

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.

4.4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

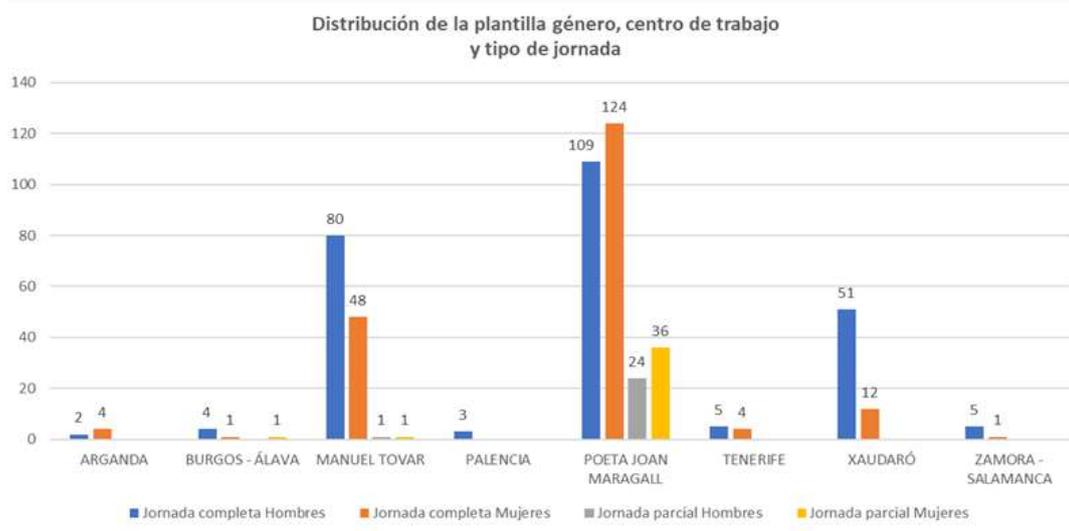
Empleo: la plantilla de SELAE.

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 2022 con 516 personas trabajadoras (sin tener en cuenta los coeficientes de jornada), distribuidos entre los siguientes centros de trabajo (522 en 2021):

Personas trabajadoras	2022	2021
Madrid	492	498
Tenerife	9	9
Burgos	6	6
Zamora	6	6
Palencia	3	3
TOTAL	516	522

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



Durante el año 2022 se han incorporado 27 personas, 24 con contrato indefinido y 3 personas con contrato temporal de interinidad por sustitución de personas con reserva de puesto de trabajo (Bajas de IT/Maternidad/Paternidad, etc.). Se han registrado 33 finalizaciones de contrato, de las cuales 24 corresponden a jubilaciones, 2 a excedencias voluntarias, 1 baja por agotamiento de incapacidad temporal, 4 bajas por declaración de incapacidad permanente y 2 por fallecimiento.

La plantilla de la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado ha disminuido un 1,15% respecto a 2021 (disminuyó un 5,78% en 2021 respecto al ejercicio anterior).

La plantilla y las nuevas **contrataciones** se estructuran al 100% bajo la modalidad de contratos indefinidos. Durante el 2022 se han producido contratos temporales de interinidad para la sustitución de bajas de larga duración por Incapacidad Temporal (IT), por maternidad y paternidad.



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

2020	2021	2022
554	522	516

Plantilla media (sin considerar coeficientes de jornada):

2020	2021	2022
562	539	523

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

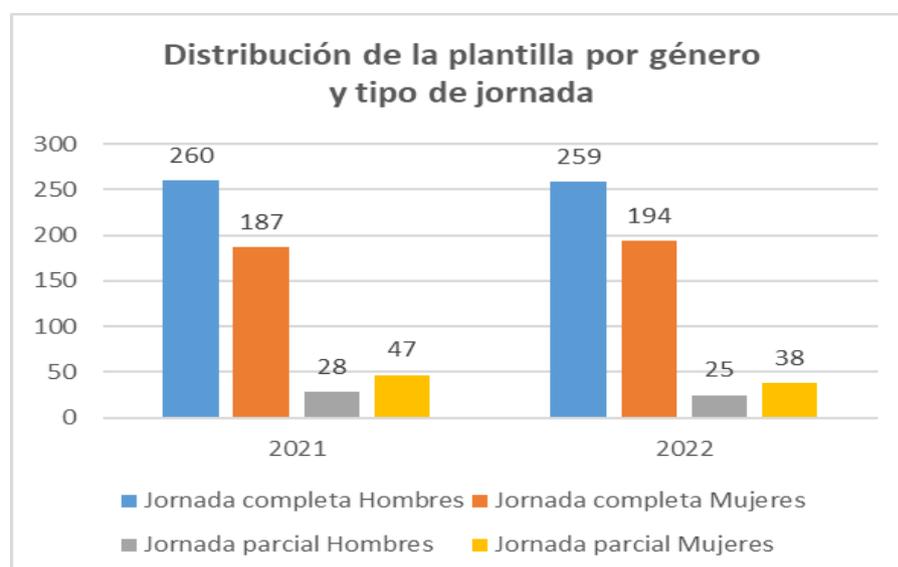
2020	2021	2022
506	481	482

Plantilla media (considerando coeficientes de jornada):

