



07

EMPLEADOS

CONECTADOS  
CON LA IGUALDAD,  
EL TALENTO,  
LA SALUD,  
**LA SEGURIDAD**  
**Y EL EMPLEO ESTABLE**

---

## EJES DE NUESTRO COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS



## EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

### CRECIMIENTO SOSTENIDO DE LA PLANTILLA [G4-LA1]

**EL EQUIPO HUMANO** de Red Eléctrica estaba formado a finales de 2014 por 1.682 profesionales altamente cualificados, lo que supone un crecimiento del 0,6 %

respecto a 2013. En el ámbito de Grupo, el equipo de personas empleadas se situó, al finalizar este ejercicio, en 1.742 personas.

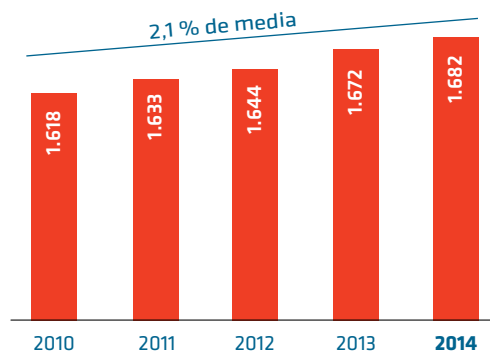
### ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

**EL COMPROMISO** de Red Eléctrica con la creación de empleo estable se manifiesta en el porcentaje de contratación indefinida que se ha situado por encima del 99 %. Esta estabilidad incide positivamente en el orgullo de pertenencia de los profesionales de Red Eléctrica y refuerza su compromiso con el proyecto empresarial. Prueba de ello, es el índice

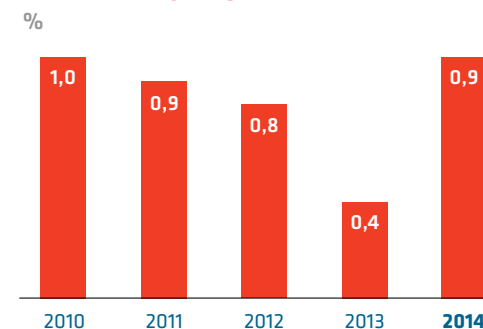
de rotación externa no deseada que se ha situado por debajo del 1 % en los últimos cinco años.

El *X Convenio Colectivo*, firmado durante este ejercicio, es una herramienta más hacia el empleo estable y de calidad al incorporar medidas como el incremento de la eficiencia y el fomento de la conciliación, lo que supone un importante atractivo para atraer y retener el talento en Red Eléctrica.

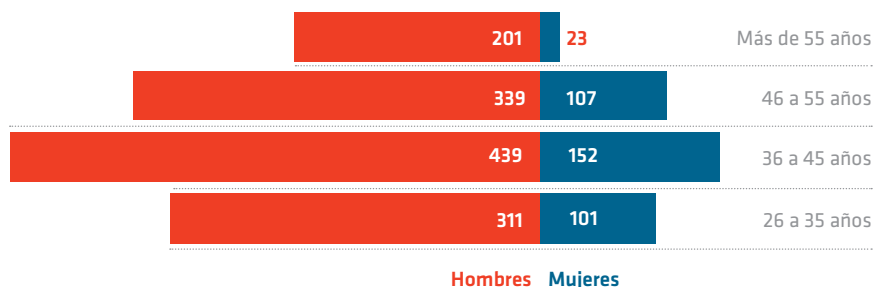
#### EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA



#### ÍNDICE DE ROTACIÓN EXTERNA NO DESEADA



#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO



## MODELO DE SELECCIÓN

RED ELÉCTRICA identifica e integra a las personas más idóneas en un proceso de selección transparente y objetivo basado en la cualificación y la ade-

cuación de los candidatos a los puestos de trabajo, la igualdad de oportunidades y el compromiso.

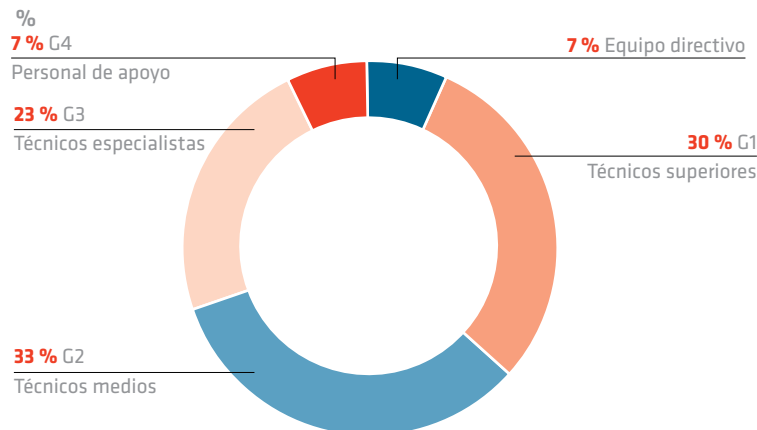
## MODELO DE RETRIBUCIÓN

TRABAJAMOS en un modelo de retribución y recompensa global que atraiga y motive a las personas. Justo, equitativo internamente y competitivo externamente, que reconozca y respete la diversidad, fomente el desarrollo profesional y el espíritu de superación. Sobre esta base, el modelo retributivo de Red Eléctrica está compuesto por elementos dinerarios: una retribución fija, dentro de bandas salariales amplias, y una gratificación extraordinaria que reconoce las contribuciones más destacadas. Y no dinerarios, adaptados a las

circunstancias y preferencias personales: seguro médico, plan de pensiones, seguro de vida, cheques restaurante y cheques guardería.

En 2014, hemos implantado un nuevo modelo retributivo para el equipo directivo que, basándose en estudios de mercado y en las mejores prácticas empresariales, incorpora las características especiales de REE y los principios de equidad interna y competitividad.

## ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL



## INDICADORES CLAVE DE EMPLEO [G4-LA1]

(1)	2012	2013	2014
Plantilla total	1.646	1.672	1.682
Mujeres (%)	22,7	23,1	22,8
Hombres (%)	77,3	76,9	77,2
Mujeres en puestos directivos (%)	19,4	19,7	19,3
Personas con algún tipo de discapacidad (%)		0,66	0,71
Creación de empleo neto (nº de puestos)	13	26	10
Edad media	42	43	43
Antigüedad media (años)	13	13	14
Rotación externa no deseada (%)	0,8	0,4	0,9
Rotación total (%)	1,5	1,0	1,2
Contratos fijos (%)	100	99,8	99,4

(1) REE+REC

## RECONOCIMIENTOS

- >> Red Eléctrica se ha situado entre las tres empresas más atractivas para trabajar en el sector de la energía en los galardones españoles de la quinta edición de los *Randstad Award*.
- >> Red Eléctrica ocupa la posición 22 en el ranking *MercoPersonas 2014*.
- >> Primera empresa del sector energético en el ranking 2014 de *Las 100 mejores empresas para trabajar* en el estudio anual de la revista *Actualidad Económica*.

