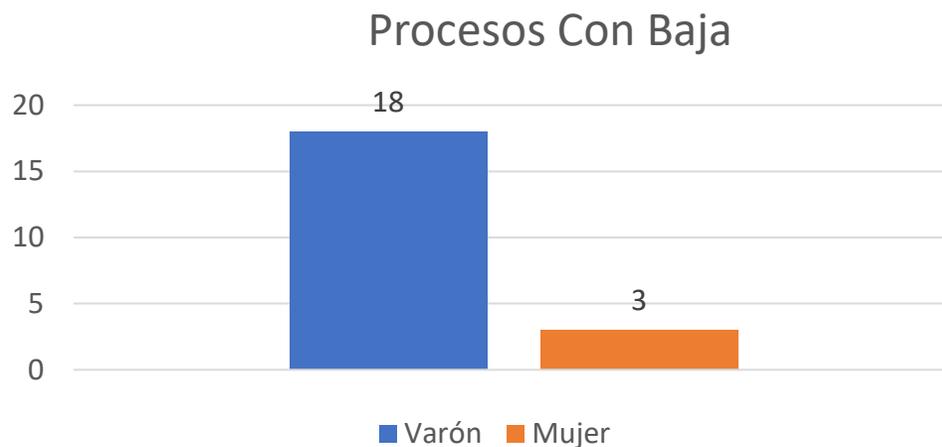
**ÍNDICE DE INCIDENCIA:** Número de accidentes con baja por cada 1000 trabajadores.

No se incluyen accidentes in itinere ni recaídas.

Distribución por género en que se produjo el accidente en el periodo comprendido entre el 1/01/2024 y el 31/03/2024.

Género	Procesos Con Baja		Procesos sin baja		Total	
	* (1)	%	* (2)	* (3)	%	* (4)
Mujer	3	14,29%	15	2	16,67%	5
Varón	18	85,71%	460	10	83,33%	28
<b>Total:</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>	<b>475</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>33</b>

\* (1) Con Baja; \* (2) Días baja; \* (3) Sin baja; \* (4) Total.





