



# 6 \_COMPROMETIDOS CON LOS EMPLEADOS APOSTAMOS POR EL TALENTO, LA IGUALDAD, LA SEGURIDAD Y EL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD



**Indicadores GRI  
que se reportan en este  
capítulo:**

LA1, LA2, LA3, LA4, LA6, LA7, LA8,  
LA10, LA11, LA12, LA13, LA14, LA15,  
EU15, EU16, EU17, EU18.

Red Eléctrica cuenta con un 'Plan Director de Recursos Humanos' que facilita la consecución de los objetivos empresariales dentro de un ambiente de compromiso y buen clima social. Todas las actuaciones y proyectos contemplados en dicho plan se apoyan en los principios de eficiencia y calidad, igualdad de oportunidades, fomento de las posibilidades y alternativas de conciliación entre la vida laboral y personal, seguridad y salud, así como en el respeto a la diversidad y el trato justo e individualizado de todos los profesionales que componen la empresa.

## DATOS RELEVANTES DE DESEMPEÑO 2013

### EMPLEO ESTABLE

- >> Crecimiento sostenido de la plantilla, 2,4% de media anual (2009-2013).
- >> 99,8% de contratos fijos.
- >> Descenso del 50% en el índice de rotación voluntaria (0,4%).
- >> Randstad Award como compañía del sector energético más atractiva para trabajar.

### GESTIÓN DEL TALENTO

- >> 696 actuaciones de formación y desarrollo en 2013.
- >> Más de 100.000 horas de formación, 57 horas por empleado.
- >> 96% de participantes en los programas de formación 2013.
- >> La inversión en formación supone un 4,3% sobre los gastos de personal.

### IGUALDAD Y DIVERSIDAD

- >> 43,5% de incremento de mujeres directivas (2009-2013).
- >> 8,4% de incremento de mujeres en la plantilla (2009-2013).
- >> 1,03 relación entre el salario base hombres y mujeres.
- >> 11 personas con capacidades diferentes en la plantilla.
- >> Adquisición de bienes y servicios a centros especiales de empleo.

### DIÁLOGO Y TRANSPARENCIA

- >> 9,3 sobre 10: índice de satisfacción en la última encuesta de clima.
- >> 1.115 publicaciones en la intranet.
- >> Participación de 650 personas en 18 grupos deportivos.
- >> 9.971 solicitudes relacionadas con Recursos Humanos en el canal RH2000.

### EMPRESA SALUDABLE

- >> Más del 50% de descenso en los índices de gravedad y frecuencia de accidentes, respecto al año anterior
- >> 1.226 consultas médicas y de enfermería y 1.138 reconocimientos médicos.
- >> 94 puntos sobre 100 otorgados en salud y seguridad en la evaluación del DJSI 2013.
- >> Más de 40 medidas de conciliación implantadas. Certificado EFR.

## EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

**CONTAR CON UN EQUIPO** humano cualificado, motivado y comprometido es esencial para el desempeño de las responsabilidades que Red Eléctrica tiene asignadas, así como para responder a los retos energéticos de los próximos años.

### CRECIMIENTO SOSTENIDO DE LA PLANTILLA

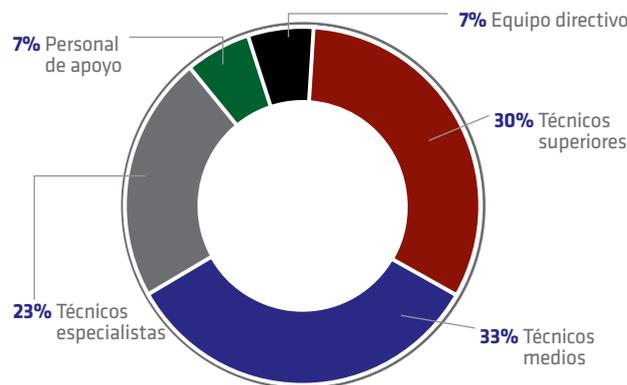
**1.672 PERSONAS**, altamente cualificadas, forman el equipo de Red Eléctrica de España a finales de 2013, lo que supone un ligero crecimiento del 1,6% respecto a 2012.

En el Grupo, el equipo humano aumentó en un 4,4% desde mayo de 2013, momento en el que el Grupo Red Eléctrica amplía su participación hasta el 55% en Redesur. Esta operación consolida al Grupo en Perú, donde la compañía posee además el 55% de la Transmisora Eléctrica del Sur (Tesur) y el 100% de Red Eléctrica Andina (REA), y permite así la creación de un *holding* empresarial con la consiguiente obtención de sinergias operativas.

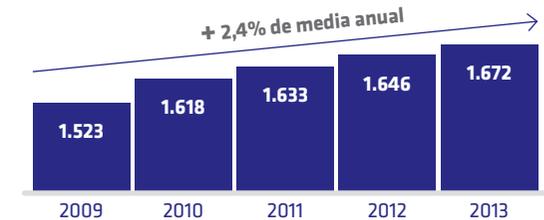
**EL COMPROMISO** con la creación de empleo estable se ve reflejado en el porcentaje de contratación indefinida, que alcanza casi el 100%. Esta estabilidad en el empleo

incide positivamente en el orgullo de pertenencia de los profesionales de Red Eléctrica y refuerza su compromiso con el proyecto empresarial. Un reflejo de esta realidad es la disminución del índice de rotación externa no deseada, que se sitúa en 0,4%, un 50% inferior al año anterior.

### ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

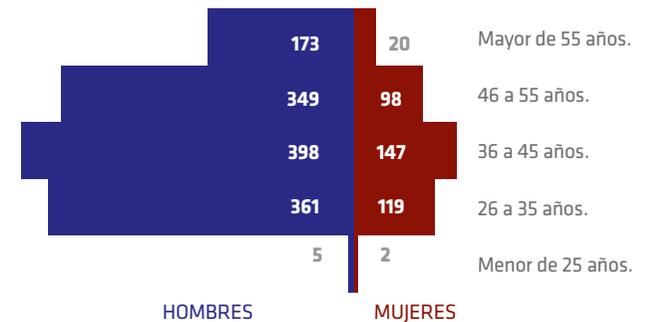


### EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA\* [-2.8.]

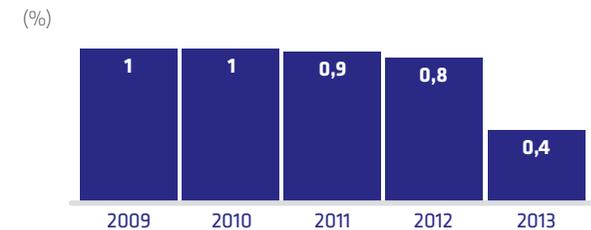


\* Plantilla de España. La plantilla del Grupo en 2013 es de 1.745 personas según el perímetro de consolidación de las sociedades del Grupo.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO DE EDAD



### ÍNDICE DE ROTACIÓN VOLUNTARIA (%)



## MODELO DE SELECCIÓN

RED ELÉCTRICA IDENTIFICA, selecciona e integra a las personas más idóneas en un proceso transparente y objetivo que garantiza una selección basada en la cualificación y competencias

de las candidaturas, la igualdad de oportunidades, la estabilidad y el cumplimiento de la legislación vigente en materia de empleo.

