

discapacidad o cualquier otra circunstancia. SELAE está trabajando en un nuevo plan de igualdad, del cual cuenta con un borrador. Así mismo, dispone de procedimientos para los asuntos relacionados con la seguridad y salud laboral donde mantiene un constante dialogo con los representantes de los trabajadores para la negociación de sus convenios colectivos.

Medio ambiente

SELAE mantiene un firme compromiso con la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, que se refleja en la búsqueda, identificación e implementación de las mejores prácticas en sus diversas actuaciones en relación tanto con el equipamiento y los consumibles que utilizan en los puntos de venta, así como, con el equipamiento de sistemas de tecnologías de la información que utiliza para dar servicio para que todos ellos tengan el menor impacto medioambiental.

Lucha contra la corrupción

Para SELAE es prioritario la prevención y la lucha en la erradicación del soborno y la extorsión, así como, velar por el cumplimiento de la legalidad en el desarrollo de todas nuestras actividades de negocio y prestando especial atención en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. También, es fundamental asegurar la privacidad de los datos personales de sus clientes de Internet, agentes de punto de venta como consecuencia de su relación comercial y de sus empleados, dentro del marco legal vigente y a través de todos los elementos de seguridad necesarios, para evitar cualquier intrusión en la intimidad de las personas. Para ello se ha dotado de las herramientas siguientes:

- Código de conducta ética
- Canal ético
- Programa de prevención de riesgos penales
- Programa de prevención blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Delegado de protección de datos personal.

Durante 2023 SELAE no ha recibido ninguna denuncia por motivo de violación o vulneración de los Derechos Humanos

4.4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

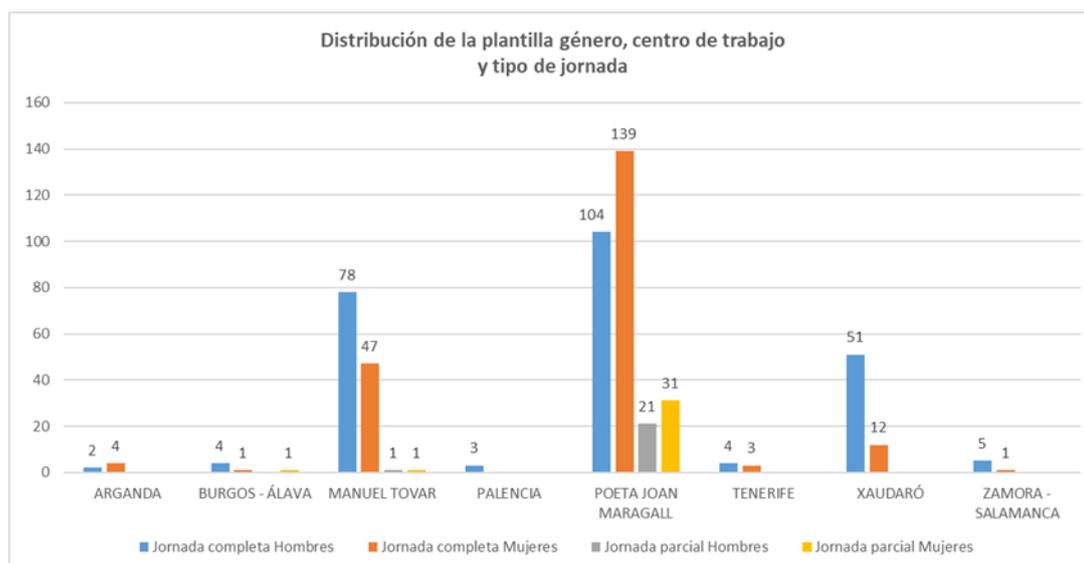
Empleo: la plantilla de SELAE.

SELAE, como empresa pública, promueve el empleo, adecuando su crecimiento a la tasa de reposición aprobada conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos generales del Estado.

La Sociedad contaba a 31 de diciembre de 2023 con 513 personas trabajadoras (sin tener en cuenta los coeficientes de jornada), distribuidos entre los siguientes centros de trabajo (516 en 2022):

Personas trabajadoras	2023	2022
Madrid	491	492
Tenerife	7	9
Burgos	6	6
Zamora	6	6
Palencia	3	3
TOTAL	513	516

La distribución de la plantilla por cada centro de trabajo, género y tipo de jornada sería la siguiente:



Durante el año 2023 se han incorporado 20 personas, 19 con contrato indefinido y 1 persona con contrato temporal de interinidad por sustitución por maternidad con reserva de puesto de trabajo.

Se han registrado 23 finalizaciones de contrato, de las cuales 16 corresponden a jubilaciones, 1 a excedencia voluntaria, 1 a excedencia por cuidado de hijas/hijos, 1 baja por agotamiento de incapacidad temporal, 2 bajas voluntarias, 1 baja de contrato temporal y 1 por fallecimiento.

La plantilla de la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado ha disminuido un 0,58% respecto a la del ejercicio anterior (disminuyó un 1,15% en 2022 respecto al ejercicio 2021).

La plantilla y las nuevas **contrataciones** se estructuran al 100% bajo la modalidad de contratos indefinidos. Durante el 2023 se ha producido un contrato temporal de interinidad para la sustitución de una baja por maternidad.



Plantilla de la Sociedad a 31 de diciembre (sin considerar coeficientes de jornada):

2021	2022	2023
522	516	513

Plantilla media (sin considerar coeficientes de jornada):

2021	2022	2023
539	523	514

Plantilla de SELAE a 31 de diciembre (considerando coeficientes de jornada):

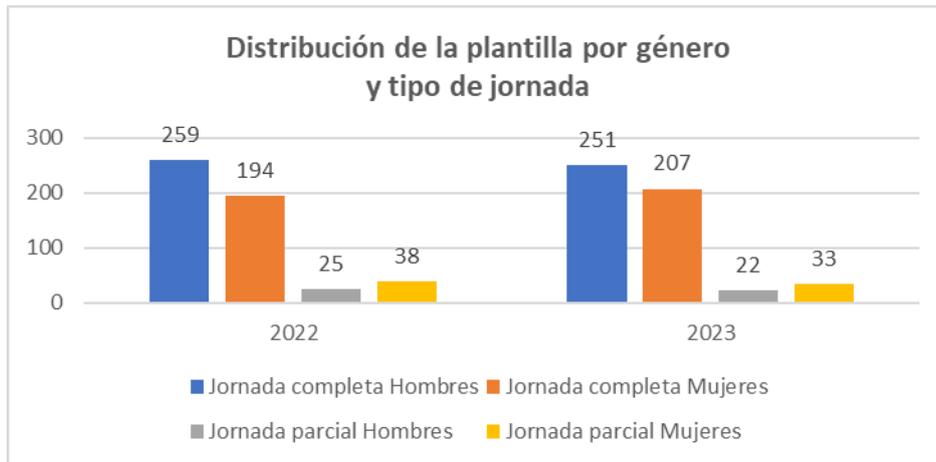
2021	2022	2023
481	482	483

Plantilla media (considerando coeficientes de jornada):

