

6. Desarrollo de las personas



Las personas que forman Logista son la fuerza que garantiza los resultados y el crecimiento del negocio. La seguridad, el desarrollo del talento, y la diversidad e inclusión son los ejes de la estrategia de personas en Logista.



Durante 2022, hemos continuado con el desarrollo y la implementación del **plan global de recursos humanos** que, como en ejercicios anteriores, se alinea con los objetivos y necesidades del negocio, integrando la gestión y desarrollo de las personas en la estrategia general de la Compañía.

Los objetivos anuales de este plan se concretan y reflejan en el **Roadmap de recursos humanos**. En él, se incluyen las **líneas de acción que garantizan una contribución eficaz a la consecución de las metas del negocio** y, simultáneamente, a los objetivos de sostenibilidad marcados: seguridad y salud de nuestros profesionales, diversidad, y atracción y desarrollo del talento.

Los **centros de excelencia de la dirección de recursos humanos** diseñan y definen los procesos de gestión de personas. Para ello, basándose en el principio de mejora continua, se ajustan a las necesidades y características particulares que cada línea de negocio y mercado requiere, e implementan las mejores prácticas propias de su área de especialización.

Asimismo, durante este ejercicio se ha hecho especial esfuerzo en **mejorar los sistemas de análisis tanto descriptivos como predictivos**, mejorando nuestro "Balance Scorecard", lo que nos permitirá mejorar la capacidad de medir y analizar el impacto de nuestras prácticas, en los próximos ejercicios.

Logista aúna un total de 5.533 profesionales de más de 50 nacionalidades diferentes, que son una muestra del compromiso de la organización con la **diversidad**. Este compromiso ha sido reconocido por el Financial Times, que ha incluido a la Compañía en la lista de empresas líderes europeas en diversidad e inclusión, por segundo año consecutivo.

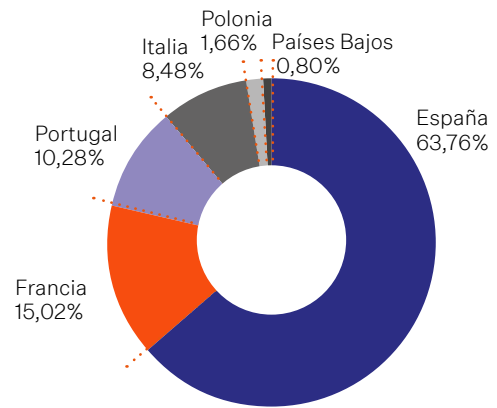
Número de empleados

5.533

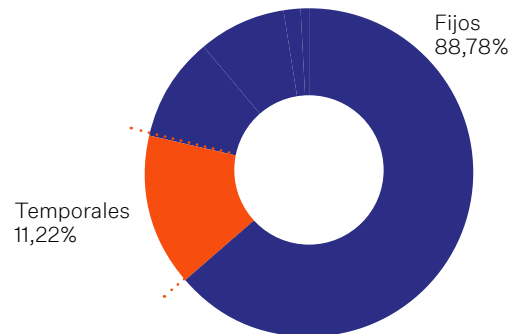
Nacionalidades

50

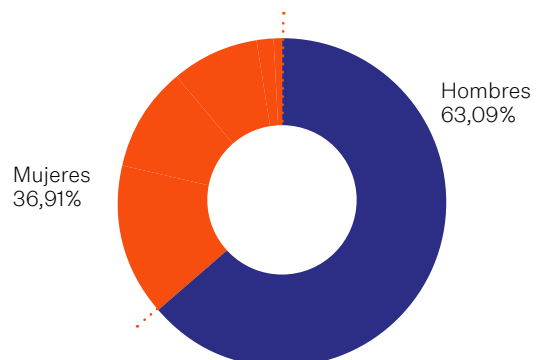
Empleados por país



Empleados fijos y temporales



Empleados por género



Nuestro **plan global de recursos humanos** está alineado con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030. En concreto, los siguientes objetivos son los que inspiran nuestras principales líneas de actuación:



Salud y bienestar:

garantizando la seguridad de nuestros profesionales. Por ello, el esquema de remuneración variable de todo el equipo de dirección y gerentes, incluye el ratio de accidentes de trabajo.