Para fomentar la rotación interna, Red Eléctrica ofrece a sus profesionales la oportunidad de optar a las vacantes que se generan. Durante

2013, el 26% de las personas empleadas que optaron a una vacante interna ocuparon un nuevo puesto de trabajo en la compañía.

Cabe añadir que el índice de rotación interna global del 2013 ha sido de un 10%.

EN 2013 HA CULMINADO el proyecto de revisión de la estructura organizativa, realizado bajo criterios de eficiencia, excelencia operativa, flexibilidad y adaptabilidad organizativa, para garantizar el cumplimiento de la misión de la compañía y su estrategia empresarial. Como consecuencia de esta reorganización, el 86% de la cobertura de puestos del equipo directivo se ha acometido a través de promoción interna.

## OBJETIVOS 2014

- >> Mantenimiento de la estabilidad y calidad en el empleo.
- >> Sostenibilidad y eficiencia en el crecimiento de plantilla.
- >> Alineamiento de políticas de RR. HH. en las diferentes sociedades del grupo.
- >> Revisión de los procesos de RR. HH. dentro del proceso de mejora continua.

## RECONOCIMIENTOS 2013



Randstad Award como compañía del sector energético más atractiva para trabajar.

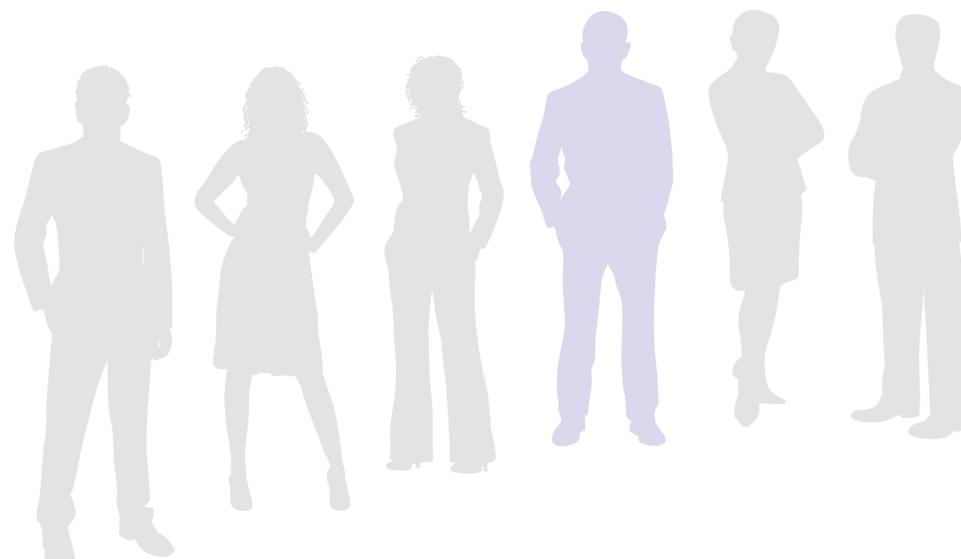


Puesto 33 en el índice de referencia internacional Merco Personas, que selecciona a las 100 mejores empresas para trabajar del país, evaluando la calidad laboral, la reputación interna y la marca como empleador.

### INDICADORES CLAVE DE EMPLEO

España

	2011	2012	2013
Plantilla total	1.633	1.646	1.672
Mujeres (%)	22,7	22,7	23,1
Hombres (%)	77,3	77,3	76,9
Mujeres en puestos directivos (%)	17,6	19,4	19,7
Personas con algún tipo de discapacidad (%)	0,5	0,7	0,7
Creación de empleo neto (nº de puestos)	15	13	26
Edad media	41	42	43
Antigüedad media (años)	12	13	13
Rotación externa no deseada (%)	0,9	0,8	0,4
Rotación total (%)	2,5	1,5	1,0
Contratos fijos (%)	99,7	100	99,8



## MODELO DE RETRIBUCIÓN

AVANZAMOS HACIA UN modelo de recompensa total, justo y competitivo con el objetivo de atraer, fidelizar y motivar a las personas.

NUESTRA POLÍTICA retributiva se basa en criterios de justicia, equidad, competitividad, transparencia, reconocimiento diferenciador del rendimiento y desarrollo de

las personas. Sobre esta base, el modelo retributivo de Red Eléctrica cuenta con una retribución fija dentro de bandas salariales amplias y una gratificación extraordinaria que reconoce las contribuciones más destacadas.

Además, ponemos a disposición de todos los empleados una retribución en especie (no dineraria), que se concreta en una serie de productos

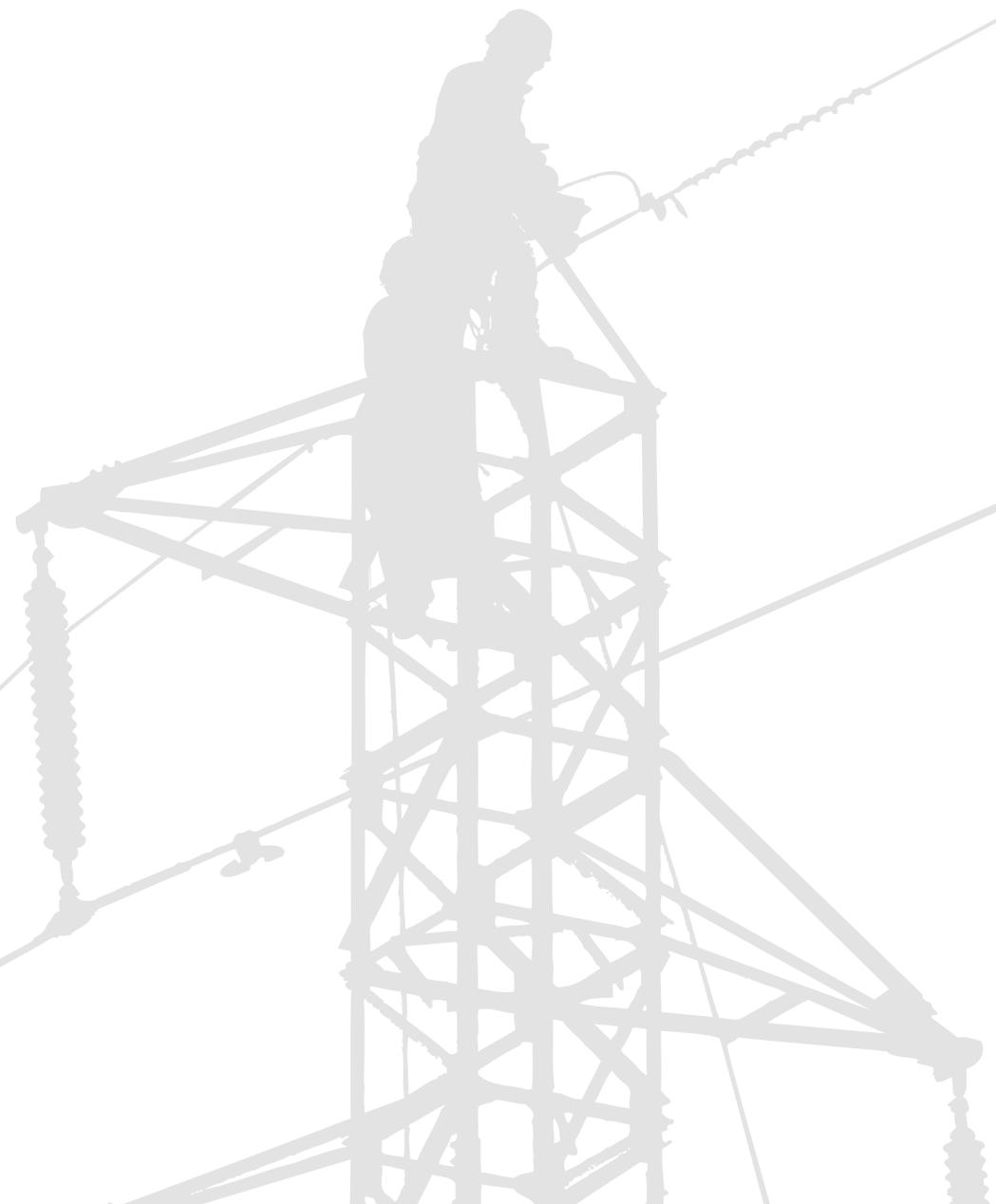
como seguro médico, plan de pensiones, seguro de vida, cheques restaurante, compra de acciones, etc. Al ser una retribución de libre elección, tenemos en cuenta las preferencias personales para acercarnos más a un modelo de empresa saludable. [-LA3-]