2021	2022	2023
495	486	483

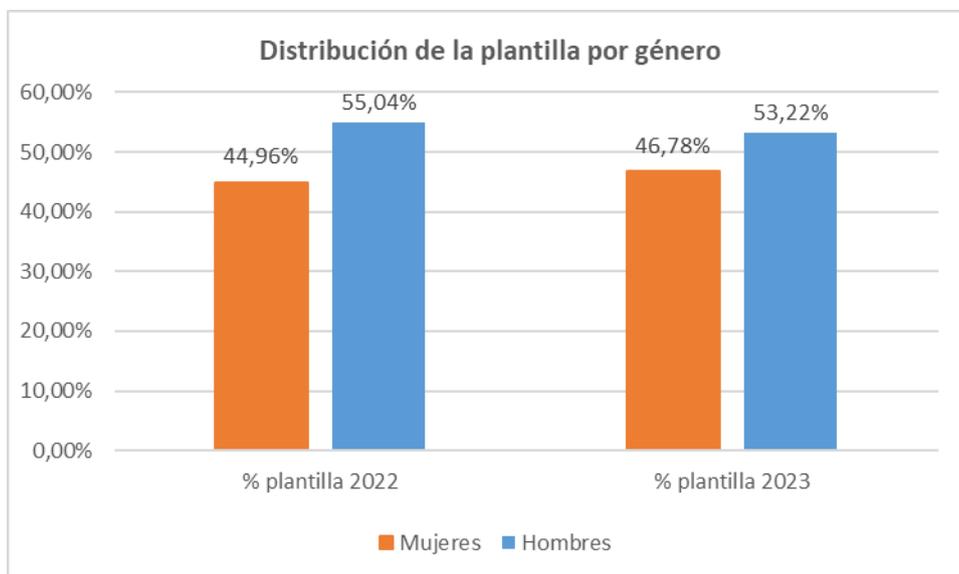
Modalidad de contratos

El 100% de la plantilla estructural es indefinida. Con motivo de la contratación interina de 2 personas para sustituir situaciones de procesos de IT y baja maternal/paternal (uno de los contratos temporales se formalizó en el año 2022), el porcentaje de plantilla indefinida es del 99,6% a 31 de diciembre de 2023.



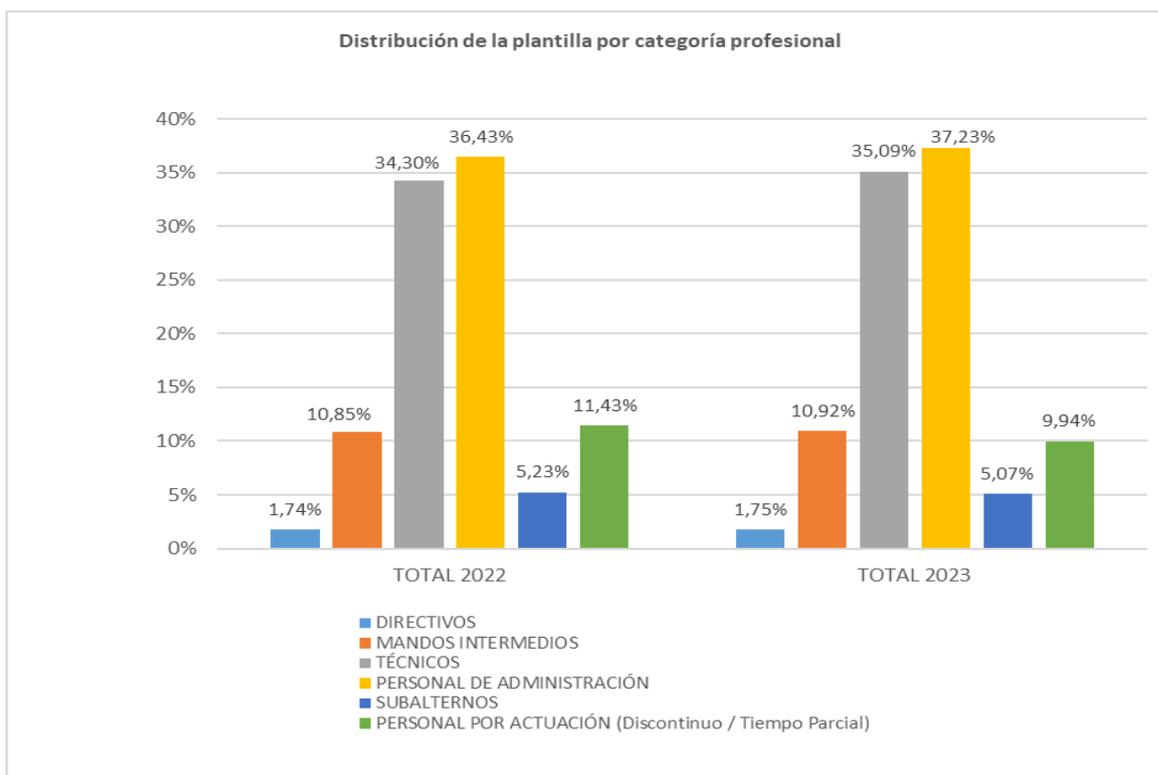
Respecto al tipo de **jornada**, el 89% de la plantilla realiza una jornada a tiempo completo. En concreto, 458 personas trabajadoras tienen jornada completa y 55 a jornada a tiempo parcial (453 y 63 en 2022 respectivamente).

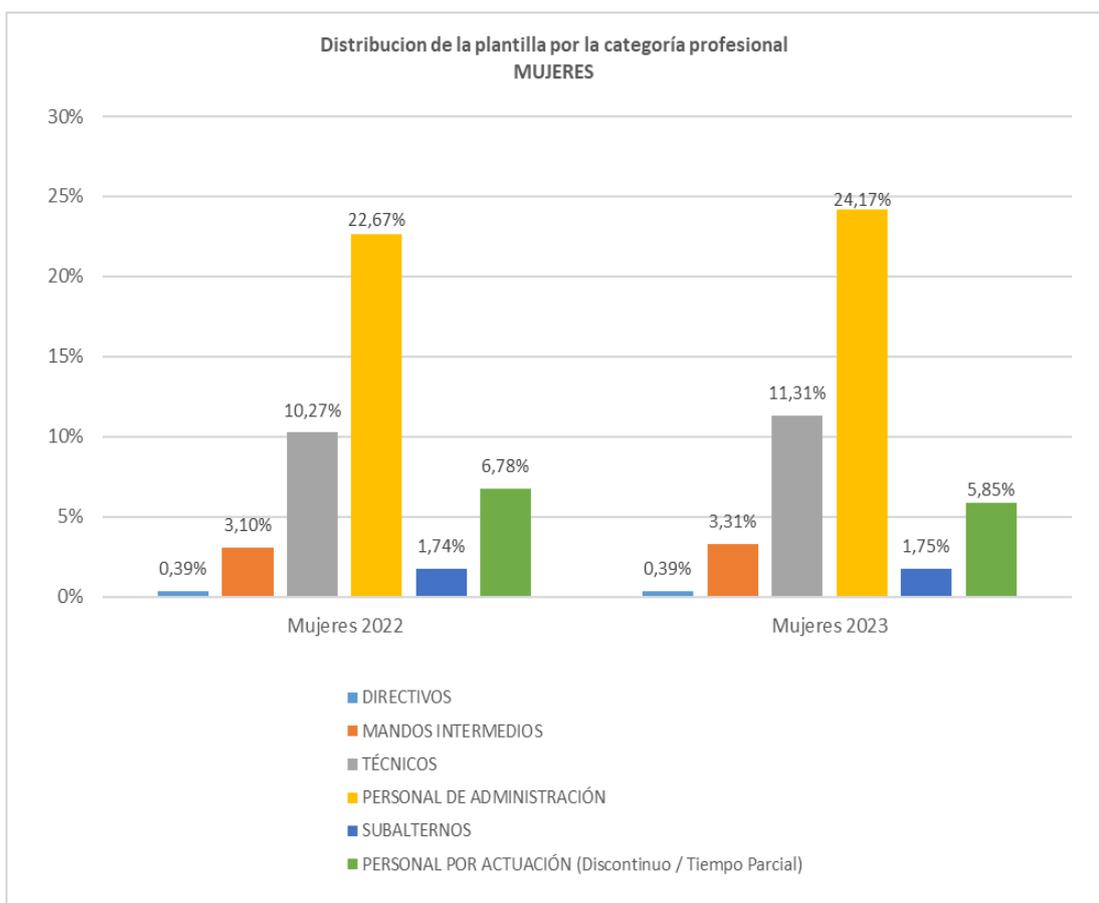
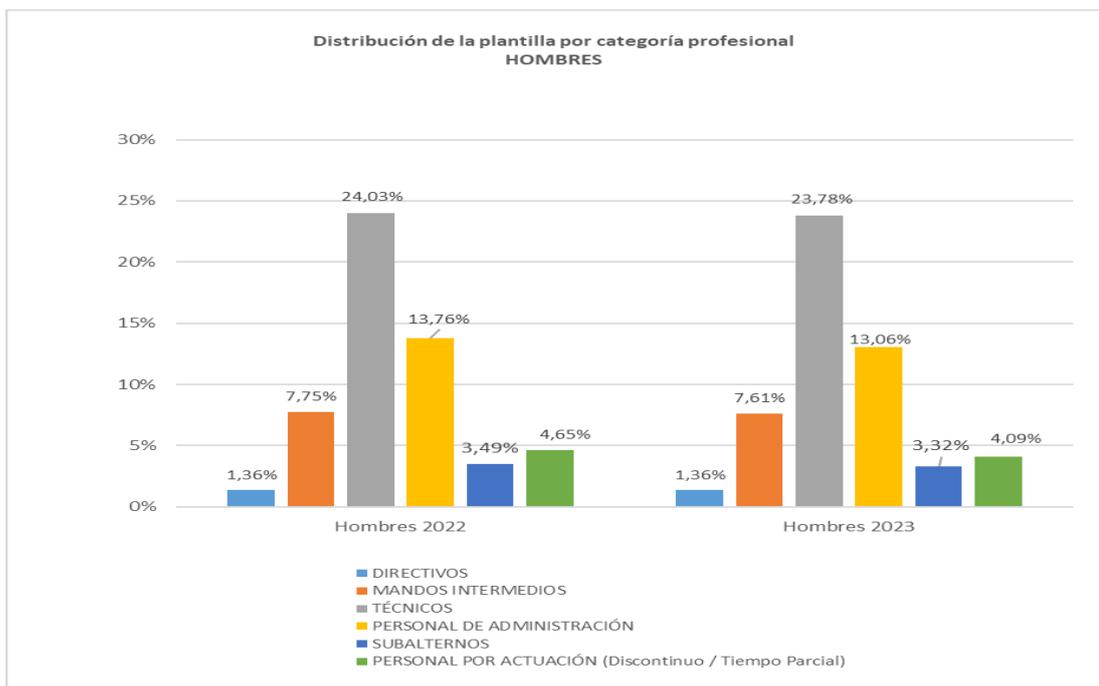
Con respecto a la distribución por **género**, la plantilla está formada en un 46,78% por mujeres, y en un 53,22% por hombres, manteniéndose esta distribución constante con respecto al ejercicio 2022, aunque apreciándose un incremento de la plantilla femenina en detrimento de la plantilla masculina como consecuencia de las bajas en el ejercicio.