Trabajo decente y crecimiento económico:

hemos realizado 672 contratos indefinidos en 2022, contribuyendo así a la creación de empleo estable y a un entorno social que contribuya al desarrollo de nuestras personas, bajo el compromiso continuo con el “compliance” socio laboral.



Igualdad de género:

estableciendo la regla Rooney en nuestros procesos de selección, que consiste en que el 50% de nuestros candidatos sean mujeres. Además, contamos con programas específicos, como el de desarrollo directivo “Empowering Woman Talent”, junto con los planes específicos e individualizados de desarrollo para mujeres incluidas en el plan de sucesión.



Educación de calidad:

contribuimos al aumento del número de jóvenes que tienen las competencias necesarias, técnicas y profesionales, para acceder al mercado laboral. Para ello realizamos becas con los alumnos de las distintas instituciones educativas, e incorporamos alumnos de formación FP dual, creando programas de desarrollo profesional específicos para este colectivo. En el ejercicio 2022 se han formado con nosotros 67 alumnos.

El desarrollo del **talento joven** es una línea estratégica clave de la Compañía. El **programa “Youners”**, puesto en marcha hace ya cuatro años, continúa siendo un referente en Logista. El objetivo de este proyecto es garantizar el crecimiento de estos perfiles hasta posiciones directivas o de máxima responsabilidad dentro de Logista, reforzando los planes de sucesión y garantizando la continuidad del negocio.

Durante este ejercicio 46 personas se han incorporado a “Youners”. Con ellos, en este ejercicio, se han organizado eventos con los CEOs de los distintos negocios y países para acercar la alta dirección a los más jóvenes.

Con la intención de asegurar la sostenibilidad y crecimiento del negocio, trabajamos activamente en el plan de sucesión para las posiciones críticas.

Una vez identificadas las posiciones críticas para la organización, utilizamos el indicador “Talent Density”, que determina el índice de talento que existe en estas posiciones. Este indicador es el resultado de la evaluación matricial del grado de desempeño obtenido anualmente más el potencial de crecimiento de las personas que ocupan estas posiciones.

Gracias a **los planes de desarrollo y acciones personalizadas** establecidas para cada una de estas personas, hemos ido incrementando el porcentaje de densidad de talento en este grupo en 22 puntos porcentuales en los dos últimos años. Este indicador constituye uno de nuestros objetivos de sostenibilidad, que además de estar vinculado a la retribución variable, se revisa anualmente por el comité de dirección y el consejo de administración de la Compañía.

Organización del trabajo

Durante los últimos años, hemos implementado en nuestros negocios **medidas conciliadoras dentro de la organización del tiempo de trabajo, con el objetivo de favorecer la vida personal de nuestros empleados**. Como ejemplo de estas medidas, adaptadas a las diferentes tipologías de negocios y sectores en los que estamos presentes, destacan las siguientes: flexibilidad horaria, jornada intensiva en verano, navidad y semana santa, la adaptación de la jornada laboral y la concesión de excedencias en función de ciertas necesidades familiares y de conciliación personal.

En 2022, Logista ha implantado la **modalidad del teletrabajo**, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados. Además, esta iniciativa también contribuye a la disminución de los desplazamientos al centro de trabajo como parte del compromiso con la sostenibilidad medioambiental y social de la Compañía.

Política retributiva

Logista remunera a sus profesionales de acuerdo con su nivel de **responsabilidad, liderazgo y desempeño dentro de la organización**. Para diseñar nuestra política retributiva tenemos en cuenta las mejores prácticas de mercado con el objetivo de conseguir un modelo de compensación competitivo y que a la vez fomente la meritocracia y la igualdad de oportunidades.

El target de este indicador es el 90% y su consecución se ha situado en un 93% en 2022.

En este ejercicio, han sido identificados **181 posibles sucesores, un 9% más que el ejercicio anterior** gracias también al programa Youners mencionado anteriormente. Se han planificado y llevado a cabo acciones personalizadas para su desarrollo profesional, y para garantizar su preparación para asumir las responsabilidades de las posiciones clave para el negocio.