## BALANCE 2013

>> En el contexto del *Proyecto REE+*, se ha elaborado un diagnóstico de la situación retributiva del equipo directivo, a partir del análisis realizado en 2012 y basado en estudios de mercado y de las mejores prácticas empresariales, sin perder de vista la idiosincrasia de nuestra compañía. De este diagnóstico ha salido una propuesta de revisión del modelo retributivo del equipo directivo.

## OBJETIVOS 2014

- >> Implantación de un modelo retributivo para el equipo directivo, aplicando las propuestas de mejora identificadas en la fase de análisis, para mantener la equidad interna y la competitividad.
- >> Elaboración de un diagnóstico de la situación retributiva del personal no directivo.



## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

RED ELÉCTRICA se compromete con los principios de igualdad y no discriminación en su Código Ético, en las políticas internas y en el convenio colectivo que regula las relaciones laborales.

En 2013 se ha aprobado el *Plan Integral de Igualdad* que recoge y define acciones concretas en las diferentes áreas vinculadas a la Igualdad y que tienen su reflejo en el apartado de *Balance*.

EN 2009 SE APROBÓ, junto a la representación social, el *Plan de Igualdad*, que recoge una serie de acciones orientadas a promover la igualdad real y efectiva entre los hombres y las mujeres de la compañía en las áreas de empleo (selección, promoción y contratación), formación y retribución. También prevé acciones en comunicación interna. El órgano encargado del seguimiento de dicho plan es la Comisión Paritaria de Igualdad (prevista en el *IX Convenio Colectivo*).

### BALANCE 2013

- >> Incremento progresivo del número de mujeres en la plantilla (356 en 2008 frente a 386 en 2013).
- >> Incremento del porcentaje de mujeres en puestos directivos (15,7% en 2008 frente a 19,7% en 2013).
- >> Participación en conferencias, foros y seminarios en materia de promoción de la igualdad, que en algunos casos ha contado con la participación destacada del presidente de la compañía.
- >> Adhesión a la iniciativa *Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género*.
- >> Diseño de campañas específicas de comunicación interna con el objeto de sensibilizar a la plantilla en la materia.
- >> Noticias informativas en la intranet miRED para la difusión continua de la normativa interna que regula la materia.

- >> Desarrollo de acciones de comunicación para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, que establecen pautas de prevención y actuación.
- >> Presencia en el proyecto *Promociona. Tod@s en la Alta Dirección, Tod@s en la Corresponsabilidad*, suscrito por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la CEOE, que promueve la formación y el acceso femenino a puestos directivos.

### OBJETIVOS 2014

- >> Continuar con las actividades de promoción de la igualdad en todas las áreas de actuación establecidas en la compañía.
- >> Sensibilizar y fomentar el concepto de corresponsabilidad.
- >> Participación en los diferentes foros relacionados con la materia.

### RECONOCIMIENTOS

 Distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD



Igualdad de oportunidades en el empleo



Promoción de la mujer en puestos de responsabilidad



Protección contra la violencia de género



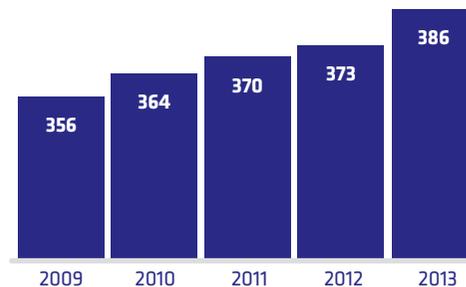
Protección del acoso moral, sexual y por razón de sexo



Integración de las personas con capacidades diferentes

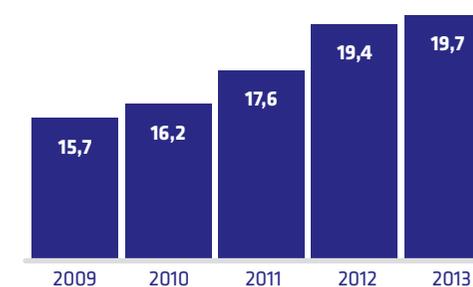
### EVOLUCIÓN DE MUJERES EN LA PLANTILLA

(Nº)



### EVOLUCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

(%)



## GESTIÓN DE LA DISCAPACIDAD

RED ELÉCTRICA aumenta cada año sus esfuerzos en la integración laboral de las personas con capacidades diferentes. Para ello enfoca sus actuaciones en tres aspectos clave: en primer lugar, incorpora en la plantilla a personas con algún tipo de discapacidad. En segundo lugar, supera las medidas alternativas que aplica en virtud de la obtención del certificado de excepcionalidad

que otorga la autoridad competente a las empresas que no pueden alcanzar la cuota en la plantilla que establece la legislación española. En tercer lugar, promueve diversas iniciativas y proyectos entre los que destacan las campañas de sensibilización a la plantilla, la mejora de la accesibilidad y la colaboración con entidades cuya finalidad es la integración de personas con capacidades diferentes.

### MÁS QUE UN HUERTO, UNA EXPERIENCIA ECOLÓGICA Y SOLIDARIA

El huerto ecológico en el que trabajan personas de la Fundación Juan XXIII junto al río Jarama, en el municipio madrileño de Rivas Vaciamadrid, es otro ejemplo de cómo Red Eléctrica impulsa la ocupación laboral y la integración social de las personas con capacidades diferentes y, al mismo tiempo, intenta acercar esta realidad a los empleados de la empresa, rompiendo las barreras sociales que

habitualmente existen ante estos colectivos. Los horticultores que allí trabajan se encargan de preparar cestas de frutas y hortalizas que llegan, recién recolectadas, a un gran número de usuarios. Entre otros, a los trabajadores de Red Eléctrica de España, que ya no reciben flores por parte de la empresa cuando tienen un hijo, sino una cesta repleta de viandas ecológicas.

Red Eléctrica tiene previsto organizar un *Día sin cole* en la huerta para que los hijos de empleados tengan la oportunidad de conocer cómo se trabaja la tierra, qué es el cultivo ecológico, cuáles son las verduras y frutas de temporada y, sobre todo, compartir experiencias con los chicos de la Fundación, aprender nuevos valores y disfrutar del aire libre en un entorno seguro, sostenible e integrador.