En lo que se refiere a la **categoría profesional y sexo**, la plantilla correspondiente al ejercicio 2023 (número de efectivos sin considerar coeficiente de jornada) se distribuye como se indica a continuación:

Categoría	Mujeres	Hombres	TOTAL
Directivos	0,39%	1,36%	1,75%
Mandos intermedios	3,31%	7,61%	10,92%
Técnicos	11,31%	23,78%	35,09%
Personal de Administración	24,17%	13,06%	37,23%
Subalternos	1,75%	3,32%	5,07%
Personal por actuación (Discontinuo / Tiempo Parcial)	5,85%	4,09%	9,94%

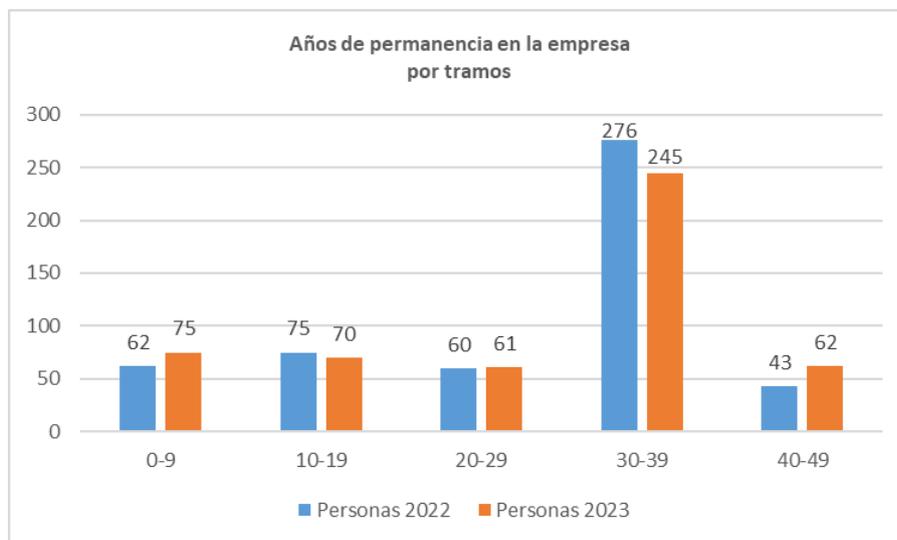




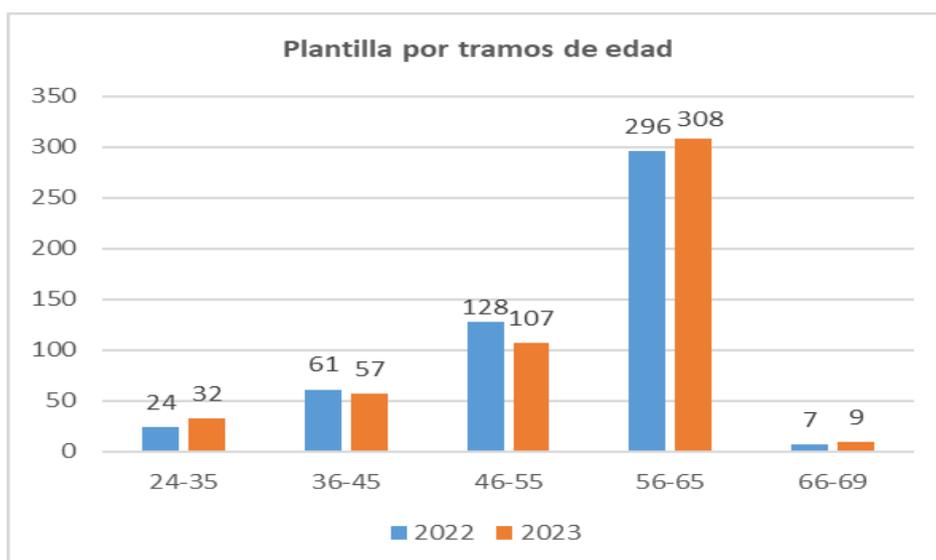
No se observan modificaciones sustanciales en la distribución de la composición de la plantilla por categoría profesional y sexo.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a 31 de diciembre de 2023, estaba compuesto por un total de 15 consejeros, de los cuales 9 eran mujeres y 6 hombres (8 mujeres y 6 hombres a 31 de diciembre de 2022). El Consejo de Administración no se ha considerado para la elaboración de los gráficos anteriores.

La **antigüedad** media de la plantilla media de la plantilla se ha estabilizado pasando de 28 años en 2022 a 27,31 años en 2023.



La **edad media** se ha mantenido de forma similar pasando de un 54,22 en el año 2022, a un 54,27 en el año 2023.