## PRINCIPALES OBJETIVOS 2015

- >> Mantenimiento de la estabilidad y calidad en el empleo.
- >> Eficiencia de la gestión de la organización y la plantilla.
- >> Alineamiento de políticas de RRHH en las diferentes sociedades del grupo.
- >> Implantación del modelo operativo de la Dirección de RRHH siguiendo el ciclo de vida del empleado en la empresa.

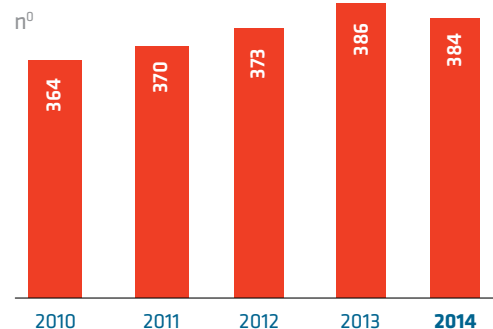
EL COMPROMISO DE RED ELÉCTRICA CON LA CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE se manifiesta en el porcentaje de contratación indefinida en 2014: el 99,4 % de los contratos son fijos

## DIVERSIDAD: IGUALDAD Y DISCAPACIDAD

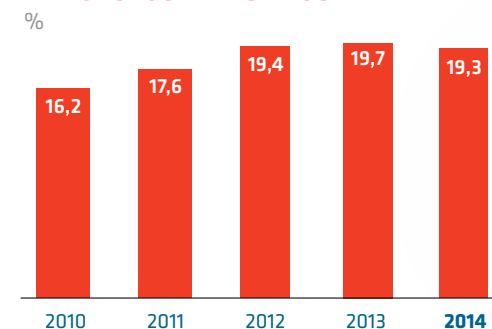
**EL COMPROMISO** con la diversidad y la igualdad forman parte de la cultura de Red Eléctrica, están integrados en el Código Ético y en las políticas internas de la compañía. El objetivo

es generar un entorno de trabajo donde todas las personas empleadas, independientemente de su sexo, edad o capacidad, tengan posibilidad de acceder y desarrollarse profesionalmente.

### EVOLUCIÓN DE MUJERES EN LA PLANTILLA



### EVOLUCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS



EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS EL NÚMERO DE MUJERES en la plantilla se ha incrementado un 8 % y el de directivas un 43,8 %.

## IGUALDAD DE GÉNERO Y DE OPORTUNIDADES

RED ELÉCTRICA cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2009, elaborado conjuntamente con la Representación Social, que recoge acciones orientadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las áreas de empleo (selección, promoción y

contratación), formación y desarrollo, retribución, y actuaciones de sensibilización y concienciación. El órgano encargado del seguimiento del Plan es la Comisión Paritaria de Igualdad prevista en el *Convenio Colectivo* de la empresa. ▶



## ◀ Principales resultados 2014

- >> Equilibrio de género en el Consejo de Administración. Un 45,45 % de consejeras frente al 27,30 % en 2009.
- >> Incremento de la presencia femenina en la plantilla, con 384 mujeres en 2014 frente a 356 mujeres en 2009.
- >> Incremento del porcentaje de mujeres en puestos directivos. Un 19,3 % en 2014, frente a un 15,7 % en 2009.
- >> Participación en conferencias, foros, y seminarios en materia de promoción de la igualdad.
- >> Campañas de comunicación para sensibilizar a la plantilla sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad.
- >> Diseño de un Cuadro de Mando de la Igualdad.

**RED ELÉCTRICA CONTINUARÁ EN 2015 desarrollando actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y de la diversidad**

## PRINCIPALES OBJETIVOS 2015

- >> Continuar con las actividades de promoción de la igualdad de oportunidades y la diversidad en todas las áreas de actuación establecidas en el *Plan de Igualdad* de la empresa.
- >> Promoción y participación en foros internos y externos relacionados con la igualdad de oportunidades y la diversidad.
- >> Sensibilización y concienciación permanente sobre los diferentes conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades y la diversidad.

**ADHESIÓN A INICIATIVAS Y ACUERDOS CON EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**



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

**LA COMPAÑÍA SE HA ADHERIDO al convenio de colaboración 'Red de empresas' por una sociedad libre de violencia de género**

Acuerdo para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos de administración

Acuerdo para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y de comité de dirección

Convenio de colaboración *Red de empresas* por una sociedad libre de violencia de género

Participación en el *Proyecto Promociona* que promueve la formación y el desarrollo profesional como estrategia para el acceso femenino a puestos directivos

## FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN

LA INTEGRACIÓN de personas con discapacidad es un objetivo esencial de la política de responsabilidad corporativa de Red Eléctrica. Enmarcado en el modelo de empresa saludable, se ha definido un *Plan Global de Discapacidad* que incorpora las siguientes medidas:

- >> Reforzar la sensibilidad de la plantilla.
- >> Superar el cumplimiento de la obligación legal de integrar la discapacidad en los diferentes procesos de la compañía.
- >> Integrar personas con discapacidad en la plantilla, participando en los foros de empleo dirigidos a este colectivo y en proyectos enfocados a la integración de estudiantes universitarios en la empresa como el Proyecto Unidos en colaboración con la Fundación Adecco.