# FORMACIÓN

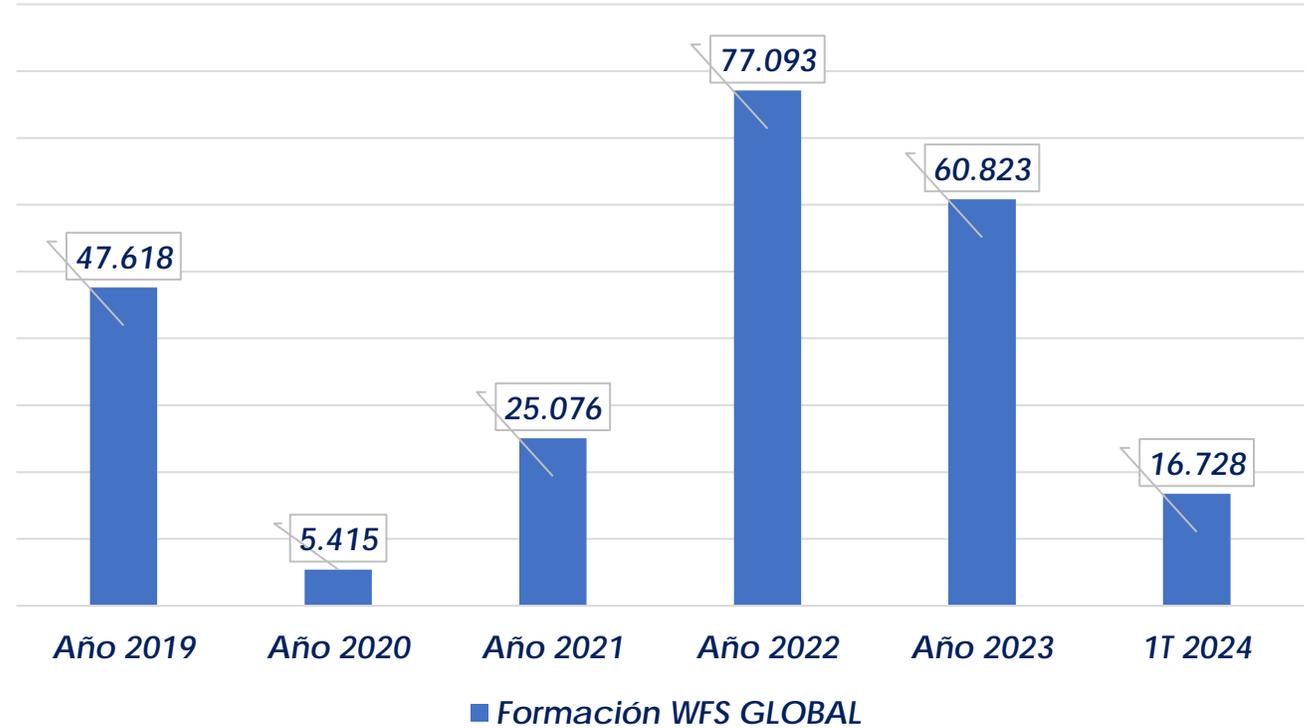
# 20.- FORMACIÓN WFS TOTAL

FORMACIÓN WFS_HORAS					
2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
47.618	5.415	25.064	77.093	60.823	16.728

FORMACIÓN CARGO HORAS					
2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
-	-	6.842	36.171	38.786	5.696

FORMACIÓN HANDLING HORAS					
2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
-	-	18.222	40.922	22.037	11.030