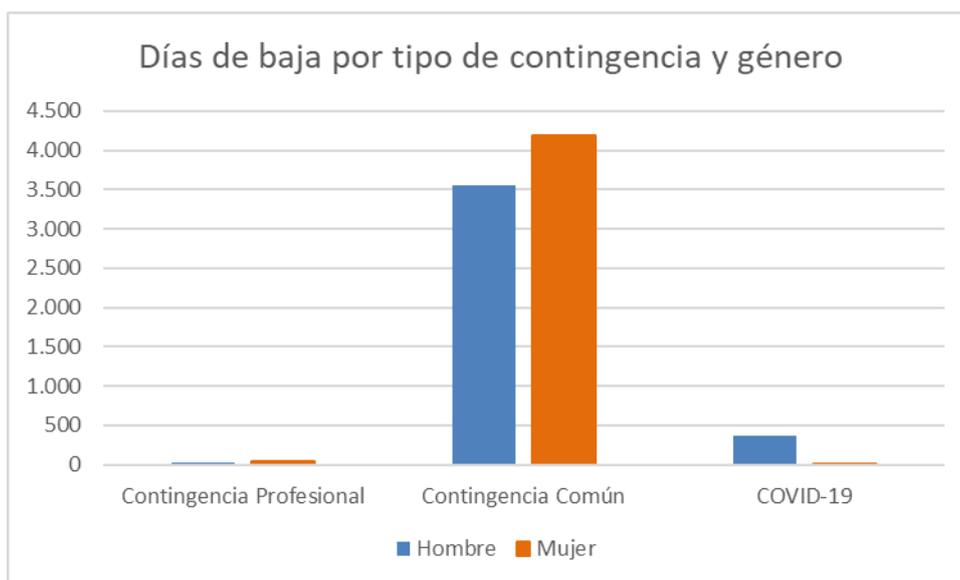
Absentismo

La información correspondiente al ejercicio 2023 se ha centrado en los procesos de incapacidad temporal derivados de las distintas contingencias gestionadas, para dar cumplimiento a las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

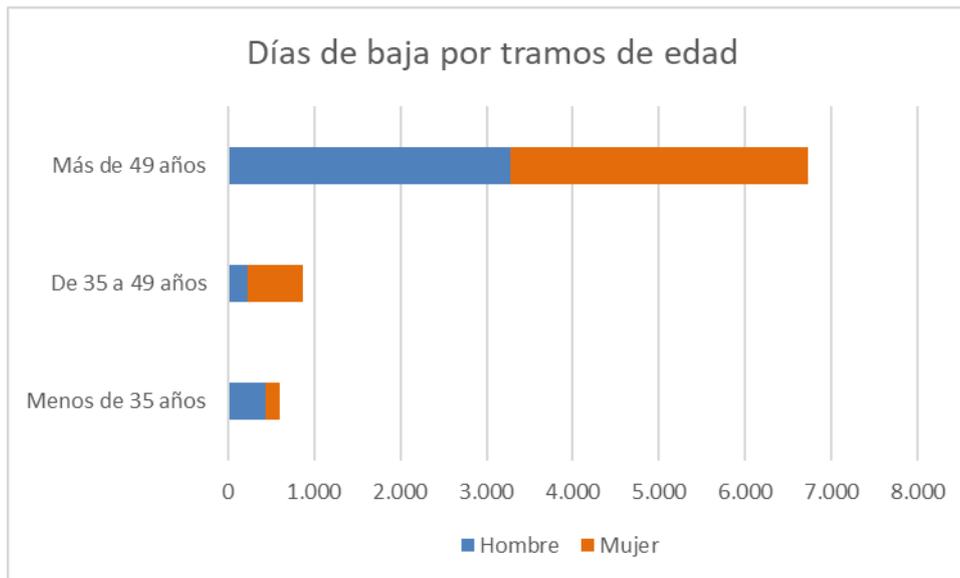
Así, tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que los resultados obtenidos a partir del análisis de la situación epidemiológica, según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles, pueden determinar la necesidad de revisar la evaluación de riesgos y, por tanto, dichos análisis requieren conocer el estado y duración de los procesos de incapacidad temporal derivados de los distintos tipos de contingencia.

En el 2023 se ha cotizado por 172.930 días y se han producido 8.227 días de baja, lo que supone el 4,76%.

En el siguiente gráfico se especifican los días de baja por tipo de contingencia y género:



En cuanto a los días de baja por tramos de edad, se registraron 604 días de baja para los menores de 35 años, 866 en el tramo de 35 hasta 49 años y por último 6.724 días de baja para los mayores de 50 años, tal y como se detalla en el gráfico siguiente:



Durante el 2023 ha habido un total de 208 bajas activas, 3 de ellas por contingencias profesionales, 5 por COVID-19 y 200 por contingencias comunes. En cuanto a la distribución por género han sido un total de 96 bajas activas de hombres frente a 112 de mujeres. De las 208 bajas activas, 206 se han iniciado en el ejercicio 2023 y solo 2 procedían del ejercicio anterior, siendo de 4,82 la incidencia de nuevas bajas por cada mes.

Remuneraciones.

Remuneraciones del Consejo de Administración y la Alta Dirección.

Los miembros del **Consejo de Administración** de SELAE que han ejercido el cargo de consejeros durante el ejercicio 2023, incluido el presidente, han devengado remuneraciones y dietas por un importe de 423 miles de euros (400 miles de euros en 2022).

Se retribuye a los consejeros por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, siendo 1.090,36 euros y 380 euros las cuantías por asistencia al Consejo y asistencia a la Comisión de Auditoría respectivamente. Estas cuantías no han sufrido modificación alguna desde el ejercicio 2012. En la medida en que su importe es común para todos los consejeros, no existe discriminación alguna en su cuantía por razón de sexo.

El promedio de percepciones en miles de euros por dietas de asistencia al Consejo y a la Comisión de Auditoría y Control es de 9,10 en el caso de los hombres y 9,65 en el caso de las mujeres. Esta diferencia se debe a la variación de la representación de hombres y mujeres durante el ejercicio, dado que el importe de la retribución es común para todos los consejeros sean hombre o mujer. Así mismo, apuntar que a finales del 2023 la representación de mujeres ha aumentado con respecto al 2022, pasando de ocho a nueve consejeras.

Las remuneraciones y dietas devengadas durante el ejercicio 2023 por el personal de **alta dirección** de SELAE, excluidos aquellos que a su vez son también

administradores, han ascendido a un importe 1.105 miles de euros correspondientes a retribuciones 2023, en 2022 fueron 1.005 miles de euros.

A continuación, se presenta la información de la media del personal de Alta Dirección, con la segregación por sexos y retributiva de Salario (retribuciones básicas y complemento del puesto de trabajo), Complemento Variable (complemento variable y antigüedad) y Conceptos Extrasalariales (retribuciones complementarias e indemnizaciones):

GENERO	SALARIO	COMP. SALARIAL	COMP. EXTRA SALARIAL
Hombres	122.563,18	9.465,29	1.503,98
Mujeres	122.563,28	7.374,24	0,00
Total general	122.563,21	8.942,53	1.127,99

La Alta Dirección integra dos categorías: direcciones y direcciones adjuntas. El importe de la retribución básica es igual para cada puesto de dirección o dirección adjunta. Las diferencias se ocasionan porque la distribución de los complementos de puesto se establece de forma diferente en los contratos y los distintos derechos de antigüedad de cada directivo.

Remuneraciones generales

SELAE al ser una Sociedad Mercantil Estatal, está regulada en lo que se refiere a la política retributiva (incrementos de masa salarial) por las sucesivas **Leyes de Presupuestos Generales del Estado**. A ello se une que la Sociedad es producto de sucesivas transformaciones y/o fusiones de empresas estatales que han venido incorporando diferentes colectivos de trabajadores con sus particulares características en materia de compensación y beneficios.

Con carácter previo a la última fusión, en SELAE ya venían conviviendo dos grandes colectivos de personas trabajadoras, con diferentes condiciones retributivas:

El primer colectivo, integrado por personal en su momento funcionario y actualmente con vinculación laboral con la Sociedad a través de un contrato laboral ordinario de fuera de convenio colectivo.

El segundo colectivo, integrado por personal acogido al convenio colectivo de Loterías y Apuestas del Estado, y que sigue manteniendo esta condición en el momento presente.

Con efectos del 1 de enero de 2013 (efectos contables 1 de enero de 2012) se produjo la fusión por absorción de SELAE y la Sociedad Sistemas Técnicos de Loterías, S.A.U. (en adelante "STL").

STL contaba con dos centros de trabajo en Madrid: Manuel Tovar y Xaudaró (cuyo personal tenía como referencia el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de La Comunidad de Madrid) y cuatro Delegaciones Comerciales (a cuyo personal le resultaba de aplicación el Convenio Colectivo de las Delegaciones Comerciales de Loterías y Apuestas del Estado).