2020	2021	2022
512	495	486

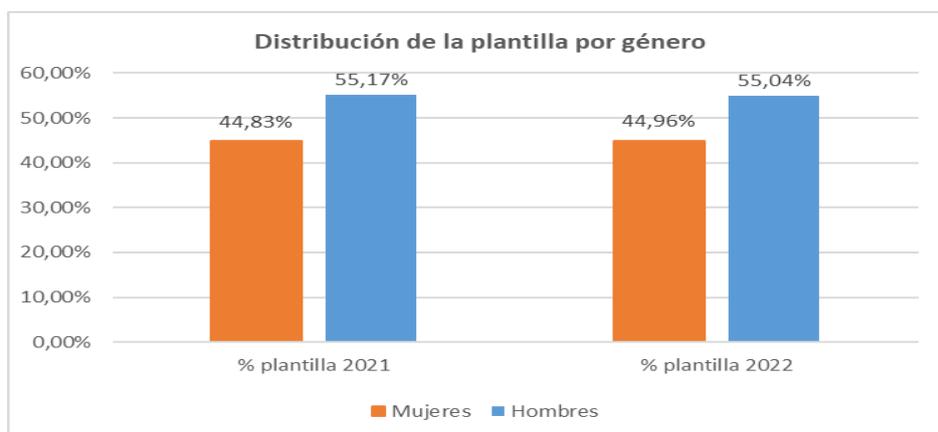
Modalidad de contratos

El 100% de la plantilla estructural es indefinida. Con motivo de la contratación interina de 3 personas para sustituir situaciones de procesos de IT y baja maternal/paternal (todas ellas con contrato indefinido), el porcentaje de plantilla indefinida es del 99,42% a 31 de diciembre de 2022.



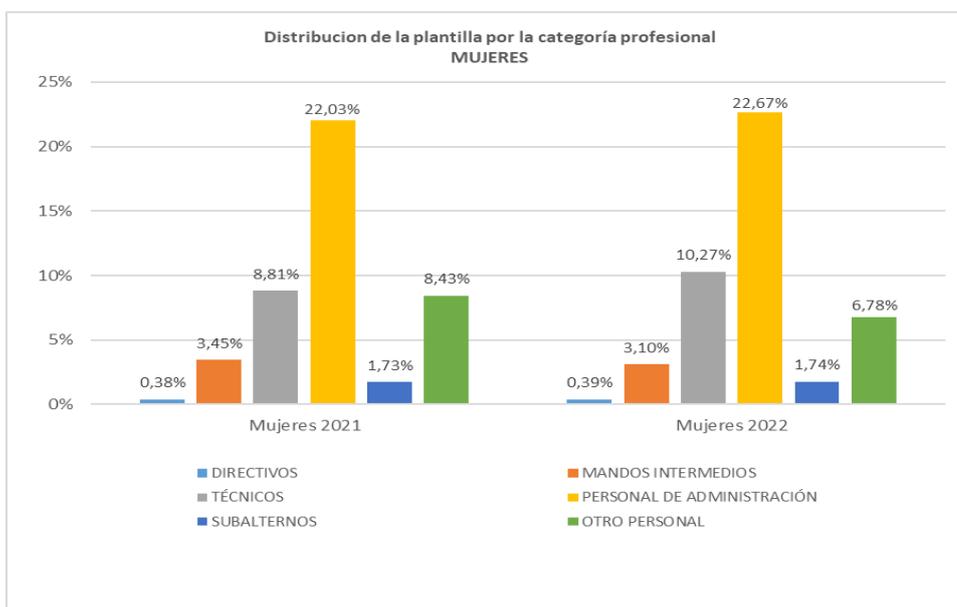
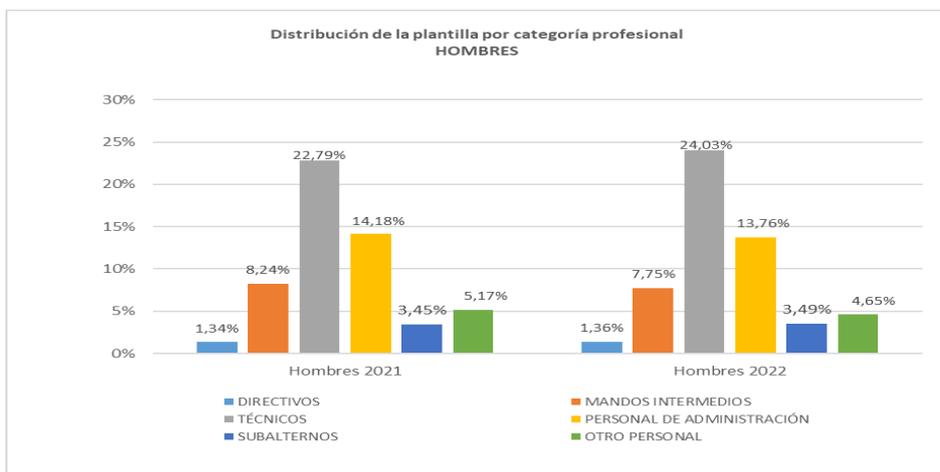
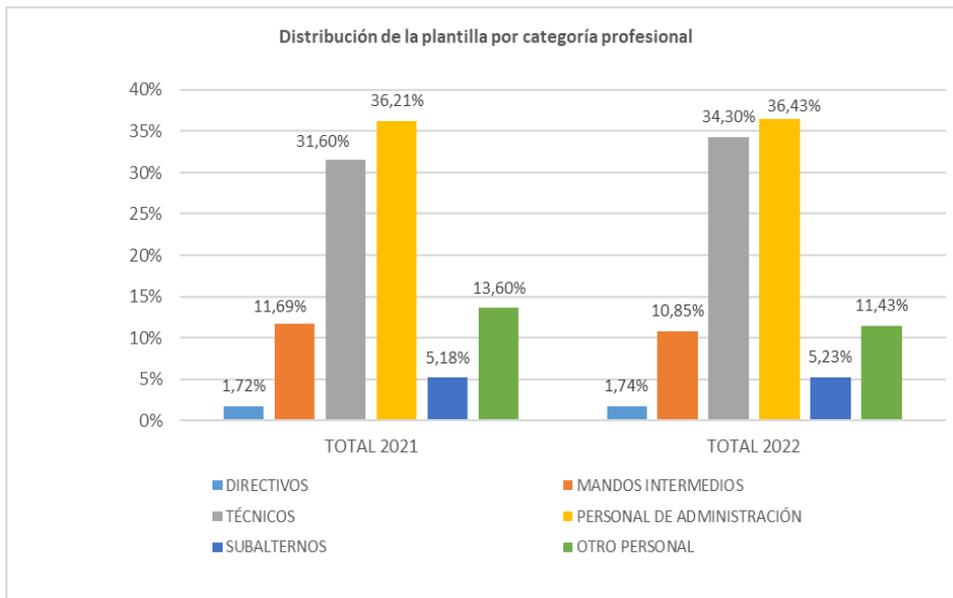
Respecto al tipo de **jornada**, casi el 88% de la plantilla realiza una jornada a tiempo completo. En concreto, 453 personas trabajadoras tienen jornada completa y 63 a jornada a tiempo parcial (447 y 75 en 2021 respectivamente).