## BALANCE 2013

- >> Once personas empleadas y dos becarios con capacidades diferentes en 2013.
- >> *Plan Familia* (medidas de apoyo personalizado a familiares con capacidades diferentes de nuestros trabajadores para mejorar su integración social y laboral): ocho beneficiarios.
- >> Adquisición de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo: gestión documental, jardinería, *catering*, RH2000 y Dígame.
- >> Afloramiento de discapacidades en personas con patologías susceptibles de reconocimiento de discapacidad.
- >> Mejora de la accesibilidad: bandas para guiar a personas con capacidades diferentes y contenidos web: revista *Entrelíneas*.
- >> Donaciones a la Fundación Randstad y a la Fundación Adecco. Esta última ha logrado en 2013 que 2.434 personas con algún tipo de discapacidad consigan un empleo, logro al que ha contribuido Red Eléctrica con su aportación y apoyo.
- >> Firma del proyecto de colaboración *Proyecto Unidos* con la Universidad Politécnica de Madrid y la Fundación Adecco.
- >> Acciones de comunicación y sensibilización para fomentar en Red Eléctrica la cultura de integración, como la jornada de sensibilización de la discapacidad celebrada el 10 de octubre con la colaboración de Xavi Torres.
- >> Inauguración del piso formativo de Red Eléctrica en la Fundación Juan XXIII.
- >> Participación en la feria de empleo y discapacidad de Madrid.

## OBJETIVOS 2014

- >> Continuar incorporando en lo posible a personas con capacidades diferentes en la plantilla y aplicar las medidas alternativas de excepcionalidad superando lo que establece la Ley.
- >> Fomentar las adquisiciones a Centros Especiales de Empleo.
- >> Continuar con las actividades relacionadas con el *Plan Familia* y *Proyecto Unidos*.
- >> Jornada de puertas abiertas de sensibilización y afloramiento de la discapacidad.
- >> Implantación de un modelo de gestión de mejora continua para la integración de personas con capacidades diferentes. Análisis del modelo actual, diagnóstico y propuestas de mejora y elaboración de un *Plan de Acción*.

## GESTIÓN DEL TALENTO [-EU14-]

EN RED ELÉCTRICA entendemos que la gestión del talento de las personas que componen la compañía es clave para contribuir al logro de los objetivos empresariales.

La Escuela Corporativa de Red Eléctrica (ECRE), facilita el marco global para el desarrollo de una formación cada vez más específica y adaptada a las necesidades de la compañía y de sus empleados.

DESDE LA ECRE, capacitamos a los empleados para realizar funciones de operación y transporte del sistema eléctrico mediante la participación activa en la formación interna, tan-

to de los instructores internos de la propia escuela como de los expertos de las diferentes unidades de la compañía.

La ECRE también gestiona los programas de formación y desarrollo de competencias y habilidades para los diferentes colectivos. Todas las acciones de desarrollo se enmarcan dentro del modelo de gestión de personas que Red Eléctrica ha creado a medida de sus necesidades presentes y futuras.

SE HA COMENZADO a revisar el sistema global de gestión del talento desarrollando un nuevo modelo de liderazgo y su fórmula de evaluación. También se ha diseñado un nuevo modelo de movilidad, cuyo plan dará sus primeros pasos en el año 2014.

### BALANCE 2013

#### Formación y desarrollo

Implantación de nueva metodología de formación y desarrollo a través de una plataforma virtual de última generación que facilitará la gestión del conocimiento y que permitirá:

- >> Dar cobertura no solo a necesidades generales, sino también a necesidades específicas por empleado, puesto, colectivo o zona.
- >> Entrenar y formar en tiempo real y no con un aprendizaje demorado.
- >> Conseguir la proactividad del alumno en su propio proceso de aprendizaje.
- >> Contar con herramientas y procesos que permitan flexibilidad y adaptación a los diferentes cambios del negocio y el mercado.

Remodelación de la sala del simulador de la ECRE, dotándola de un *videowall* que replica lo más fielmente posible los paneles sinópticos y las salas de los centros de

control eléctrico (CECOEL y el CECORE).

Cumplimiento del *Plan de Formación y Desarrollo Profesional* integrado por programas de idiomas, calidad, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, informática corporativa, acogida e integración de nuevas incorporaciones y habilidades de gestión y competencias.

Entre los programas de desarrollo destaca el *Banco de potencial de técnicos y de jefes de departamento*, que tiene como principal objetivo identificar a personas de Red Eléctrica con potencial y trabajar con ellas en su desarrollo profesional. Por otro lado, se ha desarrollado un programa de integración de nuevas incorporaciones de nuevos directivos.

#### Evaluación del desempeño

En el marco del modelo de gestión de personas de Red

Eléctrica se ha llevado a cabo una adaptación del proceso para evaluar la actuación del equipo directivo que se caracteriza por:

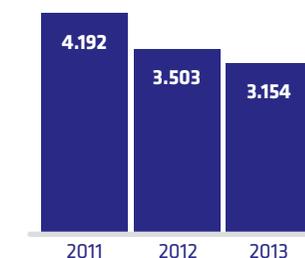
- >> Dar respuesta al nuevo modelo de liderazgo implantado en la compañía.
- >> Contemplar por primera vez la valoración multifuente (autoevaluación, evaluación colateral y ascendente), así como el compromiso y la contribución anual de cada directivo.

#### Cooperación con el sector educativo

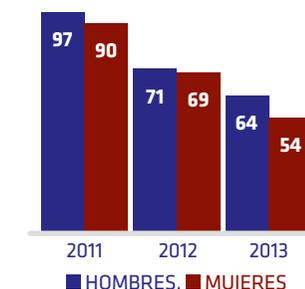
- >> Programa de becas *PRACTICA+ 2013*, que ofrece prácticas en la compañía a 71 recién titulados.
- >> *Beca de Operación*, que ha cualificado a 14 ingenieros técnicos en la operación de sistemas eléctricos.
- >> *Beca de Operación* para operadores cubanos.

### INVERSIÓN EN FORMACIÓN POR EMPLEADO

(EUROS)



### PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN



## OBJETIVOS 2014

- >> Consolidar la Escuela Corporativa de Red Eléctrica (ECRE) como centro de formación interna que gestiona la formación necesaria para atender el nuevo modelo de gestión del talento de las personas que forman el Grupo.
- >> Continuar la formación técnica práctica de nivel avanzado para la operación y el transporte del sistema eléctrico con la utilización de los simuladores de última generación.
- >> Desarrollar los programas del *Banco de Potencial* para técnicos y directivos de la compañía.
- >> Realizar el *Plan de Desarrollo y de Formación para el Equipo Directivo* de acuerdo al modelo de liderazgo de Red Eléctrica.
- >> Continuar con los programas de integración en la cultura de la compañía de nuevos empleados.
- >> Implantar un nuevo programa de formación en idiomas con nuevas metodologías que potencie la empleabilidad de la plantilla.
- >> Continuar cooperando con el sector educativo a través de un programa de becas que ofrece prácticas en la compañía a estudiantes o recién titulados.
- >> Desarrollo del nuevo modelo de movilidad.

## RECONOCIMIENTOS 2013

- >> Acreditación de la ECRE para impartir formación en la manipulación del gas SF<sub>6</sub> de acuerdo al RD 795/7/2010, de 16 de junio.
- >> Ser centro de acreditación de técnicos en operación local sin supervisión y de los jefes de trabajo para labores de construcción y mantenimiento de subestaciones.