Como resultado de la fusión, SELAE pasó a tener los siguientes centros de trabajo en Madrid: c/ Poeta Joan Maragall, c/ Manuel Tovar, c/ Xaudaró y Arganda del Rey y cuatro Delegaciones Comerciales en las provincias de Tenerife, Burgos, Zamora y Palencia

La fusión consecuentemente también afectó a los diferentes colectivos de personal que ambas Compañías tenían con carácter previo a la misma, componiendo la plantilla a partir de ese momento los siguientes colectivos:

- Personal acogido al convenio colectivo de Loterías y Apuestas del Estado.
- Personal acogido al convenio colectivo de oficinas y despachos.
- Personal acogido al convenio colectivo de Delegaciones Comerciales.
- Personal no acogido a convenio colectivo.

En el siguiente cuadro se detalla la retribución promedio por clasificación profesional en el ejercicio 2023:

MANDOS	TÉCNICOS	ADM. Y AUX.	SUBALTERNOS	PERSONAL POR ACTUACIÓN (discontinuos/tiempo parcial)
72.150,77	46.444,37	28.709,31	24.376,53	12.738,65

Brecha salarial.

A continuación, se presenta el promedio de las retribuciones fijas por clasificación profesional, por sexo y por tramo de edad, así como la brecha salarial (% de la diferencia entre la retribución fija de hombres y mujeres con respecto a la retribución del hombre).

	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
MANDOS	76.716,08	60.913,07	20,60%
TÉCNICOS	47.999,64	43.172,94	10,06%
ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES	27.791,59	29.209,21	-5,10%
SUBALTERNOS	24.748,72	23.673,49	4,34%
OTRO PERSONAL	10.902,45	14.068,31	-29,04%

En el siguiente cuadro se detalla la retribución promedio por clasificación profesional y género en el ejercicio 2023:

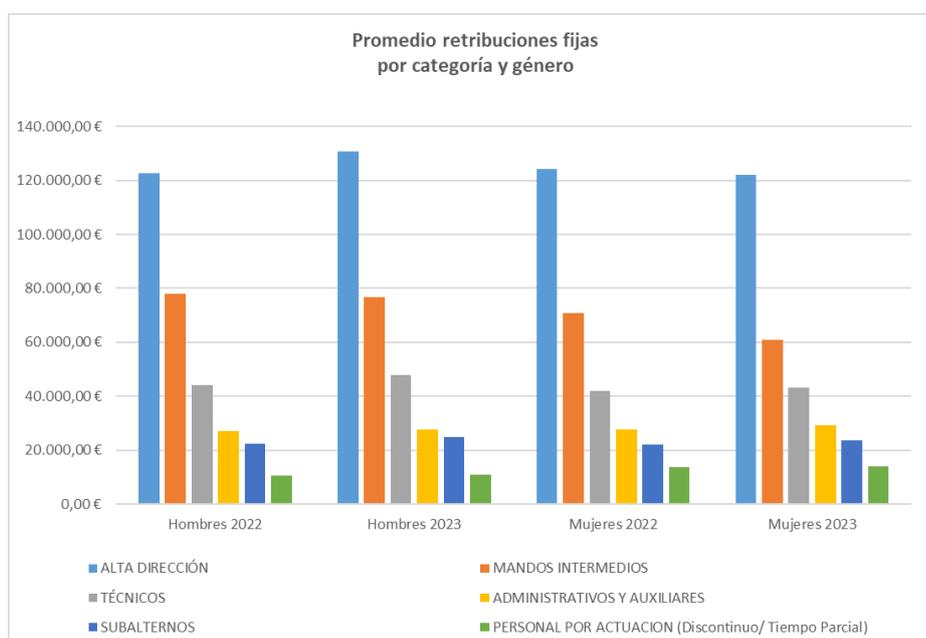
GÉNERO	MANDOS	TÉCNICOS	ADM. Y AUX.	SUBALTERNOS	POR ACTUACIÓN (discontinuos/tiempo parcial)
Hombres	76.716,08	47.999,64	27.791,59	24.748,72	10.902,45
Mujeres	60.913,07	43.172,94	29.209,21	23.673,49	14.068,31
Total general	72.150,77	46.444,37	28.709,31	24.376,53	12.738,65

En el siguiente cuadro se detalla la distribución de promedio de retribuciones fijas por tramos de edad.

TRAMO DE EDAD	MANDOS	TÉCNICOS	ADM. Y AUX.	SUBALTERNOS	POR ACTUACIÓN (discontinuos/tiempo parcial)
> 24 y <= 50 años	52.512,51	41.917,90	20.054,53	19.041,50	
> 50 años	77.761,70	50.871,35	30.268,24	25.082,40	12.738,65

Actualmente se ha realizado el registro salarial por colectivos y se están analizando las causas que originan estas diferencias.

SELAE, como empresa pública, promueve el empleo, adecuando su crecimiento a la tasa de reposición aprobada conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos generales del Estado.



Relaciones Laborales

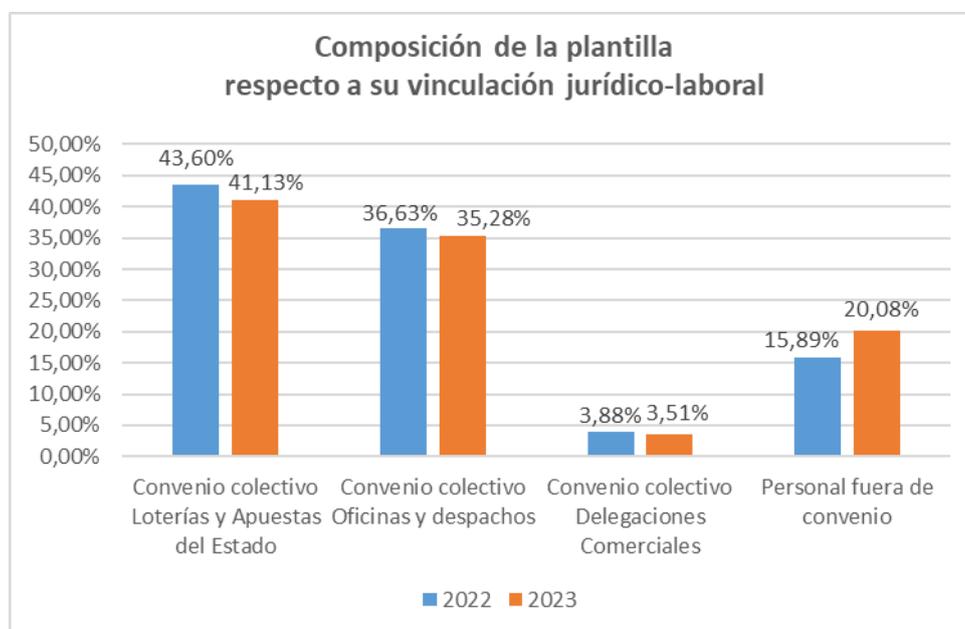
El personal de SELAE constituye el principal activo de la Sociedad para el cumplimiento de sus fines.

Un claro indicador del fomento del empleo de calidad en la Sociedad se pone de manifiesto en que el 99,61% de la plantilla estructural tenía contrato indefinido a 31 de diciembre de 2023, habiéndose realizado un contrato temporal por sustitución (100% a 31 de diciembre de 2022).

A raíz de la conversión de la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado en sociedad mercantil estatal (año 2011), existen en la Sociedad diferentes colectivos de personal que conviven, cada uno de ellos, con sus condiciones jurídico-laborales.

La composición de la plantilla respecto a su vinculación jurídico-laboral con SELAE es la siguiente:

- Personal acogido al Convenio Colectivo de Loterías y Apuestas del Estado: 41,13% (43,60% en 2022)
- Personal acogido al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos: 35,28% (36,63% en 2022)
- Personal acogido al Convenio Colectivo para las Delegaciones Comerciales: 3,51% (3,88% en 2022)
- Personal fuera de Convenio: 20,08% (15,89% en 2022).