RED ELÉCTRICA  
TIENE COMO  
OBJETIVO PARA  
2015 incluir la  
discapacidad  
en los procesos  
de la compañía  
y extender el  
compromiso a  
proveedores y  
otros grupos de  
interés

### PRINCIPALES OBJETIVOS 2015

- >> Desarrollar el Plan de Acción definido para la implantación del nuevo sistema de gestión de la discapacidad.
- >> Incluir la discapacidad en los procesos de la compañía y extender el compromiso con la discapacidad a proveedores y otros grupos de interés.
- >> Trabajar para conseguir incorporar en plantilla personas con discapacidad hasta alcanzar la cuota del 2 %.
- >> Fomentar las adquisiciones a Centros Especiales de Empleo
- >> Continuar con las actividades relacionadas con el Plan Familia y el Proyecto Unidos

## Principales resultados 2014

- >> Sensibilización de la plantilla. *Jornada en la Huerta de la Fundación Juan XXIII* para acercar la discapacidad a los hijos de las personas empleadas en Red Eléctrica.
- >> *Plan Familia*. Medidas de apoyo personalizado a familiares de empleados de Red Eléctrica con discapacidad para su plena integración social y laboral.
- >> Apoyo para gestión del reconocimiento de discapacidades en empleados con patologías susceptibles de reconocimiento de discapacidad.
- >> Adquisición de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo: gestión documental, jardinería, catering, *RH2000, Dígame*, que fomentan de manera directa la contratación de personas con discapacidad. En 2014 se han realizado contratos por un importe de 350.000 euros, equivalente a la contratación de 18 personas.
- >> Donaciones a la Fundación Adecco y a la Fundación Randstad, cuyo fin es la inserción laboral y la creación de empleo de las personas con discapacidad, por un importe equivalente a la contratación de 11 personas.
- >> Ampliación del proyecto de colaboración *Proyecto Unidos* con cinco Universidades y la Fundación Adecco.

## GESTIÓN DEL TALENTO [G4-LA10]

### 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.

Para impulsarlo, se ha diseñado el *Modelo Global de Gestión del Talento* que contempla una estrategia de aprendizaje que se fundamenta en cinco principios:

- >> Autodesarrollo
- >> Implicación del líder
- >> Innovación y mejora continua
- >> Excelencia
- >> Empleabilidad

Este modelo está orientado a acometer bajo un prisma integral las acciones de formación, el desarrollo de competencias y habilidades, así como la gestión del conocimiento. Con ello se pretende dotar al proceso de gestión del talento de la mayor eficiencia y calidad.

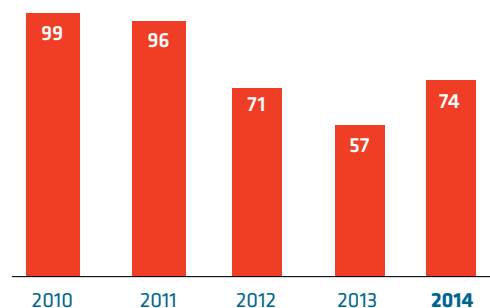
### FORMACIÓN Y DESARROLLO

RED ELÉCTRICA MANTIENE un compromiso constante con la formación y desarrollo de sus empleados, hacia la mejora continua y excelencia profesional dando respuesta a los retos actuales y adelantándose a escenarios futuros.

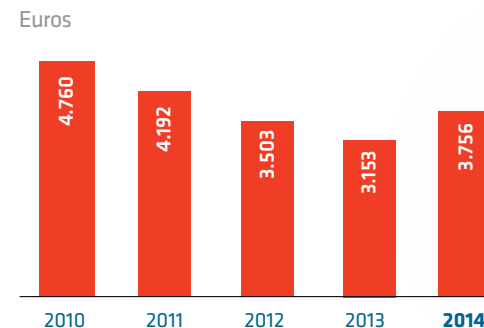
La Escuela Corporativa de Red Eléctrica (ECRE) facilita el marco global para el desarrollo de una formación adaptada a las necesidades de la compañía y de sus empleados.

Desde la ECRE se capacita a los profesionales de la compañía para realizar las funciones de operación y transporte del sistema eléctrico y se gestionan los programas de formación y desarrollo de competencia y habilidades.

### PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO



### INVERSIÓN EN FORMACIÓN POR EMPLEADO



LA ESCUELA CORPORATIVA DE RED ELÉCTRICA (ECRE) facilita el marco global para el desarrollo de una formación adaptada a las necesidades de la compañía y de sus empleados

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

SE HA PUESTO en marcha un equipo de trabajo multidisciplinar con el objeto de impulsar y desarrollar un modelo global de gestión del conocimiento basado en dos aspectos. Por un lado, facilitar la identificación de los conocimientos clave y su

accesibilidad para la organización y por otro lado, mejorar la generación e intercambio de ideas y facilitar la innovación.

El proyecto aportará diversos beneficios como el ahorro de costes al evitar la pérdida de conocimientos

esenciales, mejora de los resultados del negocio a través de la capacidad de extrapolar y gestionar el conocimiento asociado a las buenas prácticas de la compañía e incremento de la motivación de los empleados. ▶



## ◀ EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

EN RED ELÉCTRICA todos los empleados son evaluados anualmente por competencias, compromiso y contribución.

Paralelamente se está llevando a cabo la evalua-

ción del equipo directivo con un nuevo sistema *multifunte* (autoevaluación, evaluación colateral y ascendente), como parte del desarrollo del modelo de liderazgo.

## COOPERACIÓN CON EL SECTOR EDUCATIVO

DURANTE 2014, Red Eléctrica ha continuado con el desarrollo del programa de becas PRACTICA+ del que se han beneficiado 110 recién titulados.

LA GESTIÓN DEL TALENTO INTEGRA ACCIONES de formación, gestión del conocimiento y desarrollo de habilidades y competencias

## Principales resultados 2014

- >> Más de 100.000 horas de formación (74 por empleado), lo que supuesto una inversión de más 6 millones de euros (3.756 euros por empleado).
- >> Avance en la consolidación del ECRE con la puesta en marcha del Aula taller de protecciones, dotado de la última tecnología, para la formación técnica práctica de nivel avanzado del área de transporte.
- >> Implantación de un nuevo programa de formación en idiomas con una metodología mixta: *online* a través de plataforma informática, clases telefónicas y clases por videoconferencia.
- >> Implantación de Mesas de Talento, como instrumento de validación y consenso, que contribuye a dotar de mayor rigor, objetividad y transparencia todos los procesos relacionados con: evaluación del desempeño, formación, desarrollo y movilidad.
- >> Desarrollo del primer programa de Banco de Potencial, para posiciones técnicas y jefes de departamento, cuyo objetivo es impulsar el potencial de ambos colectivos y trabajar en su desarrollo profesional dentro de la organización.
- >> Dentro del modelo de Movilidad en los programas de Banco de Potencial, se han puesto en práctica proyectos de movilidad internacional para intercambiar conocimiento con compañías europeas del sector y movilidad transversal con objetivo de incrementar la polivalencia y empleabilidad.
- >> Plan específico para reforzar la sensibilidad de la plantilla en responsabilidad corporativa y apoyar el adecuado despliegue de la actuación clave "adoptar las mejores prácticas en responsabilidad corporativa y buen gobierno". En este plan han participado más el 95 % de los empleados.