En definitiva, continuamos con el **compromiso de diseñar e implantar herramientas digitales que permitan la conciliación entre la vida laboral y la vida personal**, y simultáneamente, establecer los mecanismos necesarios para garantizar la desconexión laboral y digital de nuestros trabajadores. Así, se han consolidado derechos como el de la desconexión digital y medidas que fomentan la conciliación y corresponsabilidad.

Absentismo

Logista hace un **seguimiento continuo del nivel de absentismo**, considerando como tal las ausencias al trabajo por enfermedad y accidentes que tienen repercusión a efectos de Seguridad Social. Durante el ejercicio 2022 se han producido 538.524 horas de absentismo vs. 558.223 horas en el ejercicio anterior, por lo que el absentismo ha descendido un 3,5% durante el 2022 debido principalmente a dos factores: bajada del impacto generado por el COVID-19, así como la reducción de la accidentabilidad.

Nuestro **sistema retributivo está definido de una forma neutra y objetiva**, utilizando como base metodologías de evaluación de puestos reconocidas en el mercado, para garantizar la no discriminación por razones de género, edad, origen, orientación sexual, religión o raza.

El sistema retributivo de Logista se compone de un **salario fijo anual, retribuciones variables a corto y a largo plazo, retribuciones en especie y diferentes tipos de beneficios sociales**, que se adaptan a las necesidades y costumbres locales de cada negocio y país. A modo de ejemplo podemos destacar los sistemas de previsión social, manutención subvencionada, seguros de salud, etc.

A través de las remuneraciones variables se incentiva el crecimiento del negocio, mediante el incremento de los ingresos operativos, el flujo de caja y el retorno al accionista.

Asimismo, nuestro compromiso con la sostenibilidad queda patente al incluir objetivos ESG como parte del esquema de remuneración variable a corto y a largo de todo el equipo de dirección y gerentes. Los indicadores que la Compañía incluye en el sistema de remuneración miden factores como la diversidad, la seguridad y salud laboral, la lucha contra el cambio climático y la igualdad salarial. **En Logista se materializa el principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor, esto es, retribuir con independencia del género del empleado.**

En este sentido, la Compañía ha establecido en este ejercicio un proyecto para realizar un **análisis pormenorizado de la brecha de género existente en cada uno de los países y negocios**, con el objetivo de detectar posibles situaciones de desigualdad y establecer las medidas necesarias para corregirlas. Durante este ejercicio el análisis se ha focalizado en la retribución fija y variable a corto plazo, y se concluye sin detectar ninguna situación concreta de inequidad por razón de género, siendo la diferencia salarial existente debida en mayor medida a la diferencia de antigüedad.

A lo largo de los siguientes ejercicios se continuará con dicho análisis, así como con la revisión del actual mapa de puestos para asegurar el correcto encuadramiento del valor de cada posición. Todo ello contribuirá a garantizar la calidad de dichos análisis.

Remuneración media por género (€)	Total 2022	Total 2021
Hombres	39.430,95	39.282,97
Mujeres	33.745,87	32.789,50

Remuneración media por categoría profesional (€)	Total 2022	Total 2021
Alta dirección	300.558,82	285.238,52
Dirección	106.448,11	99.556,48
Profesionales	63.226,02	59.485,81
Técnicos y administrativos	33.884,52	33.564,18
Almacén	27.293,40	28.102,99

Remuneración media por edad (€)	Total 2022	Total 2021
Hasta 30 años	22.337,19	23.703,33
Entre 30-50	35.688,62	35.234,14
Más de 50 años	48.029,57	46.782,62

Remuneración media del equipo directivo por género (€)	Total 2022	Total 2021
Hombres	303.743,91	292.373,88
Mujeres	286.453,43	248.542,38

Remuneración media de consejeros por género (€)	Total 2022	Total 2021
Hombres	198.135	194.664
Mujeres	91.885	91.256

La **brecha salarial** entre hombres y mujeres a nivel global se sitúa en un 14,42% en cálculos de promedio salarial, frente al 16,53% de 2021. Para considerar las remuneraciones medias se tienen en cuenta todos los conceptos retributivos excepto los compensatorios, de todos los empleados activos a final de ejercicio, considerándolos de forma anualizada a jornada completa.