La representación de las personas trabajadoras en la Sociedad la ostentan tres comités de empresa y una delegada de personal, estando supeditada la negociación colectiva en materia retributiva, al marco fijado por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y resto de normativa de aplicación a las Sociedades Mercantiles Estatales.

Gestión de las personas: igualdad, discapacidad, conciliación.

SELAE promueve la igualdad de género en todos los ámbitos de la empresa.

En la relación con sus Profesionales, ha mantenido vigentes dentro de su Código de Conducta Ética, la promoción de los siguientes principios:

- Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades
- Conciliación de la vida familiar con la actividad laboral
- Políticas de formación
- Seguridad y salud en el trabajo
- Derecho a la intimidad
- Desarrollo profesional

Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso

Se han mantenido los mismos principios de igualdad que se formalizaron en marzo de 2016, cuando la Presidencia de SELAE aprobó el “Compromiso de la alta dirección de la empresa” con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de género, así como el impulso y fomento de medidas encaminadas a alcanzar el mencionado objetivo.

El Plan de Igualdad de SELAE, que entró en vigor en enero de 2018, finalizaba su vigencia el 31 de diciembre de 2021. Por ello, en el segundo semestre de 2021, se iniciaron las actuaciones tendentes a la elaboración del nuevo Plan de Igualdad de la Sociedad para dar cumplimiento a lo establecido en Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación, con el objetivo prioritario de continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades en nuestro ámbito laboral y adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres en nuestra organización.

Durante el año 2023 se han mantenido varias reuniones de la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad de SELAE.

A efectos de elaborar el diagnóstico de situación de la empresa, se han recabado datos sobre la estructura de la plantilla, selección-contratación, promociones internas, conciliación de la vida personal y profesional, infrarrepresentación femenina, prevención del acoso, lenguaje y comunicación no sexista, entre otros.

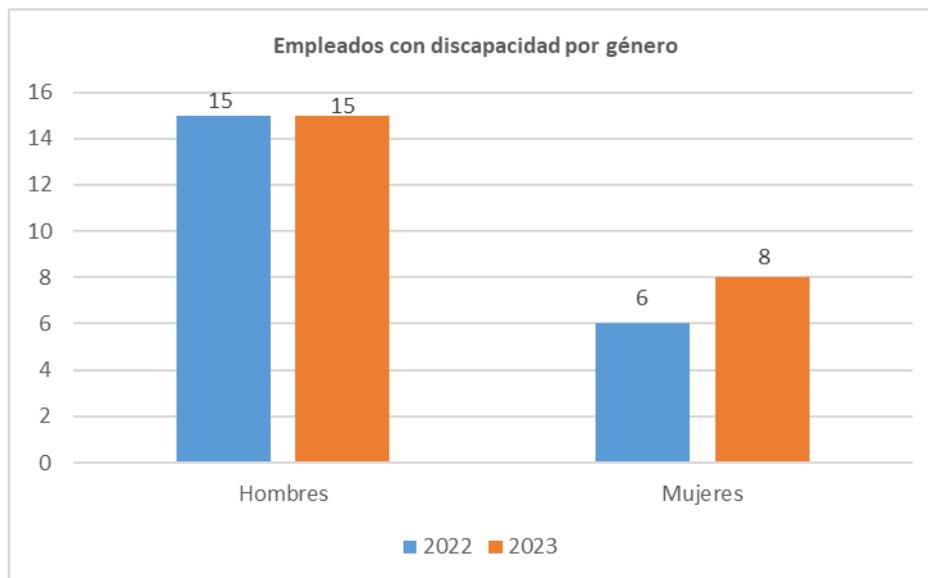
Una vez analizada la información extraída, y a expensas de completar el resto de información necesaria para completar el diagnóstico se han elaborado las conclusiones que permitirán conocer la situación de SELAE en materia de Igualdad.

En cuanto al protocolo contra el acoso, SELAE mantiene vigente el mencionado Protocolo, laboral o psicológico, sexual y por razón de género y cuyos principios establecen que:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.
- Las personas que en el ámbito laboral se consideren objeto de conductas de acoso, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan, tienen derecho a plantear una denuncia por acoso, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada y a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Compromiso de asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Discapacidad

Desde esta perspectiva, durante el ejercicio 2023 no se han realizado actuaciones en SELAE para la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos conforme a la normativa específica de Prevención de Riesgos Laborales, no habiendo sido necesario adaptar puestos de trabajo o incorporar acciones específicas en las Normas de evacuación por un Plan de emergencia (durante el ejercicio 2021 si se llevaron a cabo acciones específicas).



En el ejercicio 2023 se encontraban 23 personas con algún tipo y/o grado de discapacidad desarrollando su actividad profesional en SELAE, lo que representa un 4,48% del total de la plantilla, aumentándose en 2 personas con respecto al ejercicio 2022.

Conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

SELAE es conocedora de que el bienestar del personal se traduce en una mayor satisfacción y rendimiento, impactando positivamente en un incremento de la

productividad y, por ello, les favorece con la posibilidad de compatibilizar su vida profesional y su vida personal y familiar.

En particular en SELAE se adoptan medidas que se ponen a disposición de las personas trabajadoras y que se complementan con otras particulares de cada colectivo. Entre las aplicadas con carácter general se encuentran las relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, flexibilidad horaria, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de familiares, permisos y licencias retribuidas, formación impartida en horario laboral, etc.

Con el objetivo de desarrollar un marco regulatorio del Teletrabajo para la Sociedad, en el mes de octubre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora de la Política de Teletrabajo en SELAE, conformada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, encargadas de su elaboración conforme con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia; con base en ello, en el año 2023 comenzó la implantación del proyecto piloto de teletrabajo, incorporándose al mismo cuatro departamentos. Durante dicho ejercicio, se ha procedido a realizar balance y valoración sobre los indicadores medidos en cada uno de ellos.

En SELAE no existen actualmente políticas de desconexión digital, al encontrarse actualmente la empresa en “Prueba piloto de teletrabajo”, por lo que dichas políticas se implantarán una vez instaurado el régimen de teletrabajo

En el convenio colectivo de Loterías y Apuestas del Estado, se hayan incluidas algunas medidas que han mejorado los derechos mínimos establecidos en la normativa de aplicación como son la posibilidad de reducir la jornada a aquellas personas que tengan a su cargo hijos entre doce y catorce años y el permiso para acompañar a consulta médica, por el tiempo necesario, al cónyuge y familiares hasta el 1º grado de consanguinidad.

Asimismo, existe una convocatoria anual de ayudas de acción social para contribuir a sufragar diversos tipos de gasto personales y/o familiares. Para el colectivo del Convenio de Oficinas y Despachos se ofrece una ayuda para guardería de los hijos menores de tres años.

Desde hace años se dispone de un servicio médico que presta asistencia médica al personal de los centros de trabajo de Madrid.

Todas las medidas hasta aquí mencionadas se han mantenido vigentes.

Formación.

Magnitudes

SELAE, con carácter anual, diseña un Plan de Formación encaminado a dotar a sus trabajadores de los conocimientos necesarios para el correcto desempeño de su puesto de trabajo y así contribuir a alcanzar los objetivos de la Compañía.

SELAE ha invertido 217 miles de euros (224 miles de euros en 2022), se han realizado 97 actividades formativas (94 en 2022) y han participado un total de 523 (421 en 2022) personas trabajadoras, dedicando un total de 14.628,50 horas al plan de formación

ÁREA	HORAS	COSTE	N.º DE ASISTENTES
AREA DE IDIOMAS	3.076,00	44.671,49 €	75
AREAS TECNICAS	11.552,50	187.829,28 €	523
TOTAL	14.628,50	232.500,77 €	

La asistencia general ha sido del 95,7%.