## PRINCIPALES OBJETIVOS 2015

- >> Revisar y adaptar el *Plan de acogida e integración de personas empleadas* de acuerdo al nuevo entorno social más globalizado.
- >> Establecer un sistema de evaluación de la formación que permita conocer el retorno de la inversión (ROI).
- >> Continuar con la consolidación de ECRE como Escuela Corporativa de Red Eléctrica.
- >> Impulsar el modelo de Movilidad funcional acercando los intereses de la compañía con los de las personas empleadas.
- >> Seguir avanzando en la homologación en operación local sin supervisión a brigadas de apoyo de contratas.
- >> Desarrollar el modelo de Liderazgo de REE
- >> Desarrollar a los empleados considerados *expertos*, para mejorar su carrera técnica, a través de experiencias de aprendizaje novedosas (competencias digitales, redes de conocimiento, aprendizaje colaborativo, etc.).
- >> Optimizar el sistema de evaluación del desempeño de acuerdo con las mejoras detectadas y las nuevas competencias corporativas.
- >> Mantener la cooperación con el sector educativo a través de programas de becas que ofrezcan prácticas en la compañía a estudiantes y recién titulados.
- >> Desarrollar el modelo Global de Gestión del Conocimiento en Red Eléctrica.

## DIÁLOGO Y TRANSPARENCIA

RED ELÉCTRICA CONSIDERA la comunicación interna 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 el orgullo de pertenencia.

Durante 2014 hemos trabajado en acciones de comunicación que fomenten una cultura transparente y participativa, potenciando la comunicación bilateral que facilite la agilidad en la información y la escucha de los diferentes colectivos.

En los **planes de comunicación** personalizados de proyectos corporativos para divulgar estrategias, políticas y objetivos, se ha puesto el foco en la comunicación presencial, convocando reuniones a las que pueden asistir todos los interesados.

Además, toda la información relevante de la compañía está a disposición de los empleados a través de diversos canales: intranet del empleado, pantallas informativas en zonas de uso general, publicaciones, carteles, etc.

Dentro de las acciones para reforzar el compromiso, participación y transparencia, periódicamente se realiza la **encuesta de clima y compromiso** que constituye una valiosa herramienta de gestión. La última se llevó a cabo en 2012 en la que se puso de manifiesto el elevado nivel de satisfacción general (9,3 sobre 10).

El compromiso del Equipo Directivo como canal de comunicación se ha visto reforzado con la incorporación de varios objetivos de liderazgo ligados a la comunicación de temas como el nuevo convenio colectivo.

### Principales resultados 2014

- >> Comunicación directa de los siguientes temas relevantes:
  - > Modelo de empresa saludable.
  - > Código Ético.
  - > Proyecto CARS (conducción ágil, responsable y segura).
- >> Mejora de las herramientas de comunicación entre las que destaca el avance del proyecto de renovación de la web del empleado (miRED) con nuevas funcionalidades e integración de aplicaciones corporativas para convertirla en el punto de acceso de información y trabajo.
- >> Continuación de las actividades del plan social:
  - > 13ª edición del certamen de pintura para hijos de empleados.
  - > 23ª edición del concurso de fotografía.
  - > Jornada de sensibilización ambiental en GREFA con las familias de empleados.
- >> Más de 9.000 solicitudes gestionadas a través del canal del empleado RH2000, servicio gestionado por la Fundación Juan XXIII que trabaja con personas con discapacidad.

### PRINCIPALES OBJETIVOS 2015

- >> Encuesta de clima para conocer la opinión e inquietudes sobre temas de interés para la organización.
- >> Implantación de un Modelo de Comunicación Interna que consolide el marco de desarrollo de las acciones de comunicación.
- >> Desarrollo de planes de comunicación transversales y personalizados para el conocimiento de las distintas áreas de Red Eléctrica.
- >> Implantación de la nueva intranet miRED más colaborativa, que permita la comunicación multidireccional, fomente la participación y facilite la gestión del conocimiento y agilidad informativa.
- >> Creación de nuevos canales de comunicación más ágiles que den voz a todas las áreas de la compañía.
- >> Ampliación de las actividades del Plan social orientadas a la participación e integración de los empleados, y la concienciación en temas de interés sectorial, social y ambiental.
- >> Análisis y diagnóstico para gestionar la *Voz del empleado*, como canal bidireccional de RRHH con el resto de la organización orientado a garantizar la mejora continua y la excelencia en la gestión.

## DIÁLOGO SOCIAL [G4-LA4, G4-EU15]

RED ELÉCTRICA de España garantiza a sus empleados los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva en el marco de la normativa laboral vigente y el convenio colectivo. La negociación colectiva es además un principio gestor de RRHH.

Tras el correspondiente proceso negociador, el 24 de abril de 2014 se firmó el *X Convenio Colectivo* cuya vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2017. Este convenio fue aprobado por toda la representación sindical y refrendado por el 82,74 % de los empleados. Cabe destacar que, con fecha efectiva del 1 de

enero de 2015, la totalidad del colectivo de personas empleadas en Red Eléctrica provenientes de Endesa, con motivo de la compra de los activos de la red de transporte insulares, se ha integrado completamente bajo este marco normativo.

Este convenio cubre por ello a la práctica totalidad de la plantilla, estando excluidos de su ámbito de aplicación únicamente los directivos y los empleados que de forma voluntaria y reversible acepten la propuesta de la dirección de la empresa de exclusión

del convenio. No obstante, los acuerdos sociales son de aplicación universal. El X Convenio pone el foco en los criterios de eficiencia, productividad, flexibilidad y sostenibilidad del marco laboral con el objetivo de contribuir al logro de los objetivos empresariales, así como al desarrollo personal y profesional de las personas.

En este sentido, uno de los aspectos a destacar de este convenio es que la actualización salarial se desvincula del Índice de Precios al Consumo (IPC). En su lugar, esta actualización se asocia a la productividad interna en función del cumplimiento de los

objetivos gerenciales y a la productividad, usando una función escalada y limitada de la tasa de variación interanual del Producto Interior Bruto (PIB) real.

Cabe destacar, igualmente, que este convenio promueve una mayor flexibilidad horaria, así como la posibilidad de conciliar mejor la vida laboral con la personal a través de una participación más activa y recíproca entre la empresa y los empleados en la organización y gestión de los tiempos de trabajo.