Las diferencias más significativas siguen produciéndose en las categorías de técnicos y administrativos y almacén, debido principalmente a antigüedad en el colectivo de almacén y administrativos. La categoría de técnicos y administrativos aglutina una diversidad de posiciones con muy diferente valoración salarial en el mercado, desde puestos técnicos con alto grado de competencias técnicas: ingenieros, etc. y puestos administrativos y de soporte al negocio, ocupados en su mayoría por empleadas.

La brecha total calculada según mediana se sitúa en un 8,33%, siendo este indicador relevante puesto que pondera los extremos más altos y bajos del rango salarial.

Seguridad, salud y bienestar

Logista asume la **seguridad, salud y bienestar** de sus empleados como uno de sus valores fundamentales, velando por un entorno de trabajo seguro y saludable. De hecho, todas las personas que integran Logista están involucrados en la **cultura de seguridad, salud y bienestar**.

Hemos seguido apostando fuertemente por la formación en materia de seguridad y salud como un elemento básico para la consecución de nuestros objetivos. En este periodo, se han realizado un total de 3.500 acciones de formación que han alcanzado a un total de 5.500 personas, representando un total de 20.919 horas de formación.

Desde el **centro de excelencia** de esta materia, se han ido desarrollando las siguientes prioridades durante todo el ejercicio.

Reducción de la Accidentalidad

Como establece la **política de seguridad, salud y bienestar** de Logista, uno de los principios estratégicos es reducir de forma constante la accidentalidad, teniendo como objetivo “cero accidentes”. Siguiendo con este principio, se han fijado objetivos para cada uno de los negocios que integran Logista. En 2022, se ha alcanzado el objetivo establecido, con un ratio de accidentalidad del 2,17%, respecto del 2,22% del ejercicio anterior.

En los últimos 5 años, **Logista ha logrado reducir su accidentalidad en más de un 20%**.

Certificación ISO 45001

En este periodo, Logista ha seguido con la consolidación de su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la norma internacional de referencia, ISO 45001. En la actualidad, disponemos de esta certificación en muchos de nuestros negocios y emplazamientos. Concretamente, en España están certificados Logista,

S.A., Logista Parcel, Logista Pharma, Nacex y Logista Freight. En Italia, Logista Italia. En Portugal, Logista Portugal, Logista Parcel, Logista Pharma, Nacex y Midsid, todos ellos en sus instalaciones de Alcochete (Lisboa). Y, en Polonia, Logista Polska.

En cumplimiento de lo establecido en su sistema de gestión, durante 2022, hemos llevado a cabo 6 evaluaciones de riesgos iniciales de nuestras nuevas instalaciones y 16 evaluaciones periódicas de las existentes. También se han realizado 350 inspecciones de seguridad y 15 auditorías internas.

En cuanto a la **actividad preventiva** asociada a la gestión de los accidentes de trabajo, se ha llevado a cabo la investigación de un total de 92 accidentes con baja médica, 75 accidentes sin baja médica, 3 incidentes y 35 accidentes de contratistas.

Bienestar en el trabajo

Logista considera un pilar estratégico dentro de la gestión de las personas la **implantación de medidas que fomenten el bienestar de sus equipos de trabajo, tanto en el ámbito físico como psicosocial**. Con este objetivo, durante el ejercicio cerrado se han puesto en marcha numerosas medidas entre las cuales podemos destacar las siguientes acciones, puestas en marcha en diferentes centros de la compañía: análisis de riesgos psicosociales y plan de acción, equipos de cardio protección en todos los centros, menús saludables en las cantinas de los centros, fruta a disposición de los empleados, etc.

Gestión del COVID-19

Durante 2022, la comisión de seguridad, salud y bienestar de Logista ha seguido con la gestión de la pandemia generada por el COVID-19 para **garantizar la seguridad y la salud de sus colaboradores en relación con el COVID-19**.

	Total 2022	Hombres	Mujeres	Total 2021	Hombres	Mujeres
Accidentes	92	67	25	114	82	32
Índice Frecuencia	9,4	10,87	6,9	11,22	13,02	8,29
Índice Gravedad	0,29	0,3	0,28	0,2	0,25	0,12
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0	0	0	0
“Lost time accidents rate”	1,88	2,17	1,38	2,24	2,6	1,66
Accidentes laborales mortales	0	0	0	0	0	0

Accidentes de trabajo con baja médica por contingencias profesionales excluyendo los accidentes “in itinere” y recaídas.