## Formación WFS GLOBAL

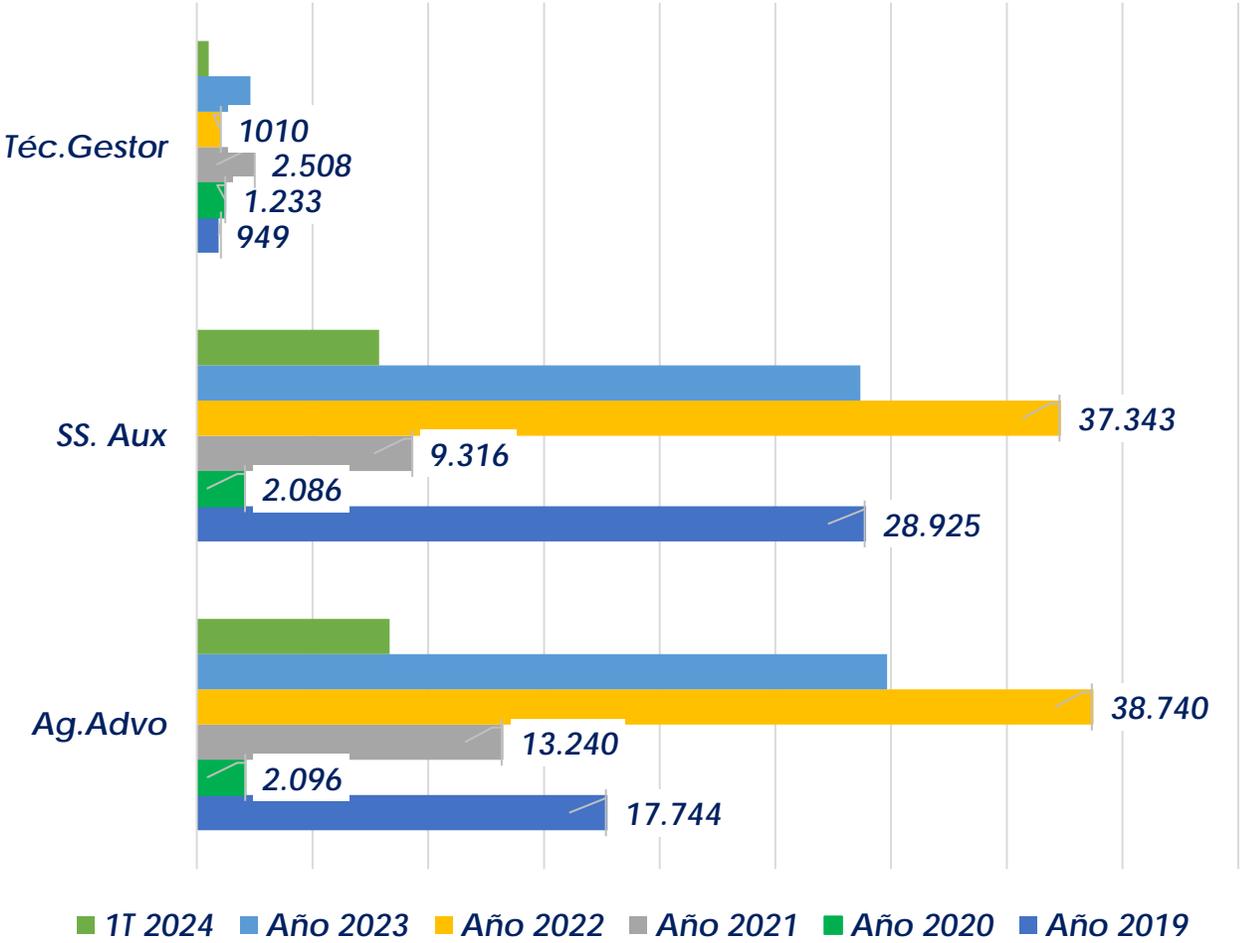


# 20.- FORMACIÓN WFS TOTAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

## FORMACIÓN WFS\_HORAS POR CATEGORIA PROFESIONAL

	2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
Agente Administrativo	17.744	2.096	13.240	38.740	29.823	8.332
Agente SS. Auxiliares	28.925	2.086	9.316	37.343	28.666	7.876
Téc. Gestor	949	1.233	2.508	1.010	2.318	518
<b>TOTAL</b>	<b>47.618</b>	<b>5.415</b>	<b>25.064</b>	<b>77.093</b>	<b>60.823</b>	<b>16.726</b>