La representación de los trabajadores se instrumeta a través de las siguientes vías de diálogo:

- >> Comité intercentros
- >> Comité de seguridad y salud [G4-LA8]
- >> Comisión paritaria de asuntos sociales
- >> Comisión paritaria de vigilancia e interpretación
- >> Comisión paritaria del personal de instalaciones de la red de transporte
- >> Comisión paritaria de igualdad
- >> Comisión de formación

La notificación sobre cambios organizativos se lleva a cabo según la legislación

**EL X CONVENIO COLECTIVO, firmado en abril de 2014, fue aprobado por toda la representación sindical y refrendado por el 82,74 % de los empleados**

vigente. Respecto a los mecanismos de reclamación de prácticas laborales, además de los establecidos por la legislación vigente, la compañía dispone del Canal de consultas, sugerencias y denuncias del Código ético.

## EMPRESA SALUDABLE

EL INTERÉS de Red Eléctrica por implantar las mejores prácticas en bienestar para sus empleados y posicionar a la compañía como un referente de *empresa saludable* está definido en el *Plan Director de Recursos Humanos* y en las políticas estratégicas de la compañía, y es un elemento clave para la promoción de la seguridad y la salud en un enfoque amplio. Nuestro objetivo es crear y desarrollar un

ambiente de trabajo saludable y en consecuencia una mejor calidad de vida.

En 2014, la compañía ha dado un paso más al definir el modelo de empresa saludable de Red Eléctrica, cuyo objetivo es integrar la salud en un marco que nos permita una visión más amplia como bienestar físico, psíquico y social. Este modelo establece los principios y directrices

generales para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas y la sostenibilidad del espacio de trabajo, el entorno familiar y la comunidad.

Asimismo, ha elaborado un plan de acción para los próximos tres años, cuyo objetivo es la reducción de los accidentes laborales y la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad.

### RENOVACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN OHSAS 18001

Adhesión a la *Declaración de Luxemburgo* con el compromiso de integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de las personas empleadas.

### ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

LAS PRINCIPALES actuaciones en este ámbito se han centrado en la identificación periódica de los riesgos psicosociales que mayor influencia pudieran tener en la salud de las personas y en el establecimiento de un plan de prevención de estos riesgos. El estudio de clima social, la prevención del

estrés, la conciliación de la vida laboral y personal o la gestión de la diversidad e igualdad son otros asuntos que Red Eléctrica considera en el marco del entorno psicosocial. El enfoque de gestión y resultados de estos últimos se detallan en el epígrafe correspondiente. ▶

### RECURSOS DE SALUD

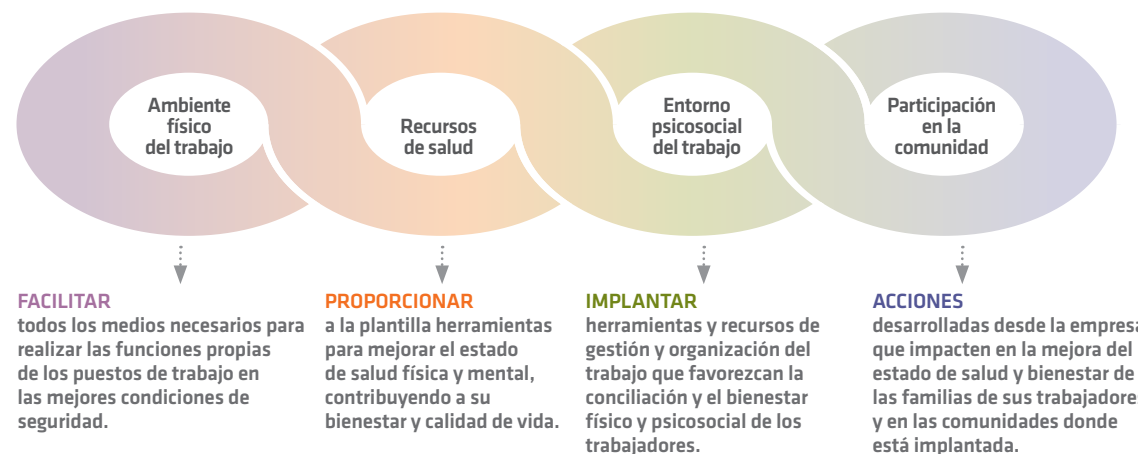
LA UNIDAD DE VIGILANCIA de la salud centra su actividad en la identificación de los principales problemas de salud de los trabajadores y en acciones de prevención y promoción de la salud en toda su

extensión. Además, lleva a cabo la realización de reconocimientos médicos basados en protocolos específicos según los riesgos existentes en cada puesto de trabajo.



Más información sobre el modelo de *Empresa Saludable* en el apartado 'Personas' de la sección 'Sostenibilidad' de la web corporativa.

### MODELO DE EMPRESA SALUDABLE DE RED ELÉCTRICA



## ◀ AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO

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 lado, 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.

Para lograr estos objetivos, Red Eléctrica cuenta con una estrategia de

prevención de riesgos, que se fundamenta en el liderazgo del equipo directivo, la evaluación de riesgos, 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.

El seguimiento continuo de trabajos y actividades de mayor riesgo por parte de técnicos, coordinadores de seguridad y supervisores de obra mediante la implantación de programas

de inspección, se convierte en el elemento angular que garantiza el despliegue de los programas de manera eficiente.

Gracias a las medidas preventivas aplicadas y el contexto social de España, no hay actualmente o no se ha identificado una incidencia o riesgo de determinadas enfermedades ligadas a la actividad profesional. Además los resultados de los controles de salud corroboran esta afirmación. [G4-LA7]

**LOS OBJETIVOS SON: Llegar a 'cero' accidentes y la mejora continua de la salud y seguridad de sus empleados y de los empleados de los proveedores que trabajan en las instalaciones de la empresa**

## PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD

DESDE esta perspectiva, las actuaciones de Red Eléctrica se centran en extender las acciones de promoción de la salud a las familias de los empleados, en la mejora de la integración de familiares

con discapacidad, en acciones que repercutan en la salud de la comunidad y en la salud de los proveedores y colaboradores de la empresa.