### PRINCIPALES PROGRAMAS DE FORMACIÓN [-LA11-]

Desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias.

Programa de acogida e integración de nuevos empleados.

Programas de desarrollo sobre habilidades gerenciales.

Planes de formación específicos en materia de conciliación e igualdad.

Formación técnica especializada.

Programas de seguridad y salud laboral.

Programas de idiomas.

Formación nuevas tecnologías y herramientas informáticas.

Programas de información ambiental.



## DIÁLOGO Y TRANSPARENCIA

LA COMUNICACIÓN interna es un elemento clave para la implicación de los empleados en el cumplimiento de la misión y objetivos empresariales, para mejorar el clima laboral, fomentar la integración de las personas y aumentar su orgullo de pertenencia.

### BALANCE 2013

Desarrollo de planes de comunicación de proyectos corporativos que buscan la difusión global de estrategias, políticas y objetivos de la compañía. En 2013 se ha trabajado principalmente en:

- >> Divulgación del nuevo código ético y valores corporativos.
- >> Eficiencia energética y movilidad.
- >> Seguridad y salud, igualdad, conciliación y diversidad.

Mejora de las herramientas de comunicación, entre las que destacan:

- >> Instalación de pantallas digitales que permiten la inmediatez en la comunicación.
- >> Proyecto de renovación de la intranet miRED: grupos de trabajo y análisis con los colectivos implicados para conocer las necesidades y dar respuesta a todas las áreas.

Continuación de las actividades anuales incluidas en el plan social. En 2013 destacan:

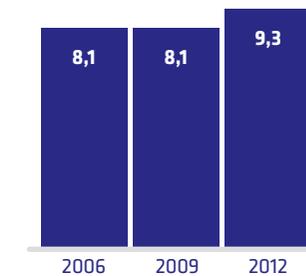
- >> 12ª edición del certamen de pintura para hijos de empleados.
- >> 22ª edición del concurso de fotografía.
- >> Jornada de reforestación con las familias de empleados.
- >> Subvención de actividades deportivas colectivas, con una participación en 2013 de 650 personas en 18 grupos deportivos.
- >> Canal de atención al empleado (RH2000): este servicio, gestionado por la Fundación Juan XXIII que trabaja con personas con capacidades diferentes, atendió, en 2013, 9.971 solicitudes relacionadas con Recursos Humanos.

### OBJETIVOS 2014

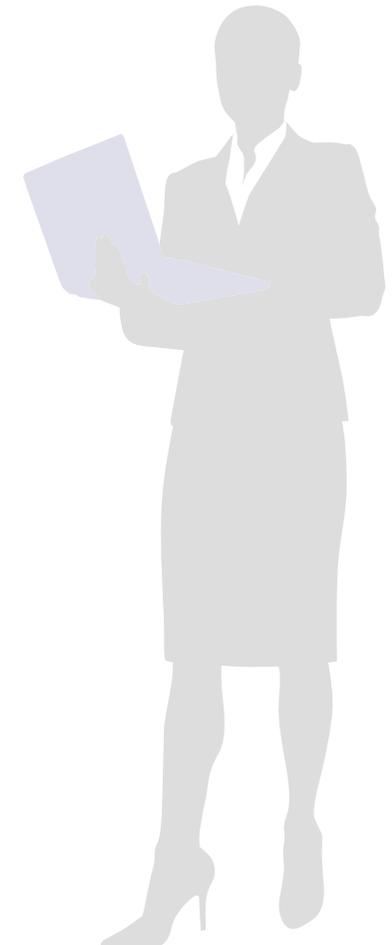
- >> Apoyo a las unidades organizativas con planes transversales y personalizados que fomenten el conocimiento de todas las áreas y amplíen la visión de negocio.
- >> Estreno de la nueva intranet miRED con una filosofía y herramientas más colaborativas que permitan la comunicación multidireccional, fomenten la participación y faciliten la gestión del conocimiento y agilidad informativa.
- >> Continuar con las actividades que se desarrollan en el marco del plan social y que buscan la participación e integración de los empleados, así como concienciar en temas de interés sectorial, social o ambiental.

### ENCUESTA DE CLIMA LABORAL\*

(SATISFACCIÓN GENERAL  
VALORACIÓN 0-10)



\* El último estudio se llevó a cabo en 2012.



## DIÁLOGO SOCIAL

EL MARCO REGULADOR principal de las relaciones laborales entre Red Eléctrica de España y sus trabajadores es la normativa laboral vigente y el correspondiente Convenio Colectivo (marco jurídico entre la empresa y los trabajadores). El *IX Convenio Colectivo*, de eficacia limitada, estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.

La representación de los trabajadores tiene presencia en la mayoría de los centros de trabajo de Red Eléctrica de España, cuenta con un Comité Intercentros y participa en diferentes comisiones (todas recogidas en el Convenio Colectivo).

Igualmente está presente en el Comité de Seguridad y Salud mediante los delegados de prevención. Además, existen otros mecanismos de diálogo como la Mesa de Trabajo de Conciliación o el Observatorio de Riesgos Psicosociales.

### BALANCE 2013

- >> Durante este ejercicio se han llevado a cabo las negociaciones oportunas para la celebración de un nuevo convenio colectivo. A 31 de diciembre de 2013 no se ha acordado un nuevo convenio.
- >> Otros acuerdos aplicables, al margen del convenio colectivo, entre la representación social y la empresarial, como el firmado en materia de violencia de género.



## EMPRESA SALUDABLE

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

RED ELÉCTRICA persigue dos objetivos generales en materia de seguridad y salud laboral. Por un lado, reducir de manera constante los accidentes laborales hasta conseguir llegar a CERO accidentes, y por otro, la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud de sus empleados y de los empleados de los proveedores que colaboran o trabajan en las instalaciones de la empresa. **[-EU16-]**

Para lograr estos objetivos, Red Eléctrica cuenta con una estrategia de prevención de riesgos que se fundamenta en

el liderazgo del equipo directivo, la asignación de funciones de prevención a las unidades organizativas, la participación de todas las personas implicadas, la formación, la comunicación y la mejora de la medición del desempeño.

**NUESTRO RETO** es avanzar hacia un Modelo de Empresa Saludable, con una visión más amplia de la promoción de la seguridad y salud laboral, respecto al modelo tradicional de prevención de riesgos, al integrar en la gestión los aspectos físicos, psicológicos y sociales.

Respecto a los trabajos realizados por proveedores de obras y servicios, todos los que trabajan en instalaciones y centros de Red Eléctrica están homologados y cualificados en seguridad laboral, y en el caso de realizar actividades

con riesgos, dichas actividades deberán ser dirigidas por Jefes de Trabajos del proveedor que hayan sido homologados previamente por el Servicio de Prevención de Red Eléctrica. En todos los casos, el servicio de prevención de riesgos laborales lleva a cabo un exhaustivo seguimiento de su actividad en la ejecución de los trabajos.

**[-EU18-]**

### BALANCE 2013 [-LA8-]

Entre las numerosas actividades y resultados que conforman el balance del año, cabe destacar:

- >> Renovación de la certificación OHSAS 18001.
- >> Mejora significativa de los indicadores de seguridad y salud laboral propios, con una reducción de más del 50% en los índices de gravedad y frecuencia respecto al año anterior.
- >> 12.391 inspecciones que han dado lugar a 840 acciones correctivas, con un porcentaje de resolución del 98%. Este seguimiento dará lugar a una mejora en el control del riesgo de los trabajos realizados y a una progresiva disminución en los índices de accidentalidad.