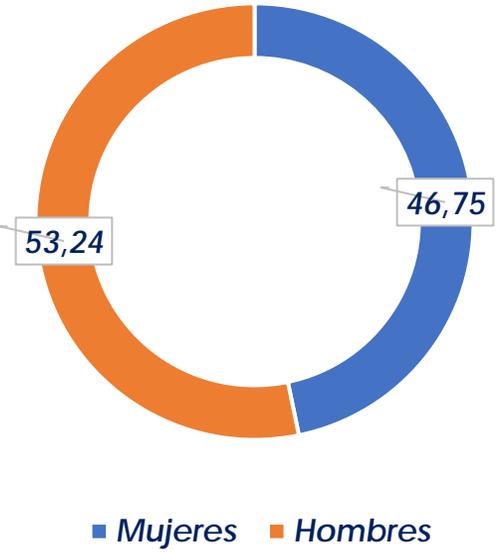
Formación por Categoría Profesional



# 20.- FORMACIÓN WFS TOTAL POR SEXO

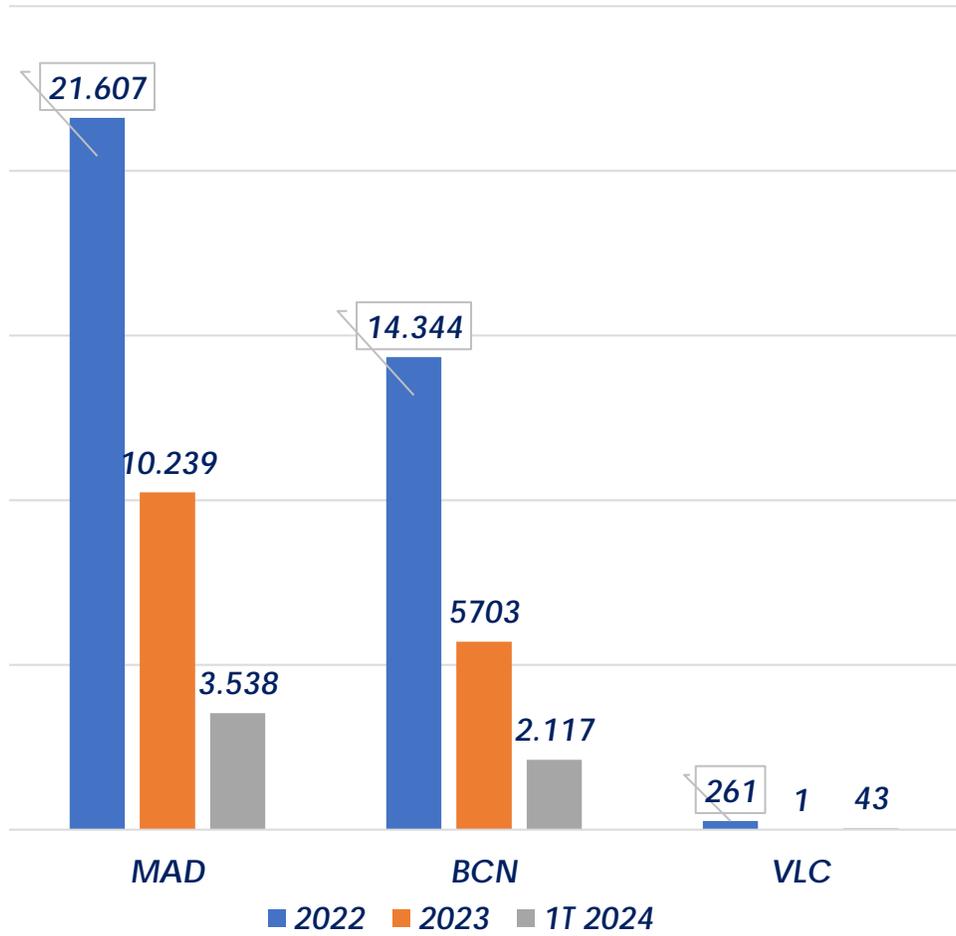
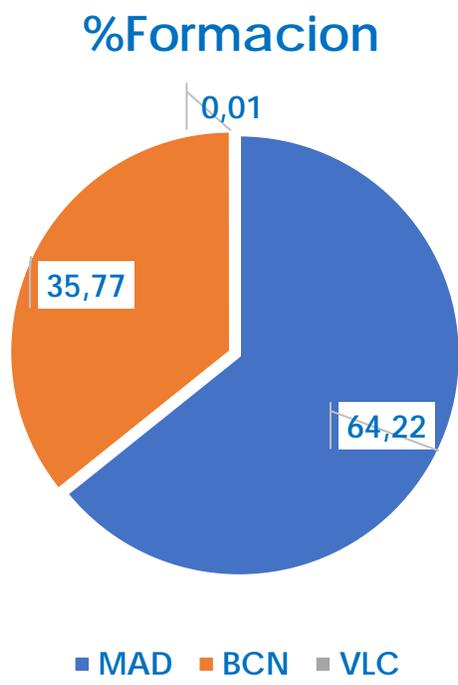
FORMACIÓN WFS_HORAS POR SEXO						
	2019	2020	2021	2022	2023	1T 2024
Mujeres	21.459	1.586	13.840	25.124	21.795	7.821
Hombres	26.159	3.877	12.162	51.969	39.028	8.905
TOTAL	47.618	5.433	26.002	77.093	60.123	16.726

% Formación MvsH 1T 2024



# 20.- FORMACIÓN WFS CARGO POR ESTACIÓN

FORMACIÓN CARGO HORAS								
2022			2023			1T 2024		
MAD	BCN	VLC	MAD	BCN	VLC	MAD	BCN	VLC
21.607	14.344	261	10.239	5.703	1	3.538	2.117	43