## LA SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

RESPECTO a los trabajos realizados por proveedores de obras y servicios, todas las empresas y las personas que trabajan en instalaciones y centros de trabajo de Red Eléctrica están homologadas y cualificadas en seguridad laboral y, en el caso de

realizar actividades con riesgos, dichas actividades deberán ser dirigidas por los Jefes de Trabajo del proveedor que hayan sido homologados previamente por el Servicio de Prevención de Red Eléctrica. [EU18]

## CONSULTA, PARTICIPACIÓN Y TRANSPARENCIA [G4-LA5, G4-LA8]

RED ELÉCTRICA cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición y funcionamiento se establece en el *X Convenio Colectivo* (Capítulo VII). Este Comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados de prevención elegidos entre los representantes de los trabajadores que representan al 100% de los empleados. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. La actas de dichas reuniones están a disposición de todos los empleados en un apartado específico en la intranet corporativa. ▶

## Principales resultados 2014

>> Bajos índices de accidentalidad para personas empleadas de Red Eléctrica y mejora continuada de los índices de accidentalidad de los trabajadores de empresas proveedoras.

>> Objetivos de liderazgo del equipo directivo asociados a los índices de accidentalidad.

>> Desarrollo del modelo de gestión de empresa saludable

>> Control y seguimiento de las actividades realizadas en las instalaciones: 12.821 inspecciones, 1.539 acciones correctivas, un 98 % de resolución.

>> 7.988 horas de formación en seguridad con 721 participantes.

>> Consolidación del modelo de calificación de proveedores considerando criterios de seguridad.

>> Establecimiento de criterios de medición de análisis coste/beneficio de seguridad y salud laboral.

>> 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. Evaluaciones ergonómicas e higiene postural de los puestos de trabajo.

>> Promoción de la actividad física como hábito de vida saludable, a través de ayudas económicas de las que se beneficia el 37 % de la plantilla en 29 grupos deportivos.

>> Desarrollo de campañas de prevención y promoción de la salud, entre las que destacan la prevención del cáncer de colon y próstata, la prevención de riesgos psicosociales y las orientadas a la salud cardiovascular y trastornos musculoesqueléticos.

>> 1.095 reconocimientos médicos, 953 consultas

médicas y de enfermería y 243 vacunas.

>> Implantación de un sistema de seguridad física (denominado Kérberos) de las instalaciones y de las personas que acceden a ellas.

>> Reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud laboral que representa al 100 % de los empleados.

## PRINCIPALES OBJETIVOS 2015

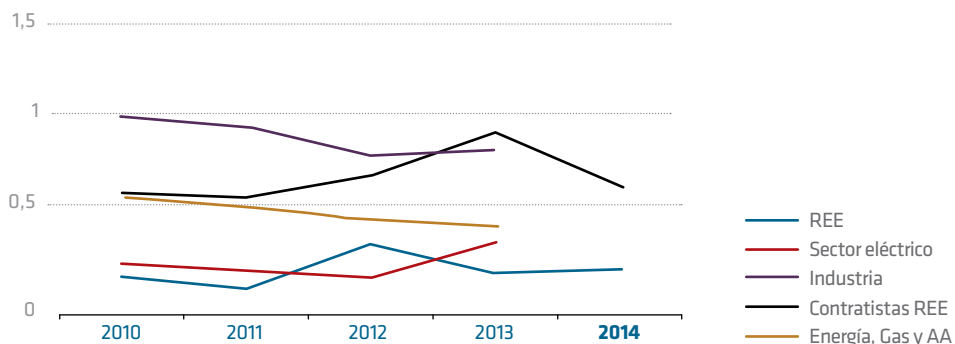
>> Desarrollo del *Plan empresa saludable 2014-2017*.

>> Elaboración y difusión del manual de empresa saludable de Red Eléctrica.

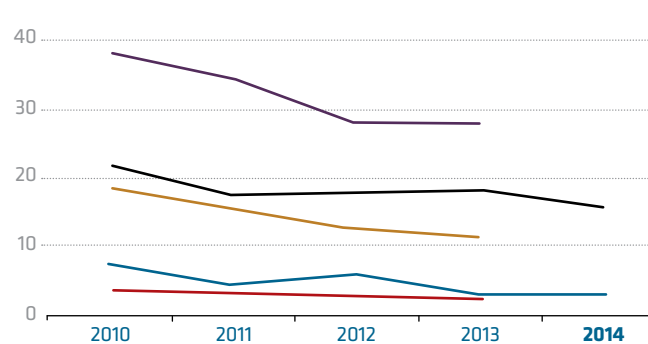
>> Gestión integral del envejecimiento de la plantilla de Red Eléctrica para analizar y valorar los riesgos asociados a la edad desde la perspectiva de seguridad, salud y bienestar.

>> Desarrollo de campañas de promoción de la salud, haciendo partícipes a los empleados y extendiendo las buenas prácticas a su entorno familiar.

## ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES



## ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES



## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

EL SISTEMA de mejora continua del modelo de gestión de la conciliación de Red Eléctrica se encuentra entre las principales áreas de actuación del modelo de Empresa Saludable, conscientes del efecto que produce en la salud, la relación vida laboral-vida personal.

Nuestro reto es ser capaces de valorar de manera individualizada la bidireccionalidad existente entre los diferentes ámbitos de las personas (trabajo-persona) para lograr una conciliación más flexible, basada en el compromiso mutuo entre empresa y

personas, con el objetivo de alcanzar una mejora en el bienestar y calidad de vida.

El X Convenio colectivo, firmado en 2014, ha supuesto un avance más en materia de conciliación al incluir nuevas medidas o ampliar las ya existentes en materia de:

- >> flexibilización laboral
- >> permisos y licencias
- >> maternidad y paternidad
- >> discapacidad/familiares dependientes
- >> Beneficios sociales
- >> Servicios
- >> Eventos y actividades

Estas medidas se aplican al conjunto de la plantilla con independencia del tipo de contrato. [G4-LA2]

### Principales resultados 2014

- >> Nuevas medidas de conciliación en flexibilidad horaria, mejora en los permisos y licencias, y ayudas económicas a empleados y familiares con un 33 % de discapacidad.
- >> Aumento de un 37 % de las consultas realizadas a los interlocutores de conciliación, sobre situaciones personales especiales.
- >> Desarrollo de las acciones contempladas en el *Plan Integral de Conciliación*.
- >> Lanzamiento de una encuesta de conciliación en la que se logró un nivel de participación del 62 % y unos resultados que reflejan un alto nivel de satisfacción, con una valoración media del modelo de gestión de la conciliación de un 7,15 (sobre 10).
- >> Inclusión de un indicador de retorno de la inversión en conciliación (ROI) con metodología propia.
- >> Actividades y servicios de apoyo familiar: 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.