Relaciones sociales

El centro de excelencia de relaciones laborales tiene por misión la **gestión preventiva de los riesgos y los conflictos sociales, tanto legales como reputacionales**, de manera que cada negocio pueda desarrollarse estratégica y operativamente conforme a sus objetivos y estándares internos y corporativos. Así, Logista persigue actuar en el mercado ofreciendo un entorno seguro y estimulante para nuestros inversores y accionistas, para nuestros empleados y para el resto de grupos de interés.

Desde el centro de excelencia **se fomentan y comparten las mejores prácticas en el ámbito de las relaciones sociales, laborales y sindicales**, bajo los principios de **cumplimiento normativo, responsabilidad, transparencia y diligencia debida**, actuando transversalmente en toda la organización. De este modo, y gracias a un equipo internacional y especializado, plenamente integrado en cada negocio, conseguimos anticiparnos al conflicto o riesgo para evitarlo o mitigarlo.

Logista está comprometida con seguir fomentando un **entorno laboral seguro y estable bajo los principios y mandatos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** en materia de Derechos Humanos, de las resoluciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, y de la Carta Social Europea. En definitiva, gestionamos nuestras relaciones laborales bajo el marco regulatorio de la normativa internacional, europea y local, y mejoramos las condiciones laborales de nuestros empleados mediante políticas internas y acuerdos colectivos que favorecen un entorno laboral seguro y respetuoso con la vida personal, la salud y el desarrollo de nuestros empleados.

Asimismo, fomentamos unas relaciones con los sindicatos y representantes de los trabajadores basadas en la responsabilidad y la transparencia, la cooperación y el compromiso. El 98,32% de los empleados de Logista se encuentran cubiertos por convenios y acuerdos colectivos. Únicamente los trabajadores de Polonia y algunos directivos de España se encuentran fuera de esta cobertura.

Formación

Durante 2022, hemos continuado con el diseño y la implantación de **planes de desarrollo individuales** basándonos en el modelo 3Es, Experiencia (70%), Exposición (20%) y Educación (10%).

Las **horas de formación** de este ejercicio ascienden a 61.244, frente a las 44.740 horas realizadas en el ejercicio 2021, lo que supone un incremento del 37% respecto al ejercicio anterior. Estos datos demuestran el esfuerzo realizado a lo largo del ejercicio para incrementar el nivel formativo y así contribuir al desarrollo continuo del talento y, como consecuencia, de Logista.

Nuestro **plan de formación** se focaliza en materias como excelencia operativa, ventas, liderazgo y gestión de proyectos; aunque la inversión en formación realizada en 2022 también contempla otras áreas y el impulso de diferentes habilidades, como el desarrollo de competencias digitales, idiomas y salud laboral, etc.

El **plan de formación** se integra en nuestro modelo de desarrollo junto con los planes individuales definidos para nuestras posiciones críticas, así como aquellos definidos dentro de los planes de sucesión para dichas posiciones. De esta forma, gestionamos el desarrollo de nuestros empleados a través de un modelo global que integra tanto acciones colectivas ligadas a la estrategia del negocio, como a acciones individuales ligadas al desarrollo de los profesionales de la Compañía.

El **acceso a la formación se realiza tanto presencial como digitalmente**, con el propósito de alcanzar a todo el equipo humano de Logista, facilitando un mayor acceso a contenidos y cursos a las personas de nuestros negocios, con independencia de su ubicación física.

Es importante destacar dos acciones de formación globales llevadas a cabo durante el ejercicio, que, si bien no están directamente ligadas al desarrollo de conocimientos o habilidades, ponen en valor la cultura y los valores que esta Compañía quiere hacer llegar a todos sus profesionales:

⇒ **Formación en diversidad e inclusión**, esta formación ha sido lanzada a todos aquellos empleados responsables de gestionar equipos, con el objetivo de poner en valor la importancia de desarrollar comportamientos que aseguren un estilo de liderazgo que garantice la inclusión de todos los colectivos. Así mismo, los gerentes de Logista serán embajadores de estos valores, preservando su cumplimiento como parte del ADN de la cultura corporativa.