Formación por Direcciones

A lo largo del año 2023, si analizamos los datos por Direcciones, se obtiene la siguiente tabla:

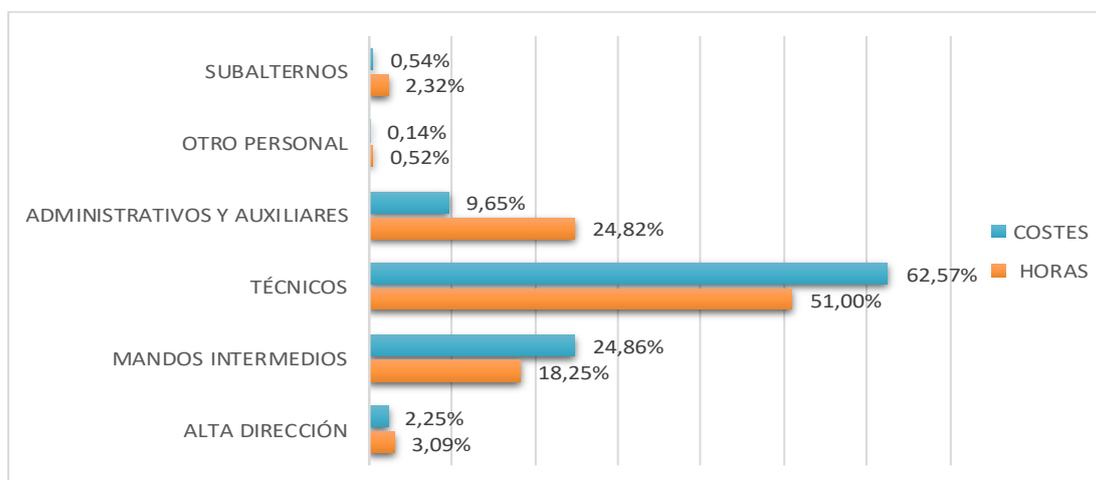
DIRECCIONES	HORAS	COSTE	N.º DE ASISTENTES
PRESIDENCIA Y CENTROS DIRECTIVOS DIRECTAMENTE DEPENDIENTES	1.387,50	27.558,43 €	31
SECRETARÍA GENERAL	1.191,00	13.205,64 €	73
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIO	2.661,00	24.968,45 €	97
DIRECCION DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	455,00	5.883,89 €	18
DIRECCIÓN DE RED DE VENTA Y EXPLOTACIÓN	2.563,00	19.600,19 €	146
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	5.519,00	113.802,30 €	125
DIRECCIÓN ECONOMICO-FINANCIERA	642,00	10.534,75 €	33
DIRECCIÓN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	210,00	16.947,13 €	523
TOTAL	14.628,50	232.500,77 €	

Formación por categorías profesionales

Si se analiza la formación realizada por categorías profesionales, se obtienen los siguientes datos.

DIRECCIÓN	HORAS	COSTE	N.º DE ASISTENTES
DIRECTIVOS	452,00	5.239,06 €	9
MANDOS INTERMEDIOS	2669,50	57.795,24 €	54
TÉCNICOS	7460,00	145.464,91 €	191
ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES	3631,00	22.425,98 €	196
OTRO PERSONAL	76,00	330,00 €	47
SUBALTERNOS	340,00	1.245,57 €	26
TOTAL	14.628,50	232.500,77 €	523

La distribución por categorías se expresa en porcentajes y de manera más visual en el siguiente gráfico.



Como se aprecia en el gráfico, el colectivo con más horas de formación y coste ha sido el de técnicos, que representan el 35 % de la plantilla.

Si se analiza la formación realizada por género y por categoría, se obtienen los siguientes datos:

CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES
ALTA DIRECCIÓN	2%	1%
MANDOS INTERMEDIOS	14%	6%
TÉCNICOS	45%	27%
ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES	27%	50%
DISCONTINUO / TIEMPO PARCIAL	5%	13%
SUBALTERNOS	6%	3%

En el análisis de género realizado sobre las actividades de formación en 2023, la participación de los hombres sigue siendo mayor que la de las mujeres dentro del colectivo de Técnicos, de igual modo la participación de las mujeres sigue siendo mayor que la de los hombres dentro del colectivo de Administrativos y Auxiliares si bien estas diferencias no lo son tanto teniendo en cuenta la representación de estos colectivos por categorías dentro de la plantilla

De los datos recogidos en este cuadro se observa que la participación de los hombres sigue siendo mayor que la de las mujeres dentro del colectivo de Técnicos, de igual modo la participación de las mujeres sigue siendo mayor que la de los hombres dentro del colectivo de Administrativos y Auxiliares si bien estas diferencias no lo son tanto teniendo en cuenta la representación de estos colectivos por categorías dentro de la plantilla.

Tipología y Contenidos de la formación

SELAE mantiene su compromiso para el desarrollo profesional y personal de su plantilla.

Por ello, el Plan de Formación correspondiente a este ejercicio recogió, como viene siendo habitual, cuantas necesidades era necesario cubrir y que fueron identificadas tras los correspondientes procesos de análisis que SELAE llevó a cabo con este propósito.

SELAE, por su condición de Sociedad Estatal, se encuentra profundamente comprometida con la Sociedad y, por tanto, todas las personas que trabajan en la misma deben cumplir rigurosamente con la legislación vigente en cada momento. Por ello se planifica formación dirigida a la actualización de normativa vinculada a la seguridad y salud, prevención de riesgos penales, prevención de blanqueo de capitales, etc.

A continuación, se muestran los datos relativos al número de actividades según el itinerario formativo, el número de empleados participantes, así como, el tiempo empleado expresado en horas y el coste invertido.

AREA	HORAS	COSTE
IDIOMAS	3.076,00	44.671,49 €
TECNOLOGÍA	2.673,00	85.381,54€
AUDITORIA INTERNA	108,00	7.440,66 €
CALIDAD	267,50	12.712,87 €
COMPETENCIAL Y HABILIDADES PROFESIONALES	1.568,00	56.010,49 €
CONGRESOS Y SEMINARIO	399,00	13.408,48 €
MARKETING ESTRATEGICO	485,00	1.340,00 €
MARKETING DIGITAL	548,00	7.125,13 €
PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES	409,00	0 €
PREVENCIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	5.070,00	4.410,11 €
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	25,00	0 €
TOTAL	14.628,50	232.500,77 €

Tan importante como la programación de actividades formativas es la calidad de las mismas. Por ello y al objeto de comprobar la eficacia de las acciones formativas, una vez finalizadas, sus asistentes realizan la correspondiente evaluación.

El objeto de la misma es conocer los puntos débiles de la actividad y así poder mejorar la organización de los futuros cursos de formación.

La encuesta analiza tres aspectos diferenciados: evaluación del profesorado, expectativas del alumnado y preguntas sobre la organización y el desarrollo de la actividad en su conjunto. Asimismo, existe un ítem con formato abierto donde el alumno puede expresar su opinión de aquellos aspectos no contemplados en la encuesta.

La encuesta utiliza una escala de 4 niveles de respuesta y cuyo formato es el siguiente:

1: muy mala

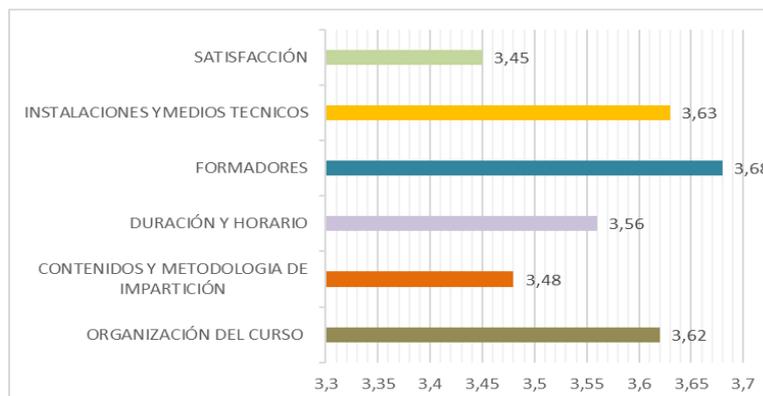
2: suficiente

3: buena

4: muy buena

En relación con la calidad de las acciones formativas, el 87,3 % de los asistentes cumplieron la encuesta de evaluación, lo que supone un índice de participación positivo.