# 20.- FORMACIÓN WFS CARGO POR ESTACIÓN Y GENERO 1T 2024



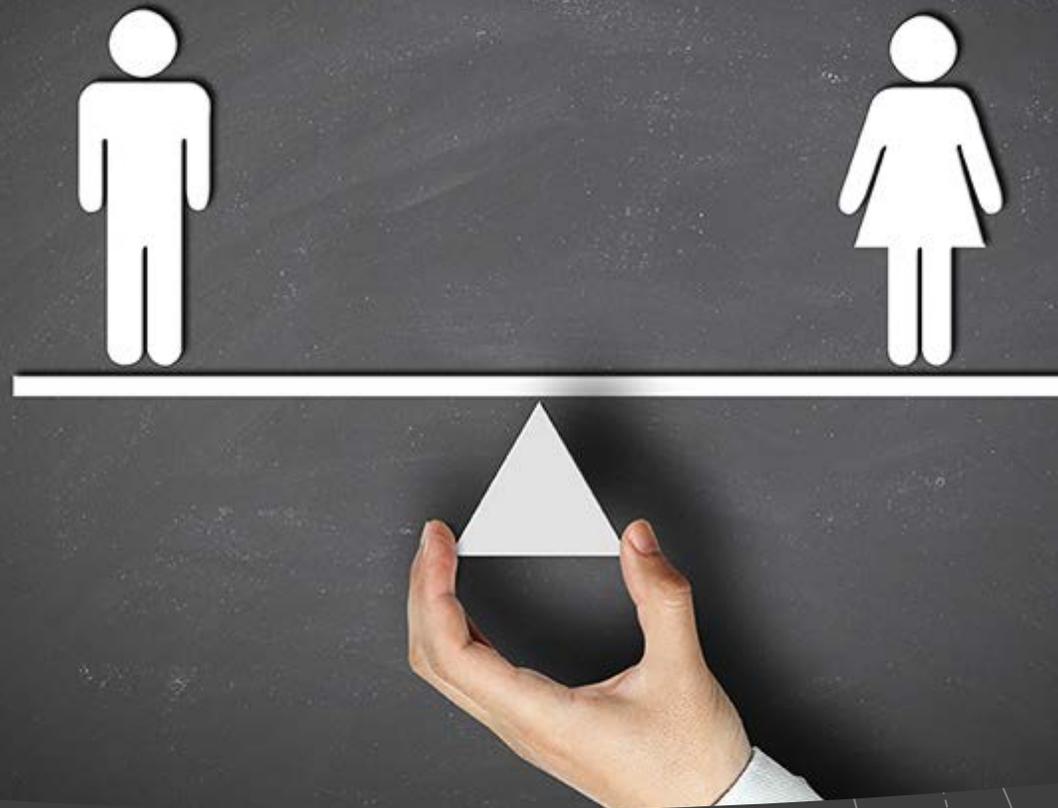
FORMACIÓN CARGO POR ESTACIÓN Y GÉNERO 1T 2024			
ESTACIÓN	Total horas formación	Total horas Mujeres	Total horas Hombre
MAD	3.538	1.030	2.508
BCN	2.117	542	1.575
VLC	43	10	33

FORMACIÓN POR TIPO DE FORMACIÓN 1T 2024			
ESTACIÓN	ON LINE	PRESENCIAL	TOTAL
MAD	1.729	1.809	10.239
BCN	482	1.635	5.703
VLC	23	23	1

# 20- FORMACIÓN WFS GHANDLING POR BASE y GENERO 1T 2024



FORMACIÓN GH POR BASE Y GENÉRO 1T 2024				
BASE	Total horas formación	Total horas Mujeres	Total horas Hombre	Total
Getafe	0	0	0	0
MAD	8.881	5.237	3.644	8.881
OVD	0	0	0	0
SCQ	6	6	0	6
SVQ	228	133	95	228
VIT	514	133	381	514
VLC	1.401	730	671	1.401
Total	11.030	6.239	4.791	11.030
		56,56%	43,43%	



# IGUALDAD ACCESIBILIDAD

# Relaciones Sociales.

La organización del dialogo social se realiza a través del Comité de empresa y del dpto. Recursos Humanos, las informaciones y/o consultas se envían a los empleados a nivel individual través de la intranet desde el Portal del Empleado, por emails y notificaciones por escrito, a nivel colectivo se hacen publicaciones en el centro de información de la intranet, en los tabloneros informativos de las zonas comunes, por read and sing (sistema de notificaciones).

- El 99,9% de los empleados está cubierto por el convenio colectivo a nivel nacional, quedando excluidos los miembros de la cúpula directiva.
- En materia de seguridad y salud en el trabajo se encuentra vigente el Plan de Autoprotección y Medidas de Emergencia 2021; siguiendo lo establecido en:
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Contra Incendios en los establecimientos industriales.
- Real Decreto 314/2006 por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.