- >> Más de 3.000 horas de formación con 387 participantes.
- >> Desarrollo de la aplicación corporativa de seguridad laboral PRER, con la incorporación de 61 necesidades de mejora, encaminadas a facilitar el acceso a la información de los usuarios externos e internos, a mejorar la trazabilidad y agilidad de los procesos, a ampliar las posibilidades de los buscadores existentes y a explotar las posibilidades de reporte de información con un nuevo cuadro de indicadores.
- >> Avances en el Modelo de Empresa Saludable con el desarrollo de campañas de promoción de la salud (cardiovascular y músculo-esquelético) haciendo partícipes a los empleados y extendiendo las buenas prácticas al entorno familiar.

- >> Integración de la ergonomía y la higiene industrial en el sistema de gestión de la seguridad y salud y elaboración de un plan de acción.
- >> Estudio sobre el trabajo a turnos en operadores de los centros de control eléctrico, y elaboración del tríptico informativo: *Prácticas saludables para operadores a turnos*.
- >> Cuatro reuniones del Comité de seguridad y salud laboral que representa al 100% de los empleados. **[-LA6-]**

## OBJETIVOS 2014

- >> Definir un modelo de empresa saludable que establezca los principios y directrices generales para la gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas, incluyendo la sostenibilidad del ambiente de trabajo. A través de la integración de la gestión de la salud en todos los procesos y actividades se pretende alcanzar el mayor nivel de salud y bienestar, mejorando la calidad de vida, y el entorno familiar y comunitario.
- >> Consolidar el modelo de calificación de proveedores considerando criterios de seguridad. Se trata de poner en valor los datos obtenidos en el sistema de medición de la actuación de proveedores en seguridad y salud laboral para utilizarlos en futuras licitaciones.

- >> Desarrollo del *Plan de Acción para la mejora de la Ergonomía y la Higiene Industrial* resultante de la evaluación realizada en 2013. Las principales líneas de actuación consideradas en dicho plan son: acciones de comunicación para sensibilizar a la plantilla y mejorar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, mejoras en el acondicionamiento de espacios, talleres de espalda y de prevención de patología músculo-esquelética.

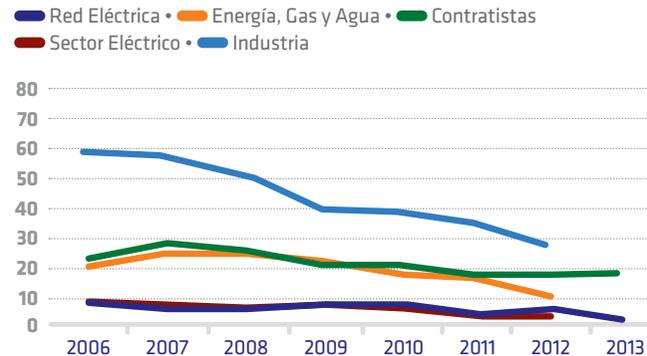
## RECONOCIMIENTOS

- >> Elevada puntuación (94 sobre 100) obtenida en el Dow Jones Sustainability Index World 2013, en el criterio seguridad y salud laboral.

## CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN DE LA SALUD 2013 [-LA8-]

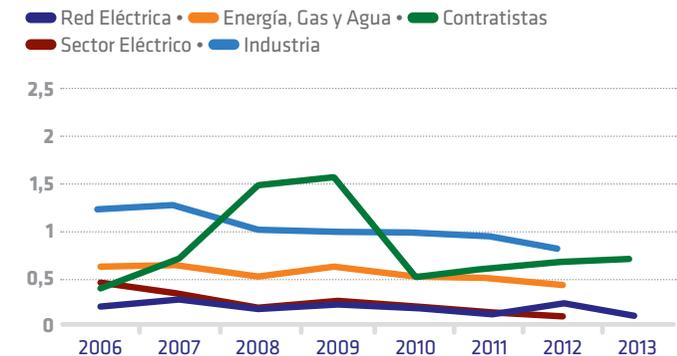
- >> Campaña anual de vacunación antigripal.
- >> Deshabitación tabáquica.
- >> Prevención de riesgos psicosociales.
- >> Estudio del sistema de trabajo a turnos en el Centro de Control Eléctrico.
- >> Prevención del cáncer de colon en mayores de 50 años.
- >> Prevención de patología cardiovascular.
- >> Prevención de patologías oftalmológicas.
- >> Prevención de patología músculo-esquelética.
- >> Análisis del sistema de gestión de la ergonomía e higiene industrial.
- >> Realización de estudio ergonómico de los puestos de trabajo.

## ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES



Nota: No disponibles los datos de 2013 de otros sectores de actividad.

## ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES



## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

EL COMPROMISO de Red Eléctrica con sus empleados es una realidad manifiesta que se demuestra desde hace años, con la identificación sistemática, el estudio continuo y la valoración de las necesidades tanto en el ámbito laboral como personal.

Desde que en 2004 se empezaran a dar los primeros pasos y surgieran las primeras medidas, son muchas y muy variadas las actuaciones que se han desarrollado e implementado para conseguir establecer una sistemática de trabajo en torno a un modelo de gestión concreto.

ACTUALMENTE SE dispone de una potente herramienta de gestión de personas que pretende encontrar un equilibrio entre la vida personal y laboral, para conseguir un compromiso bidireccional entre empresa y persona.

Aunque fue durante el año 2012 cuando empezaron a verse los primeros resultados objetivos del sistema implantado tres años atrás, el 2013 ha supuesto una consolidación absoluta del modelo, trasladando algunas de las acciones a otros centros periféricos, y mejorando otras que se venían desarrollando con anterioridad.

### BALANCE 2013

- >> Cumplimiento de los objetivos establecidos en el *Plan Integral de Conciliación (2009-2013)* y elaboración de un nuevo plan para el periodo (2014-2017).
- >> Elaboración de un estudio de viabilidad para alcanzar acuerdos con escuelas infantiles cercanas a la Sede Social.
- >> Consolidación de los *colaboradores de conciliación*, con el desarrollo de acciones familiares de conocimiento de la compañía en otros centros de trabajo.
- >> Aumento de un 10% de las consultas realizadas a los interlocutores de conciliación sobre situaciones personales especiales.
- >> Acciones de formación y comunicación relacionadas con la gestión de la conciliación en el programa formativo del equipo directivo.
- >> Seguimiento de las medidas llevadas a cabo en el ámbito de los servicios familiares y eventos: servicio de comida para llevar (platos incluidos en el menú del comedor de empresa), *Días sin cole* (actividades con hijos de empleados en días de jornada de trabajo), campamentos urbanos de verano y *Día de puertas abiertas* para los familiares de empleados.

### OBJETIVOS 2014

- >> Desarrollo de las acciones contempladas en el *Plan Integral de Conciliación* para el año 2014.
- >> Lanzamiento de una encuesta de conocimiento, uso y satisfacción de las medidas implantadas y del modelo de gestión.
- >> Desarrollo de *focus group* en centros periféricos para la identificación de las necesidades de colectivos más concretos.
- >> Formación y sensibilización de la plantilla y del equipo directivo en torno a la gestión eficaz de la conciliación.
- >> Desarrollo de acciones centradas en el concepto de corresponsabilidad.
- >> Integración de la gestión de la conciliación dentro del amplio concepto de la Empresa Saludable.