RED  
ELÉCTRICA ESTÁ  
CERTIFICADA con  
el reconocimiento  
de 'Empresa  
familiarmente  
responsable'

### PRINCIPALES OBJETIVOS 2015

- >> Renovación del certificado EFR.
- >> Formación y sensibilización del equipo directivo para la gestión de la personas a través de la conciliación.
- >> Elaboración de un protocolo de actuación sobre los criterios y aplicación de las medidas en conciliación.
- >> Hacia una cultura de optimización del *tiempo de trabajo*, vinculada a los modelos de liderazgo y de bienestar.



>> Reconocimientos  
Certificación  
EFR Empresa  
familiarmente  
responsable

## INDICADORES

### DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR TIPO DE EMPLEO, CONTRATO, REGIÓN Y SEXO [G4-10]

España

	2012			2013			2014		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Plantilla (nº de personas)	1.273	373	1.646	1.286	386	1.672	1.298	384	1.682
Empleados contrato fijo (nº)	1.271	373	1.644	1.285	383	1.669	1.289	383	1.672
Empleados contrato temporal (nº)	2	0	2	1	3	3	9	1	10
Contratación fija ( %)	99,8	100,0	99,8	99,9	99,2	99,8	99,3	99,7	99,4
Contratos a tiempo parcial ( %)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajadores de Empresa de Trabajo Temporal (nº)	14	14	28	7	6	13	6	4	10
Becarios (nº)	63	36	99	55	16	71	79	31	110

### EMPLEADOS CON CONVENIO COLECTIVO [G4-11]

España <sup>(1)</sup>

	2012	2013	2014
Empleados incluidos en convenio colectivo (%)	98,85	98,84	98,99
Empleados excluidos de convenio colectivo (%) <sup>(*)</sup>	1,15	1,16	1,01

(\*) Personas excluidas de convenio colectivo de forma voluntaria que no forman parte del equipo directivo

(1) REE+REC



## NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS DESGLOSADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y REGIÓN [G4-LA1]

España <sup>(1)</sup>

	2012			2013			2014		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menor de 25 años	6	0	6	5	2	7	8	1	9
26 a 35 años	409	134	543	361	119	480	311	101	412
36 a 45 años	359	132	491	398	147	545	439	152	591
46 a 55 años	343	92	435	349	98	447	339	107	446
más de 55 años	156	15	171	173	20	193	201	23	224
<b>Total</b>	<b>1.273</b>	<b>373</b>	<b>1.646</b>	<b>1.286</b>	<b>386</b>	<b>1.672</b>	<b>1.298</b>	<b>384</b>	<b>1.682</b>

(1) REE+REC

## ROTACIÓN DE EMPLEADOS POR TRAMO DE EDAD Y SEXO [G4-LA1]

España <sup>(1)</sup>

	2012				2013				2014			
	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	0	0	0,0	0,0
26 a 35 años	6	1	1,5	0,7	3	2	0,8	1,7	0	3	0,0	3,0
36 a 45 años	2	2	0,6	1,5	1	2	0,3	1,4	1	5	0,2	3,3
46 a 55 años	7	0	2,0	0,0	2	1	0,6	1,0	2	0	0,6	0
más de 55 años	5	2	3,2	13,3	5	0	2,9	0,0	7	2	3,5	8,7
<b>Rotación total</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>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0,8</b>	<b>2,6</b>

(1) REE+REC

Nota. Antigüedad media de las bajas: 17,4 años.

## NUEVAS CONTRATACIONES POR TRAMO DE EDAD Y SEXO [G4-LA1]

España <sup>(1)</sup>

	2012			2013			2014		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menor de 25 años	2	0	2	1	2	3	5	0	5
26 a 35 años	13	4	17	16	9	25	12	3	15
36 a 45 años	8	2	10	6	8	14	5	4	9
más de 45 años	7	2	9	0	0	0	0	1	1
Contratación total	30	8	38	23	19	42	22	8	30

(1) REE+REC

## ÍNDICES MATERNIDAD/PATERNIDAD (M/P) [G4-LA3]

España <sup>(1)</sup>

	2012		2013		2014	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Empleados con derecho a baja M/P (nº)	74	37	79	35	76	38
Empleados que han disfrutado baja M/P (nº)	74	37	79	35	76	38
Reincorporaciones al finalizar bajas M/P (nº) (2)	74	36	79	31	76	33
Empleados con baja M/P que permanecen en plantilla (%) (3)	100	100	100	99	100	95

(1) REE+REC

(2) La diferencia entre el número de reincorporaciones de mujeres respecto a las que han disfrutado de bajas se debe a 1 excedencias por cuidado de hijos.

(3) 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: En las columnas denominadas 'mujeres', se considera a las personas que han disfrutado del permiso de maternidad (lo cual incluye a hombres con ese derecho). En 2014, fueron tres los hombres que tuvieron derecho a una baja por maternidad y los tres la disfrutaron.

## EMPLEADOS REPRESENTADOS EN COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD [G4-LA5]

España <sup>(1)</sup>

	2012	2013	2014
	100	100	100

(1) REE+REC

## INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL [G4-LA6]

España <sup>(1)</sup>

	2012			2013			2014		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Plantilla media	1.269	373	1.652	1.267	386	1.653	1.291	385	1.676
Horas trabajadas	2.173.403	636.826	2.810.229	2.154.252	656.307	2.810.559	2.181.790	650.650	2.832.440
Accidentes con baja (graves/leves)	42280	0/2	42341	0/7	0/0	0/7	0/7	0/1	0/8
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente (2)	738	62	770	332	0	332	348	35	393
Índice de frecuencia de accidentes	5,98	3,14	5,34	3,24	0,00	2,49	3,21	1,54	2,82
Índice de gravedad por accidentes	0,34	0,09	0,27	0,020	0,00	0,12	1,16	0,05	0,14
Índice de incidencia	10,24	5,36	9,07	5,520	0,00	4,23	5,42	2,60	4,77
Índice de absentismo (3)	1,13	1,04	2,17	1,180	0,98	2,13	1,61	2,64	1,84

(1) REE+REC+REI

(2) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

(3) Se modifica la fórmula de cálculo a partir de 2014, por lo que los datos de este año no son comparable con años anteriores.

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. Hasta 2014 la fórmula de cálculo es: horas de ausencia por IT común > 3 días, horas IT < 3 días y permisos no regulados/plantilla media personal convenio/horas teóricas convenio x100.