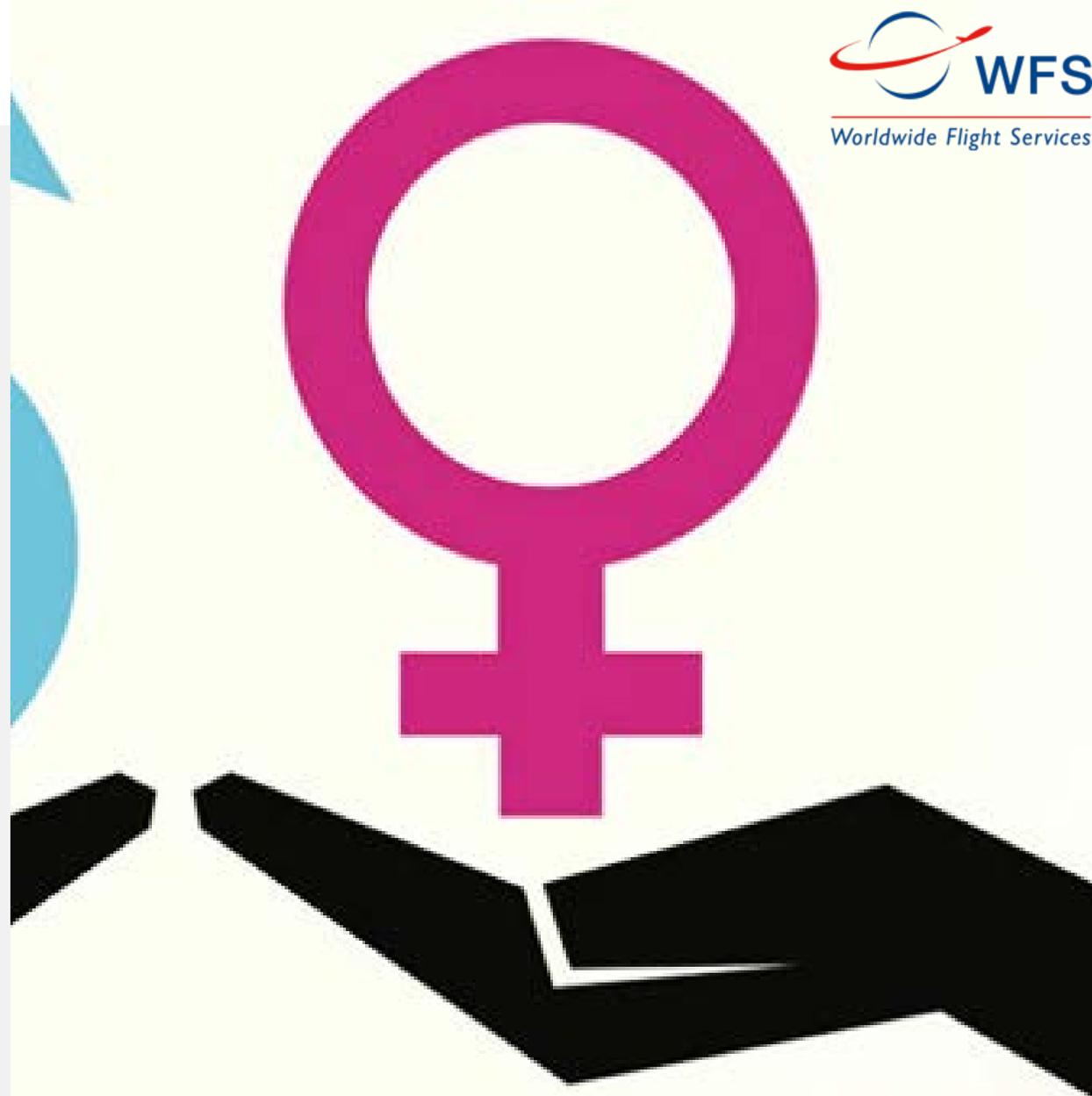
# 21.- IGUALDAD

- El objetivo del Plan de Igualdad de WFS no es solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.
  - En la actualidad disponemos de un plan de igualdad, pendientes de la actualización de datos debido a la posterior incorporación del negocio de Handling.
- En el plan de igualdad hemos introducido objetivos y adoptado medidas para el acceso a la empresa, como revisar y modificar los documentos que se utilizan en los procesos de selección, utilizar pruebas objetivas, revisión y modificación de lenguaje y guiones.
- Para la promoción del personal se hará un seguimiento de la participación y promoción en el que se analizarán y revisarán los datos. Para la formación se hará un seguimiento del plan de formación anual en el que se incluirán políticas de igualdad y no discriminación en la formación inicial y se informará al personal de la existencia de una bolsa de horas con las horas de formación fuera de la jornada laboral.