### RECONOCIMIENTOS

- >> Renovación de la certificación según el modelo EFR. Los resultados de la última auditoría nos posicionan como empresa Proactiva (2012).
- >> Primer Premio Nacional Alares a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (2012).
- >> Segundo Premio Randstad Awards en Conciliación (2012).
- >> Premio de la Federación de Mujeres Progresistas (2012).

### INDICADORES CLAVE

- >> Más de 40 medidas implantadas actualmente.
- >> Afianzamiento de los campamentos de verano y *Días sin cole*, dando cobertura a más de 50 familias.
- >> Inclusión de un módulo de gestión de la conciliación en el programa de formación de las nuevas incorporaciones al equipo directivo.

## INDICADORES

### DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR TIPO DE EMPLEO, CONTRATO Y SEXO [-LA1-]

España

	2011			2012			2013		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Plantilla (nº de personas)	1.263	370	<b>1.633</b>	1.273	373	<b>1.646</b>	1.286	386	<b>1.672</b>
Empleados contrato fijo (nº)	1.259	369	<b>1.628</b>	1.271	373	<b>1.644</b>	1.285	383	<b>1.669</b>
Empleados contrato temporal (nº)	4	1	<b>5</b>	2	0	<b>2</b>	1	3	<b>3</b>
Contratación fija (%)	99,7	99,7	<b>99,7</b>	99,8	100	<b>99,8</b>	99,9	99,2	<b>99,8</b>
Contratos a tiempo parcial (%)	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Trabajadores de Empresa de Trabajo Temporal (nº)	5	7	<b>12</b>	14	14	<b>28</b>	7	6	<b>13</b>
Becarios (nº)	8	11	<b>19</b>	63	36	<b>99</b>	55	16	<b>71</b>

### DESGLOSE DE TRABAJADORES POR TRAMO DE EDAD Y SEXO [-LA2, LA13-]

España

	2011			2012			2013		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menor de 25 años	12	3	<b>15</b>	6	0	<b>6</b>	5	2	<b>7</b>
26 a 35 años	465	147	<b>612</b>	409	134	<b>543</b>	361	119	<b>480</b>
36 a 45 años	310	127	<b>437</b>	359	132	<b>491</b>	398	147	<b>545</b>
46 a 55 años	349	77	<b>426</b>	343	92	<b>435</b>	349	98	<b>447</b>
Mayor de 55 años	127	16	<b>143</b>	156	15	<b>171</b>	173	20	<b>193</b>
<b>Total</b>	<b>1.263</b>	<b>370</b>	<b>1.633</b>	<b>1.273</b>	<b>373</b>	<b>1.646</b>	<b>1.286</b>	<b>386</b>	<b>1.672</b>

### INDICADORES DE ROTACIÓN POR TRAMO DE EDAD Y SEXO [-LA2-]

España

	2011				2012				2013			
	NÚMERO DE BAJAS		ÍNDICE DE ROTACIÓN (%)		NÚMERO DE BAJAS		ÍNDICE DE ROTACIÓN (%)		NÚMERO DE BAJAS		ÍNDICE DE ROTACIÓN (%)	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Menor de 25 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26 a 35 años	8	3	1,7	2	6	1	1,5	0,7	3	2	0,8	1,7
36 a 45 años	10	2	3,2	1,6	2	2	0,6	1,5	1	2	0,3	1,4
46 a 55 años	17	0	4,9	0	7	0	2	0	2	1	0,6	1
Mayor de 55 años	1	0	0,8	0	5	2	3,2	13,3	5	0	2,9	0
<b>Rotación total</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>2,9</b>	<b>1,4</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>0,9</b>	<b>1,3</b>

### NUEVAS CONTRATACIONES POR TRAMO DE EDAD Y SEXO [-LA2, LA13-]

España

	2011			2012			2013		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menor de 25 años	5	1	6	2	0	2	1	2	3
26 a 35 años	30	9	39	13	4	17	16	9	25
36 a 45 años	8	1	9	8	2	10	6	8	14
Mayor de 45 años	2	0	2	7	2	9	0	0	0
<b>Contratación total</b>	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>42</b>

### PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR UN CONVENIO COLECTIVO [-LA4-]

España

	2011	2012	2013
Incluidos en convenio colectivo (%)	98,7	98,8	98,8
Excluidos de convenio colectivo (%) <sup>(1)</sup>	1,3	1,2	1,2

<sup>(1)</sup> Personas excluidas de convenio colectivo de forma voluntaria que no forman parte del equipo directivo.

## SALUD LABORAL [-LA8-]

España	2009	2010	2011	2012	2013
Reconocimientos médicos	1.097	1.010	1.143	1.157	1.138
Consultas médicas y de enfermería	1.167	1.170	1.002	1.012	980
Vacunas	352	312	240	210	246
Consultas Incapacidad Temporal (IT)	139	145	193	197	211
Otras actuaciones sanitarias*				310	250

\*Otras actuaciones sanitarias no incluidas en las consultas ni vacunaciones

## INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL [-LA7-]

España <sup>(1)</sup>	2011			2012			2013 <sup>(*)</sup> <sup>(**)</sup>		
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		
Plantilla media	1.666	1.269	373	<b>1.652</b>	1.267	386	<b>1.653</b>		
Horas trabajadas	2.777.528	2.173.403	636.826	<b>2.810.229</b>	2.154.252	656.307	<b>2.810.559</b>		
Accidentes con baja (graves/leves)	0/10	3/10	0/2	<b>3/12</b>	0/7	0/0	<b>0/7</b>		
Accidentes mortales	1	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>		
Días perdidos por accidente <sup>(1)</sup>	6.128	738	62	<b>770</b>	332	0	<b>332</b>		
Índice de frecuencia de accidentes	3,96	5,98	3,14	<b>5,34</b>	3,24	0	<b>2,49</b>		
Índice de gravedad por accidentes	2,21	0,34	0,09	<b>0,27</b>	0,02	0,15	<b>0,12</b>		
Índice de incidencia	9,14	10,24	5,36	<b>9,07</b>	5,52	0	<b>4,23</b>		
Índice de absentismo	2,3	1,13	1,04	<b>2,17</b>	1,18	0,98	<b>2,16</b>		

<sup>(1)</sup> REE+REC+REI

Índice de frecuencia = Número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad = Número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.

Índice de absentismo = Horas de ausencia por IT común > 3 días, horas IT < 3 días y permisos no regulados/plantilla media personal convenio/horas teóricas convenio x100.

Índice de incidencia = Número de accidentes con baja x 1.000 /plantilla media.

Accidente grave = Los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.

<sup>(1)</sup> Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

\* Datos de cierre de año provisionales

\*\* Red Eléctrica no tiene ninguna enfermedad profesional declarada.

### INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. CONTRATISTAS DE REE [-EU17-]

Contratistas REE	2011	2012	2013*
Plantilla media <sup>(2)</sup>	3.371	3.510	3.527
Horas trabajadas	5.731.042	5.968.524	5.996.269
Accidentes con baja (graves/ leves)	9/91	7/102	4/105
Accidentes mortales	1	0	0
Días perdidos por accidente <sup>(1)</sup>	8.496	3.826	4.070
Índice de frecuencia de accidentes	17,62	18,26	18,18
Índice de gravedad de accidentes	1,59	0,64	0,68
Índice de incidencia	36,88	31,04	30,90

Índice de frecuencia = Número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad = Número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.