A partir de 2014 de seguridad y salud la fórmula de cálculo es: días ausencia por IT común > 3 días + Días ausencia IT < 3 días + Días ausencia por AT+EP / plantilla media \*365\*100

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

Accidente grave (estándar) = los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.

Accidente grave (REE) = los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.

Nota 1: Red Eléctrica de España cumple con la legislación española de aplicación que incluye el registro y la notificación de accidentes y, además, cuenta con la certificación OHSAS18001. La legislación española cumple con las recomendaciones de la OIT.

Nota 2: Red Eléctrica no tiene ninguna enfermedad profesional declarada. [G4-LA7]

## INDICADORES DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN [G4-LA9]

España <sup>(1)</sup>

	2012	2013	2014
Horas formación	115.969	100.997	133.118
Horas formación a empleados	115.969	94.333	124.158
Horas formación a becarios (programa de becas de operación)	0	6.664	8.960
Horas por empleado*	71	57	74
Empleados en formación (%)	91	96	102
Hora impartidas con medios propios (interna+virtual)	26.820	24.682	35.668
Número de cursos gestionados	711	696	758
Inversión en formación / total de gastos de personal (%)	5,2	4,3	4,9
Inversión por empleado (euros) **	3.503	3.153	3.756
Formación en jornada laboral (%)	61	77	68

\* Sobre plantilla media

\*\* Gasto total de formación / plantilla media

(1) REE+REC

## PROMEDIO DE HORAS FORMACIÓN POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO [G4-LA9]

España <sup>(1)</sup>

	2012			2013			2014		
	HOMBRES	MUJERES	GENERAL	HOMBRES	MUJERES	GENERAL	HOMBRES	MUJERES	GENERAL
Equipo directivo	62	97	69	50	90	54	64	77	66
G1 Técnicos superiores	75	86	79	46	48	44	86	93	88
G2 Técnicos medios	91	88	91	65	74	62	47	74	51
G2 Operadores del centro de control	88	80	87	121	54	106	101	77	98
G3 Técnicos especialistas	53	61	53	47	22	43	38	13	38
G4 Personal de apoyo	9	25	21	6	32	24	13	23	20
Total	71	69	71	64	54	57	76	73	74

(1) REE+REC

## PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUYO DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL SE EVALÚA CON REGULARIDAD [G4-LA11]

España <sup>(1)</sup>

	2012		2013		2014	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Empleados con evaluación del desempeño (%)	100	100	100	100	100	100

(1) REE+REC

## COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO [G4-LA12]

España (1)

	2012				2013				2014			
	H	M	TOTAL	%M	H	M	TOTAL	%M	H	M	TOTAL	%M
Consejo de Administración	8	3	11	27,3	7	4	11	36,4	6	5	11	45,5
Comisión de Auditoría	1	2	3	66,7	1	2	3	66,7	2	2	4	50,0
Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa	2	1	3	33,3	2	1	3	33,3	1	3	4	75,0

(1) Se han realizado los cálculos sobre el número medio de consejeros durante el año.

## COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO POR EDAD [G4-LA12]

%

	2014		
	MENORES 30 AÑOS	30-50 AÑOS	MAYORES 50 AÑOS
Consejo de Administración	0	30	70
Comisión de Auditoría	0	0	100
Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa	0	100	0

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y GRUPO PROFESIONAL [G4-LA12]

España <sup>(1)</sup>

	2012			2013			2014		
	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M
Equipo directivo	87	21	19,4	94	23	19,7	96	23	19,3
G1 Técnicos superiores	327	160	32,9	326	170	34,3	326	170	34,3
G2 Técnicos medios	468	87	15,7	467	90	16,2	471	89	15,9
G3 Técnicos especialistas	360	9	2,4	369	9	2,4	374	10	2,6
G4 Personal de apoyo	31	96	75,6	30	94	75,8	31	92	74,8
<b>Total</b>	<b>1.273</b>	<b>373</b>	<b>22,7</b>	<b>1.286</b>	<b>386</b>	<b>23,1</b>	<b>1.298</b>	<b>384</b>	<b>22,8</b>

(1) REE+REC

H=HOMBRES M=MUJERES

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y GRUPO PROFESIONAL [G4-LA12]

España <sup>(1)</sup>

	2014		
	MENOR DE 30 AÑOS	30 A 50 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS
Equipo directivo	0 %	51 %	49 %
G1 Técnicos superiores	3 %	76 %	21 %
G2 Técnicos medios	5 %	77 %	18 %
G3 Técnicos especialistas	4 %	66 %	30 %
G4 Personal de apoyo	1 %	55 %	44 %

(1) REE+REC

## RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE HOMBRES Y MUJERES [G4-LA13]

España <sup>(1)</sup>

	2012	2013	2014
Equipo directivo	1,10	1,03	1,02
G1 Técnicos superiores	1,11	1,11	1,10
G2 Técnicos medios	1,07	1,06	1,05
G3 Técnicos especialistas	0,99	0,97	0,98
G4 Personal de apoyo	1,03	1,00	0,98
Total	1,05	1,03	1,02

(1) REE

Nota: en el cálculo no se han tenido en cuenta las 41 personas provenientes de Endesa.

## INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. CONTRATISTAS DE REE [EU17, G4-LA6, G4-10]

CONTRATISTAS REE	2012	2013	2014
Plantilla media <sup>(1)</sup>	3.510	3.527	3.336
Horas trabajadas	5.968.524	6.059.285	5.637.084
Accidentes con baja (graves/ leves)	7/102	4/105	4/84
Accidentes mortales	0	0	0
Días perdidos por accidente <sup>(2)</sup>	3.826	5.368	3.437
Índice de frecuencia de accidentes	18,26	17,99	15,61
Índice de gravedad de accidentes	0,64	0,89	0,61
Índice de incidencia	31,04	30,90	26,37

(1) Basada en las horas trabajadas.

(2) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

## EMPLEADOS CON POSIBILIDAD DE JUBILARSE EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS (%) [EU15]

España <sup>(1)</sup>

	EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS 2015-2019	EN LOS SIGUIENTES 5 AÑOS 2020-2024
Equipo directivo	1,6	1,2
G1 Técnicos superiores	1,0	2,6
G2 Técnicos medios	0,9	1,8
G3 Técnicos especialistas	2,0	2,8
G4 Personal de apoyo	0,2	1,3
Total	5,7	9,8

(1) REE

Nota 1. Considerando como requisito únicamente la edad de jubilación y estimando ésta en 65 años de edad.

Nota 2. En el cálculo no se han tenido en cuenta las 41 personas provenientes de Endesa.