## 2.- IGUALDAD

- En el protocolo contra el acoso y por razón de sexo publicado en el portal del empleado desde el 15-02-2018. Toda persona tiene derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona, y a tener garantizada su dignidad e integridad física y moral. WFS adquiere como compromiso consolidar un entorno en el que las personas puedan trabajar en un ambiente laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Tener “tolerancia cero”, en el seno de la empresa, a situaciones de acoso en ninguna de sus formas, así como de las falsas denuncias de acoso. Garantizar la protección de las personas víctimas de esta situación y Aplicar medidas correctoras ante situaciones de acoso.
- La política contra la discriminación tiene como referencia en el Código de Conducta, en el que se establecen los principios generales para desarrollar su actividad de forma ética, íntegra, responsable y respetando todas las leyes y normativas de aplicación. Este Código establece unas pautas de comportamiento que los empleados deben adoptar para tener conductas personales y profesionales ejemplares que representan los valores de WFS.



# 21.- IGUALDAD. Seguimiento y Evaluación

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### COMPOSICIÓN

Se compone de forma paritaria entre la empresa y la parte social.

Se compone de forma proporcional a la representatividad que hayan ostentado durante las negociaciones los sindicatos miembros de la comisión negociadora del Plan de igualdad.

### COMPETENCIAS

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

## 2.1- IGUALDAD. Seguimiento y Evaluación

Igualdad	Se ha firmado un plan de igualdad	Igualdad de trato entre hombres y mujeres	Funcional	21-oct-22	WFS España	Finalizado y registrado	KPI si existe	Portal del Empleado y archivos HRD - ESG	Hecho, al final de cada trimestre para evaluar su cumplimiento
	Mónica Arnaiz y Pablo García se han certificado como Agentes de Igualdad de Oportunidades	Nombrar embajadores de Igualdad que velen por el cumplimiento del Plan de Igualdad	Funcional	Q1 2023	WFS España	Fin en Mayo 23	Certificación		En progreso
	Mónica y Pablo darán un curso a los Managers que hacen entrevistas de selección sobre igualdad y prejuicios	Asegurar la igualdad de oportunidades de contratación para hombres y mujeres Incrementar el % de mujeres en el comité de Dirección Incrementar el % de mujeres en puesto de Supervisión	Funcional	Q3 2023	WFS España	No empezado	% mujeres en selección, y contratadas		No comenzado
	Ejercicio anual de brecha salarial y de beneficios para compensar los posibles desvíos	Analizar la compensación entre hombres y mujeres, identificando posibles desvíos y preparando plan de acción para corregirlo	Funcional	Q1 2023	WFS España	Hecho	Salario mujeres vs salario hombres	C&B HRD	Finalizado
	Instrucción en RRHH de un lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo	Asegurar que tenemos en cuenta candidatos hombres y mujeres para seleccionar al mejor talento	Funcional	Q1 2023	WFS España	Hecho	0 anuncios con lenguaje no inclusivo	Infojob/ Portal del empleado	Finalizado

### Formación en materia de Igualdad 1t 2024

	TOTAL HOAS	HOMBRES	MUJERES
MADRD	51	38	13
BARCELONA	5	4	1
VALENCIA	6	4	2

# 21 ACCESIBILIDAD

- Las instalaciones en las terminales de carga disponen de rampas peatonales ubicadas en la zona de muelles desde las que se pueden acceder a las oficinas de operaciones.
- Las oficinas que están ubicadas en las terminales de pasajeros cumplen con los requisitos del Aeropuerto y disponen de espacios, ascensores, puertas y baños de fácil acceso para personas con discapacidad o movilidad reducida.