- En cuanto a la organización del curso (información, cumplimiento fechas y de horarios, entrega material y adecuación del número de alumnos por curso) la media global es de **3.62** en una escala sobre 4.
- En cuanto al cumplimiento de objetivos, si los contenidos del curso han respondido a las necesidades formativas de los asistentes, la media global es de **3.48** en una escala sobre 4.
- En cuanto a si la duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo, la media global es de **3.56** en una escala sobre 4.
- En cuando a la valoración general de los profesores la media global es de **3.68** en una escala sobre 4.
- En cuanto a la valoración de las instalaciones y medios técnicos (pizarra, pantalla, proyector, TV, vídeo, ordenador, programas, máquinas, herramientas...), la media global es de **3.63** en una escala sobre 4.
- El grado de satisfacción general es de **3.45** en una escala sobre 4.



En el gráfico se observa un nivel de satisfacción elevado por parte del personal que cursa las actividades formativas (por encima del 3.45 en una escala Likert del 1 al 4).

Salud y Seguridad.

Durante el año 2023, la salud y seguridad en el entorno laboral ha girado fundamentalmente en la prevención y vigilancia en el lugar de trabajo, una vez llegada a la normalidad laboral y a la presencialidad plena, salvo la implantación del proyecto

piloto de teletrabajo antes mencionado. Se ha puesto especial énfasis en la información y detección de riesgos del personal que se encuentra en piloto de teletrabajo, remitiendo diferentes recomendaciones para mantener el nivel indicado de seguridad de los trabajadores, tanto en el ámbito de puesto de trabajo físico, como de las cuestiones recomendadas ergonómicamente para desarrollar en sus domicilios.

En el proceso de adaptación a la incorporación presencial total, se contó con la colaboración de los Comités de Seguridad y Salud de la Organización. Junto con ellos, se transmitió a las personas trabajadoras, la importancia del seguimiento responsable de las medidas preventivas.

Prevención de Riesgos laborales

SELAE ha actuado, durante el ejercicio 2023, en la implantación las líneas de actuación habituales de la prevención de riesgos laborales, pasando de la anterior prioridad de medidas anti-COVID, a la prevención de los riesgos que se pudieran detectar en la situación ya normalizada de trabajo.

Dentro de la planificación anual de la actividad preventiva, en SELAE se llevaron a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Revisión de la evaluación de los lugares de trabajo, en especial los de las Delegaciones Territoriales cuya gestión realiza directamente la Sociedad.
- Revisión de las Medidas de emergencia e implantación del nuevo Plan de Autoprotección del Almacén de SELAE en Arganda del Rey.
- Seguimiento de los controles periódicos llevados a cabo por la organización en sus instalaciones y equipos de trabajo
- Información/formación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales
- Reuniones con los Comités de Seguridad y Salud

Promoción de la salud en el trabajo

La plantilla de SELAE ha contado un año más con un equipo de profesionales, internos y externos, que han acercado la promoción de la salud en el ámbito laboral en sus diferentes centros de trabajo y desde diferentes aspectos.

En este año se ha producido cambio en las empresas encargadas tanto de la medicina laboral (ASPY), como en la de medicina asistencial (PREVILABOR).

Esto ha permitido poner a su disposición la consulta de enfermería y medicina asistencial, en los tres centros de trabajo de Madrid (desde el mes de julio se retomó la consulta en Xaudaró) con presencia física de profesional médico, además de contar con su apoyo y asesoramiento inestimable para el mantenimiento de las medidas para los casos detectados de COVID.

Desde el equipo sanitario se han lanzado las siguientes campañas divulgativas:

- Taller mindfulness

- Prevención del consumo de tabaco y abordaje integral a la adicción al tabaquismo
- Consejos frente al calor
- Día del Corazón
- Riesgo cardiovascular

En el último trimestre del año se coordinó, con la empresa contratada, la realización de la vigilancia de la salud periódica a cuantos trabajadores lo solicitaron (232 completos de los 250 solicitados), y a lo largo del año se han realizado reconocimientos específicos a los trabajadores que lo han precisado.

Se llevó a cabo la campaña de vacunación antigripal, administrando la vacuna a las personas trabajadoras que lo demandaron, de los centros de Madrid y de las Delegaciones.

Se han atendido el 100% de consultas asistenciales demandadas, tanto médicas como de enfermería.

Consultas y actuaciones asistenciales: 378

- Gestión y administración de vacunas de la gripe en centros de Madrid: 98
- Coordinación con ASPY de la vacunación antigripal para empleados de las Delegaciones:5
- Divulgaciones informativas y actividades de promoción de la salud: 5
- Colaboración con Cruz Roja “Donación de sangre”

A lo largo del año se han realizado, también, 1 vigilancia específica de la salud:

- 1 por adaptación de puesto de trabajo

Protocolo de protección a la maternidad

SELAE ha mantenido igualmente vigente el protocolo de protección a la maternidad que establece, en función de la evaluación correspondiente, las medidas preventivas a adoptar y que se aplica, siempre que sea posible, en el siguiente orden:

1. Mantenimiento del puesto de trabajo con adopción de medidas preventivas:
 - a. Adaptación de las condiciones de trabajo.
 - b. Limitación de tareas.
2. Cambio de puesto de trabajo.

Suspensión de contrato durante el tiempo necesario para la protección de la seguridad y salud de la trabajadora en situación de embarazo, postparto o lactancia natural.

Durante el ejercicio 2023, tres trabajadoras han causado baja por maternidad, no habiendo sido necesario la adaptación del puesto de trabajo en ninguno de los casos.

Accidentabilidad

Durante el año 2023 se ha producido tres accidentes de trabajo en el tiempo y en el lugar de trabajo (uno de ellos con resultado de deceso, pero ocurrido en el lugar de trabajo), y ningún accidente in itinere. En el año 2022 el número de accidentes fue dos en el lugar de trabajo:

Año	Nº Accidentes de trabajo (1)			Índice de incidencia (2)			Índice de Frecuencia (3)			Índice de Gravedad (4)		
	Género			Género			Género			Género		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
2022 (CON IN ITINERE) (*)	2	1	1	3,824092	3,460208	4,273504	2,314911	2,103355	2,573781	0,348203	0,557435	0,092177
2022 (SIN IN ITINERE)	2	1	1	3,824092	3,460208	4,273504	2,314911	2,103355	2,573781	0,348203	0,557435	0,092177
2023 (CON IN ITINERE) (*)	3	2	1	5,607477	6,968641	4,032258	3,727084	4,547609	2,738771	0,560616	0,260585	0,921999
2023 (SIN IN ITINERE)	3	2	1	5,607477	6,968641	4,032258	3,727084	4,547609	2,738771	0,560616	0,260585	0,921999

(*) En 2023 no se ha comunicado ningún accidente con baja in itinere

(1) Incluye número total de accidentes incluidos in itinere

(2) **Índice de Incidencia:** Es el promedio del número total de accidentes con respecto al número medio de personas expuestas por cada mil personas.

I.I. = (Nº total de accidentes / Nº medio de personas expuestas) x 1000

(3) **Índice de Frecuencia:** Sirve para representar la accidentabilidad de la empresa, y corresponde al número de siniestros con baja acaecidos por cada millón de horas trabajadas.

I.F. = (Nº total de accidentes / Nº total de horas trabajadas) x 1000000

(4) **Índice de Gravedad:** Representa la gravedad de las lesiones, y corresponde al número de jornadas perdidas por cada mil trabajadas.

I.G. = (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) x 1000

En su propósito de mejorar la prevención de riesgos laborales, SELAE ha realizado la investigación de todos aquellos accidentes que no han ocasionado lesiones al personal expuesto, permitiendo de esta forma identificar situaciones de riesgo desconocidas o infravaloradas hasta ese momento e implantar las medidas correctoras para su control.

Durante el 2023 no se han producido bajas por enfermedad profesional.