⇒ **Formación en materia de ética y cumplimiento**. Los profesionales de Logista han sido convocados a realizar un itinerario formativo que cubre asuntos de especial relevancia en nuestro modelo de negocio, como son la lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno, la responsabilidad fiscal o el respeto por los derechos humanos, entre otros. Durante este ejercicio, Logista ha formado a sus profesionales en dos materias básicas y plenamente integradas en el desarrollo y gestión de su actividad, como son el código de conducta y la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Horas de formación por categoría profesional	Total 2022	Total 2021
Alta dirección	549	571
Dirección	3.188	4.381
Profesionales	7.288	7.477
Técnicos y administrativos	32.381	20.673
Almacén	17.840	11.639

Estrategia social, diversidad e inclusión

Logista está firmemente comprometida con su **estrategia social**, que establece el marco para garantizar que la Compañía sea realmente diversa e inclusiva.

El resultado de esta estrategia se refleja en la consecución de distintos **reconocimientos internacionales y nacionales**. Uno de los principales, sin duda, es el de Financial Times, que ha destacado a Logista como **una de las empresas más inclusivas de Europa, incluyendo a la compañía en el ranking Diversity Leader por segundo año consecutivo**. También han sido distinguidos nuestros programas de inclusión con el sello **Diversity Leading Company**, por la publicación especializada “Equipos y Talento”. Finalmente, hay que resaltar que Logista forma parte del **IBEX Gender Equality Index**, compuesto por las compañías cotizadas que cuentan en su consejo de administración con una presencia femenina de entre el 25% y el 75%, además de incorporar entre un 15% y un 85% de mujeres en puestos de alta dirección. Contamos con un 42% de consejeras y un 22% de mujeres en el comité de dirección.

Estas distinciones ponen en valor los esfuerzos realizados con un plan de acción que, en este ejercicio, ha incluido iniciativas como:

⇒ El **lanzamiento de la formación “Liderazgo y Entornos Inclusivos”**, pensada para que managers y directores cuenten con un entendimiento más profundo de las necesidades y situación de las personas que forman sus equipos. El resultado es una mejor integración y adaptación de sus equipos en la Compañía.

⇒ La **implantación del programa “Empowering Women Talent”**, formado por eventos, reconocimientos, píldoras formativas y un programa de mentoring para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en Logista.

A estas nuevas iniciativas se unen las ya implementadas en estos últimos años como, por ejemplo, que el **50% de los candidatos finalistas en los procesos de selección sean mujeres; la inclusión de planes específicos para garantizar oportunidades de desarrollo profesional para el talento femenino; o la incorporación de metas de igualdad y diversidad** en los objetivos de retribución variable de los directores y gerentes de la Compañía.

Otro de los pilares de nuestra estrategia social consiste en **fomentar la integración de colectivos socialmente vulnerables**, que se materializa a través de la colaboración con fundaciones y asociaciones. Como resultado de este compromiso, en 2022 172 personas con discapacidad forman parte del equipo de Logista, lo que representa un incremento del 23% con respecto al ejercicio anterior (140 personas).

En 2022 se han seguido mejorando los centros de trabajo para contar con aseos adaptados, rampas o plazas de aparcamiento específicas, entre otros elementos, con el **objetivo de garantizar que todas las personas que forman parte de la Compañía con independencia de sus diferentes capacidades, puedan acceder y utilizar las instalaciones de Logista de una forma similar**.

Finalmente, el **compromiso social de Logista** se traslada a la colaboración con distintas ONG u organizaciones, así como al desarrollo de actividades a lo largo de todo el ejercicio, abarcando los ámbitos de la salud o la prevención de enfermedades; la educación y formación; o la infancia, por mencionar algunos.