Índice de absentismo = Horas de ausencia por IT común > 3 días, horas IT < 3 días y permisos no regulados/ plantilla media personal convenio/horas teóricas convenio x100.

Índice de incidencia = Número de accidentes con baja x 1.000 /plantilla media.

Accidente grave = Los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.

<sup>(1)</sup> Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

<sup>(2)</sup> Basado en las horas trabajadas. [-LA1-]

\* Datos de cierre de año provisionales

### INDICADORES DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN [-LA10-]

España (1)

	2009	2010	2011	2012	2013
Horas de formación	144.497	162.290	154.715	115.969	100.997
Horas de formación a empleados	124.293	151.669	154.715	115.969	94.333
Horas de formación a becarios (becas operación)	20.204	10.621	0	0	6.664
Horas por empleado*	84	99	96	71	57
Empleados en formación (%)	100	97	95	91	96
Horas con medios propios (interna y virtual)	29.008	72.826	28.482	26.820	24.682
Número cursos gestionados	954	861	928	711	696
Inversión en formación/gastos de personal (%)	7,6	7,1	7,0	5,2	4,3
Inversión por empleado (euros) **	4.969	4.760	4.192	3.503	3.275
Formación en jornada laboral (%)	85	64	79	61	77

\* Sobre plantilla media.

\*\* (Coste externo de formación + viajes + coste hora alumnos + coste hora profesores + coste gestión) / plantilla media.

Nota: El descenso continuado de la formación es una evolución natural que viene condicionada por el perfil de los empleados. En los últimos años, REE experimentó un aumento y rejuvenecimiento de la plantilla que conllevó la realización de planes específicos de formación técnica para conseguir la adaptación de los empleados en el menor tiempo posible y con las máximas garantías. Actualmente, la plantilla se ha estabilizado y las necesidades de formación se han reducido desde el punto de vista cuantitativo y han variado en su naturaleza, requiriendo menos formación pero más avanzada por la experiencia acumulada.

### PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO [-LA10-]

España <sup>(1)</sup>

	2011			2012			2013		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL*	HOMBRES	MUJERES	TOTAL*	HOMBRES	MUJERES	TOTAL*
Equipo directivo	91	135	120	62	97	69	50	90	54
Técnicos superiores	123	107	121	75	86	79	46	48	44
Técnicos medios	149	111	140	91	88	91	65	74	62
Operadores del centro de control	85	141	93	88	80	87	121	54	106
Técnicos especialistas	43	27	38	53	61	53	47	22	43
Auxiliares técnicos	10	34	23	9	25	21	6	32	24
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>90</b>	<b>99</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>64</b>	<b>54</b>	<b>57</b>

<sup>(1)</sup> REE+REC

\* Media ponderada.

### PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR GRUPO DE EDAD [-LA10-]

España <sup>(1)</sup>

	2009	2010	2011	2012	2013
<30 años	131	162	194	168	188
31-40 años	102	117	114	79	66
41-50 años	56	74	64	43	48
>50 años	38	40	42	44	31

<sup>(1)</sup> REE+REC

### PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DEL DESARROLLO PROFESIONAL, DESGLOSADO POR SEXO [-LA12-]

España

	2011		2012		2013	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Empleados con evaluación del desempeño (%)	100	100	100	100	100	100

### COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO [-LA13-]

España

	2009			2010			2011			2012			2013		
	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M
Consejo de Administración	11	3	27,3	11	3	27,3	11	3	27,3	11	3	27,3	11	4	36,4
Comisión de Auditoría	1	2	66,7	1	2	66,7	1	2	66,7	1	2	66,7	1	2	66,7
Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa	3	1	25,0	3	1	25,0	3	1	25,0	2	1	33,3	2	1	33,3

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y GRUPO PROFESIONAL [-LA13-]

España <sup>(1)</sup>

	2009			2010			2011			2012			2013		
	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M
Equipo directivo	86	16	15,7	88	17	16,2	89	19	17,6	87	21	19,4	94	23	19,7
Técnicos superiores	287	146	33,7	328	157	32,4	328	158	32,5	327	160	32,9	326	170	34,3
Técnicos medios	452	92	16,9	470	88	15,8	466	88	15,9	468	87	15,7	467	90	16,2
Técnicos especialistas	296	5	1,7	336	9	2,6	349	9	2,5	360	9	2,4	369	9	2,4
Personal de apoyo	46	97	67,8	32	93	74,4	31	96	75,6	31	96	75,6	30	94	75,8
<b>Total</b>	<b>1.167</b>	<b>356</b>	<b>23,4</b>	<b>1.254</b>	<b>364</b>	<b>22,5</b>	<b>1.263</b>	<b>370</b>	<b>22,7</b>	<b>1.273</b>	<b>373</b>	<b>22,7</b>	<b>1.286</b>	<b>386</b>	<b>23,1</b>

<sup>(1)</sup> REE+REC

H= HombreS M= Mujeres

**RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE HOMBRES Y MUJERES [-LA14-]  
España <sup>(1)</sup>**

	2009	2010	2011	2012	2013
Equipo directivo	1,01	0,99	0,99	1,10	1,03
Técnicos superiores	1,11	1,10	1,09	1,11	1,11
Técnicos medios	1,10	1,08	1,08	1,07	1,06
Técnicos especialistas	1,05	1,02	0,98	0,99	0,97
Personal de apoyo	1,07	1,03	1,04	1,03	1,00
<b>Total</b>	<b>1,11</b>	<b>1,06</b>	<b>1,05</b>	<b>1,05</b>	<b>1,03</b>

<sup>(1)</sup> REE+REC

**BAJAS MATERNIDAD/PATERNIDAD (M/P) [-LA15-]  
España**

	2011		2012		2013	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Empleados con derecho a baja M/P (nº)	62	38	74	37	79	35
Empleados que han disfrutado baja M/P (nº)	62	38	74	37	79	35
Reincorporaciones al finalizar bajas M/P (nº) <sup>(1)</sup>	62	36	74	36	79	31
Empleados con baja M/P que permanecen en plantilla (%) <sup>(2)</sup>	100	100	100	100	100	99

<sup>(1)</sup> La diferencia entre el número de reincorporaciones de mujeres respecto a las que han disfrutado de bajas se debe a una excedencia por cuidado de hijos.

<sup>(2)</sup> Empleados que se incorporan al trabajo después de una baja de M/P y que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de su reincorporación. Datos a cierre de año.

Nota. La legislación española garantiza la reincorporación al puesto de trabajo tras un periodo de descanso maternal y/o paternal.

**EU15. EMPLEADOS CON POSIBILIDAD DE JUBILARSE [-EU15-] (%)  
España <sup>(1)</sup>**

	En los próximos 5 años (2014-2018)	En los siguientes 5 años (2019-2023)
Equipo directivo	1,6	1,1
Técnicos superiores	1,3	2,0
Técnicos medios	0,7	1,5
Técnicos especialistas	1,7	2,8
Personal de apoyo	0,2	1,0
<b>Total</b>	<b>5,5</b>	<b>8,4</b>

<sup>(1)</sup> REE+REC

Nota. Considerando como requisito únicamente la edad de jubilación y estimando ésta en 65 años de edad.