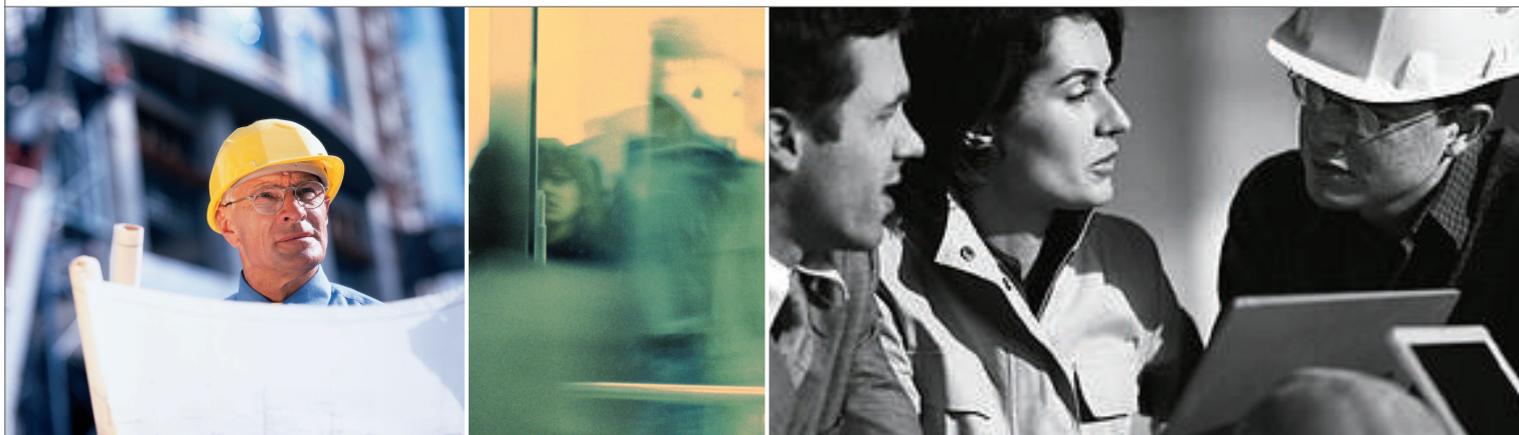


Recursos Humanos



Un año más, el importante crecimiento de la Cifra Neta de Negocio que ha experimentado nuestra Sociedad en 2006, ha hecho necesario el incremento de la plantilla con objeto de dotar a nuestra estructura de los Recursos Humanos indispensables para el normal desarrollo de la actividad empresarial.

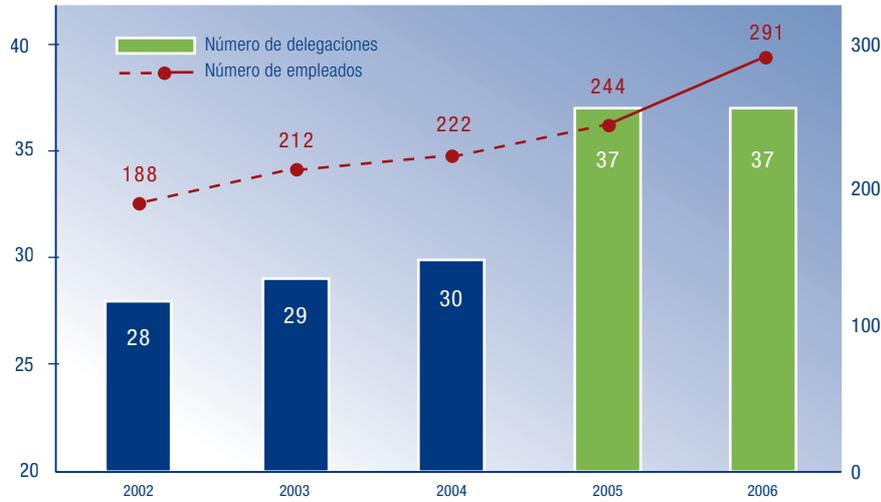
Es de destacar el alto nivel de productividad alcanzado por nuestro personal que en 2006 ha superado los 3.400 miles de euros de ingresos por empleado sobre la Cifra Neta de Negocio.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	SERVICIOS CENTRALES		REGIONALES		PATRIMONIO EN RENTA		TOTALES	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
A 31 de diciembre								
ADMINISTRADORES Y DIRECCIÓN	10	9	-	-	1	-	11	9
DIRECTORES REGIONALES Y DELEGADOS	-	-	29	33	-	-	29	33
TITULADOS SUPERIORES	20	26	48	49	3	2	71	77
TITULADOS MEDIOS Y TÉCNICOS OBRA	4	6	30	50	2	2	36	58
VENEDORES	-	-	7	7	1	1	8	8
INFORMÁTICOS	5	5	-	-	-	-	5	5
ADMINISTRATIVOS	20	17	38	61	8	8	66	86
MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS	-	-	2	1	1	1	3	2
VIGILANCIA Y CONSERJES DE FINCAS	-	-	1	1	7	5	8	6
ORDENANZA Y VARIOS	6	6	1	1	-	-	7	7
TOTAL	65	69	156	203	23	19	244	291

En el análisis del cuadro de estructura de la plantilla al 31 de Diciembre, se observa que el crecimiento, prácticamente en su totalidad, se ha centrado en el área de producción y, con carácter preferente, en el personal

Titulado. Este crecimiento de la plantilla es consecuencia lógica del aumento del número de promociones y del volumen de facturación de nuestras delegaciones.

EVOLUCIÓN DE PLANTILLA Y DELEGACIONES (a 31 de diciembre)



Inmobiliaria Urbis ha continuado su política de contratación de profesionales independientes, como son los casos de ingenieros, arquitectos, aparejadores, abogados, vendedores, etc. y de utilizar empresas especializadas en áreas como control de calidad, ingeniería, mantenimiento y otros, para crecer con los menores gastos fijos y con un riguroso control de los gastos variables.

Durante el ejercicio, se ha dedicado una atención especial a la Formación, manteniéndose la política de años anteriores

mediante la realización de diferentes cursos y seminarios impartidos en el seno de la propia empresa o en centros especializados.

Con la realización de estos cursos se ha pretendido alcanzar un más completo desarrollo de las capacidades de nuestro personal y la ampliación de sus conocimientos. Simultáneamente con estos programas de formación, se han concedido cuantas becas ha solicitado el personal, preferentemente para estudios de grado medio y superior.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN TITULACIÓN





La gestión de Recursos Humanos contribuye a la integración de nuestro personal en la estructura organizativa y a su identificación con la política y estrategia de la Compañía. Inmobiliaria Urbis ha continuado su política de promoción interna para cubrir puestos vacantes o de nueva creación, así como de contratación de personal femenino que, al 31 de Diciembre, representa más del 40% de la plantilla.

En la constante preocupación por contribuir a la conciliación del trabajo y la vida familiar se vienen aplicando una serie de medidas, entre las que cabe destacar, las prestadas a nuestras empleadas: concesión de ayudas

económicas mensuales para las que tengan o adopten un niño, prolongación de los permisos de lactancia, reserva del mismo puesto de trabajo durante el período de baja por maternidad, etc.

Hemos de destacar que el resultado de la OPA lanzada sobre Inmobiliaria Urbis, S.A. por Construcciones Reyal, S.A., que culminó en el mes de Diciembre con la constitución de un nuevo Consejo de Administración presidido por D. Rafael Santamaría Trigo, ha significado la creación de una nueva Empresa.

La integración de los equipos humanos de ambas Sociedades dará lugar a una estructura muy competitiva y altamente cualificada.