Inclusión

50%

de los candidatos finalistas en los procesos de selección son mujeres

Empleo

Empleados por género	Total 2022	% 2022	Total 2021	% 2021
Mujer	2.042	36,91%	2.213	37,82%
Hombre	3.491	63,09%	3.638	62,18%
Total general	5.533	100%	5.851	100%

Empleados por edad	Total 2022	% 2022	Total 2021	% 2021
Hasta 30 años	633	11,44%	657	11,23%
Entre 30-50	3.478	62,86%	3.731	63,77%
Más de 50 años	1.422	25,70%	1.463	25,00%
Total general	5.533	100%	5.851	100%

Empleados por país	Total 2022	% 2022	Total 2021	% 2021
España	3.528	63,76%	3.553	60,72%
Francia	831	15,02%	1.228	20,99%
Portugal	569	10,28%	526	8,99%
Italia	469	8,48%	458	7,83%
Polonia	92	1,66%	86	1,47%
Países Bajos	44	0,80%		
Total general	5.533	100%	5.851	100%

Empleados por categoría profesional	Total 2022	% 2022	Total 2021	% 2021
Alta dirección	38	0,69%	43	0,73%
Dirección	188	3,40%	198	3,38%
Profesionales	362	6,54%	369	6,31%
Técnicos y administrativos	2.621	47,37%	2.611	44,62%
Almacén	2.324	42,00%	2.630	44,95%
Total general	5.533	100%	5.851	100%

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Total 2022	% 2022	Total 2021	% 2021
Fijos	4.912	88,78%	4.999	85,44%
Temporales	621	11,22%	852	14,56%
TOTAL	5.533	100%	5.851	100%
A tiempo completo	5.148	93,04%	5.446	93,08%
A tiempo parcial	385	6,96%	405	6,92%
TOTAL	5.533	100%	5.851	100%

Promedio de empleados por género	Distribución por género 2022		Distribución por género 2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	3.180	1.781	3.217	1.813
Temporales	371	324	445	368
TOTAL	3.552	2.105	3.662	2.181
A tiempo completo	3.436	1.830	3.536	1.890
A tiempo parcial	115	275	126	292
TOTAL	3.552	2.105	3.662	2.181

*Se cuantifica este indicador considerando la media anual de los empleados a fin de mes.

Promedio de empleados por edad	Distribución por edad 2022			Distribución por edad 2021		
	<30	≥30-<50	≥50	<30	≥30-<50	≥50
Fijos	364	3.156	1.441	353	3.280	1.398
Temporales	239	390	67	262	440	111
TOTAL	602	3.546	1.508	616	3.720	1.509
A tiempo completo	575	3.265	1.426	588	3.419	1.419
A tiempo parcial	27	281	83	28	301	89
TOTAL	602	3.546	1.508	616	3.720	1.509

*Se cuantifica este indicador considerando la media anual de los empleados a fin de mes.

Promedio de empleados por categoría profesional 2022					
	Alta dirección	Dirección	Profesionales	Técnicos y administrativos	Almacén
Fijos	41	189	374	2.477	1.881
Temporales		1	3	210	482
TOTAL	41	190	376	2.687	2.363
A tiempo completo	41	187	358	2.500	2.180
A tiempo parcial		3	19	186	182
TOTAL	41	190	376	2.687	2.363

*Se cuantifica este indicador considerando la media anual de los empleados a fin de mes.

Promedio de empleados por categoría profesional 2021					
	Alta dirección	Dirección	Profesionales	Técnicos y administrativos	Almacén
Fijos	44	197	384	2.328	2.078
Temporales	0	2	1	281	530
TOTAL	44	199	384	2.609	2.608
A tiempo completo	44	193	362	2.427	2.401
A tiempo parcial	0	6	22	182	207
TOTAL	44	199	384	2.609	2.608

*Se cuantifica este indicador considerando la media anual de los empleados a fin de mes.

Despidos por género	Total 2022	Total 2021
Mujeres	47	64
Hombres	83	111
Total general	130	175

Despidos por edad	Total 2022	Total 2021
Hasta 30 años	12	23
Entre 30-50	71	100
Más de 50 años	47	52
Total general	130	175

Despidos por clasificación profesional	Total 2022	Total 2021
Alta dirección	3	1
Dirección	3	7
Profesionales	6	14
Técnicos y administrativos	59	75
Almacén	59	78
Total general	130	175

Rotacion por género	Total 2022
Mujeres	13,4
Hombres	13,0
Total general	13,1