

ATLANTIC COPPER

RECONOCIDA COMO TOP EMPLOYER POR SU EXCELENCIA EN GESTIÓN DE TALENTO

La compañía metalúrgica, líder en España en la producción de cobre refinado de alta pureza y ácido sulfúrico, entre otros productos, refuerza su estrategia de formación, bienestar laboral y conciliación para consolidarse como una de las mejores empresas para trabajar en España

Atlantic Copper ha obtenido nuevamente la certificación Top Employer, un reconocimiento que distingue a las mejores empresas en gestión de personas y políticas de Recursos Humanos. Este prestigioso sello avala el compromiso de la compañía metalúrgica onubense con el bienestar de su plantilla y con la aplicación de prácticas innovadoras en el ámbito laboral.

Para lograrlo, la empresa ha superado una exigente evaluación en aspectos clave como digitalización, entorno de trabajo, liderazgo y adquisición de talento, además de otros factores determinantes como compensación y beneficios, estrategia de negocio, ética e integridad, sostenibilidad y cultura organizativa. Este reconocimiento sitúa a Atlantic Copper entre las compañías más atractivas para trabajar en España y refuerza su reputación en el sector industrial.

Ignacio Fernández, director general de Organización y RRHH de Atlantic Copper, destaca la importancia de este logro: “Cada año, Top Employer nos exige evolucionar y mejorar nuestras prácticas. No se trata solo de mantener un estándar, sino de superarnos continuamente”.

Este sello no solo certifica las buenas prácticas de la empresa, sino que también impulsa su mejora continua. Atlantic Copper ha implementado nuevas iniciativas que garantizan el bienestar de sus empleados y consolidan su modelo de gestión de talento, con un enfoque en la formación, la seguridad, la diversidad y la conciliación laboral. Gracias a este esfuerzo, Atlantic Copper sigue posicionándose como un referente en el sector, atrayendo y reteniendo a los mejores profesionales.

FORMACIÓN, SEGURIDAD Y BIENESTAR COMO PILARES ESTRATÉGICOS

Uno de los aspectos clave para la obtención del sello ha sido la formación y

el desarrollo profesional. La compañía ha puesto en marcha diversos programas que abarcan todos los niveles de la organización. Desde iniciativas dirigidas a perfiles junior, enfocadas en el desarrollo de habilidades de liderazgo, hasta programas estratégicos para los puestos más senior, Atlantic Copper apuesta por un aprendizaje continuo.

Entre las acciones más destacadas en este ámbito se encuentran la Escuela de Formadores, que capacita a empleados en el diseño y ejecución de procesos formativos en el puesto de trabajo, y True Talks, un espacio de conversación con referentes en liderazgo y gestión empresarial.

Además, la compañía complementa su formación con evaluaciones de desempeño que enfatizan competencias clave en liderazgo. “Queremos que nuestros líderes no solo tengan conocimientos técnicos, sino que reflejen nuestros valores en cada decisión”, explica Fernández.

Por otro lado, en un sector como el industrial, garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados es una prioridad estratégica. Atlantic Copper sigue el principio de seguridad basada en el comportamiento, fomentando una cultura de prevención activa mediante formaciones continuas, auditorías y la participación de la plantilla en la identificación de riesgos.

Además, la empresa ofrece un amplio programa de beneficios sociales que incluye ayudas para estudios, seguros de salud y vida, así como un Servicio Médico propio que funciona las 24 horas. Esta unidad no solo se encarga de la vigilancia de la salud y la asistencia sanitaria, sino que también desarrolla programas de prevención como la Escuela de Espalda, la Escuela Nutricional y el programa Stimulus, que ofrece apoyo psicológico a los empleados y sus familias. “Nuestro objetivo es alcanzar



Ignacio Fernández, director general de Organización y RRHH de Atlantic Copper

cero accidentes y ofrecer un entorno laboral saludable y seguro para todos”.

FLEXIBILIDAD, CONCILIACIÓN Y DIVERSIDAD EN EL CENTRO DE LA ESTRATEGIA

Para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal, Atlantic Copper ha implementado medidas como la reducción de la jornada laboral, la flexibilidad horaria y el trabajo en remoto. También ha optimizado los turnos de trabajo, ha ampliado los días de vacaciones y descansos adicionales, y ha extendido los permisos de maternidad y paternidad más allá de lo estipulado por la ley.

Además, la compañía fomenta la desconexión digital y ofrece excedencias voluntarias con reserva del puesto de trabajo. “Somos conscientes de que la conciliación es clave para el bienestar de

“Nuestro objetivo es alcanzar cero accidentes y ofrecer un entorno laboral seguro y saludable para todos”

La empresa fomenta la diversidad con programas de mentoría femenina e iniciativas para la inclusión de personas con discapacidad en colaboración con la Fundación Adecco

nuestros equipos, por eso apostamos por políticas reales y efectivas”, señala el director de RRHH.

Atlantic Copper también ha desarrollado una estrategia activa para fomentar la igualdad de género en áreas STEM, con programas dirigidos a inspirar vocaciones científicas desde edades tempranas. Asimismo, impulsa planes de mentoría para el talento femenino y participa en iniciativas como Transforma España y Mujeres en Acción para el Cambio (MAC), que promueven el liderazgo femenino.

En cuanto a la inclusión de personas con discapacidad, la empresa ha reforzado sus políticas para garantizar un entorno accesible y equitativo. Su colaboración con entidades como la Fundación Adecco y la plataforma X Talento busca potenciar la empleabilidad de este colectivo.

“Queremos que Atlantic Copper sea un referente en diversidad e inclusión, asegurando igualdad de oportunidades para todos”, concluye Ignacio Fernández, director general de Organización y RRHH. “Quienes buscan integrarse en Atlantic Copper encontrarán una empresa comprometida con el talento y el desarrollo de su equipo. La seguridad, el bienestar, la transparencia y la responsabilidad son los valores que guían nuestra cultura corporativa. Aquí encontrarán oportunidades de crecimiento tanto profesional como personal, en un entorno donde las personas son nuestra prioridad”.