Con respecto a la distribución por **género**, la plantilla estaba formada en un 44,96% por mujeres, y en un 55,04% por hombres, manteniéndose esta distribución constante con respecto al ejercicio 2021.



En lo que se refiere a la **categoría profesional y sexo**, la plantilla correspondiente al ejercicio 2022 (número de efectivos sin considerar coeficiente de jornada) se distribuye como se indica a continuación:

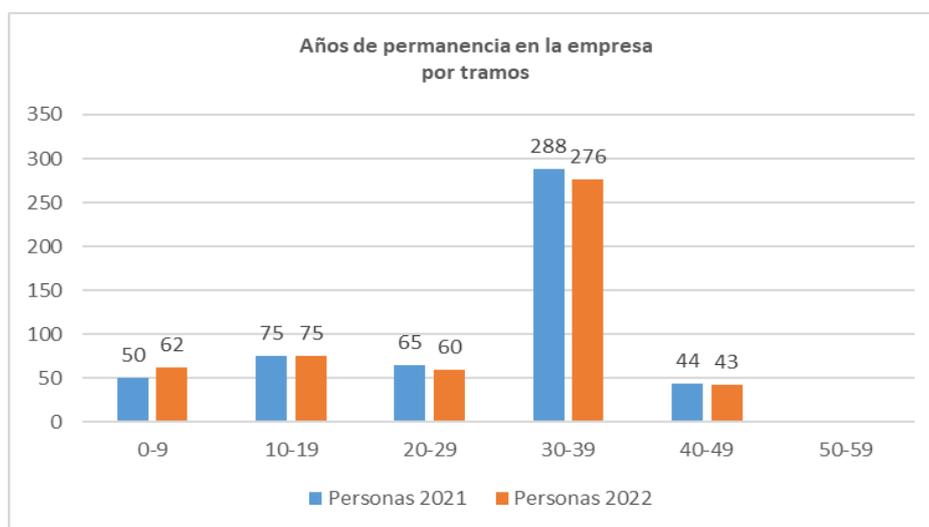
Categoría	Mujeres	Hombres	TOTAL
Directivos	0,39%	1,36%	1,75%
Mandos intermedios	3,10%	7,75%	10,85%
Técnicos	10,28%	24,03%	34,31%
Personal de Administración	22,67%	13,76%	36,43%
Subalternos	1,74%	3,49%	5,23%
Otro personal	6,78%	4,65%	11,43%



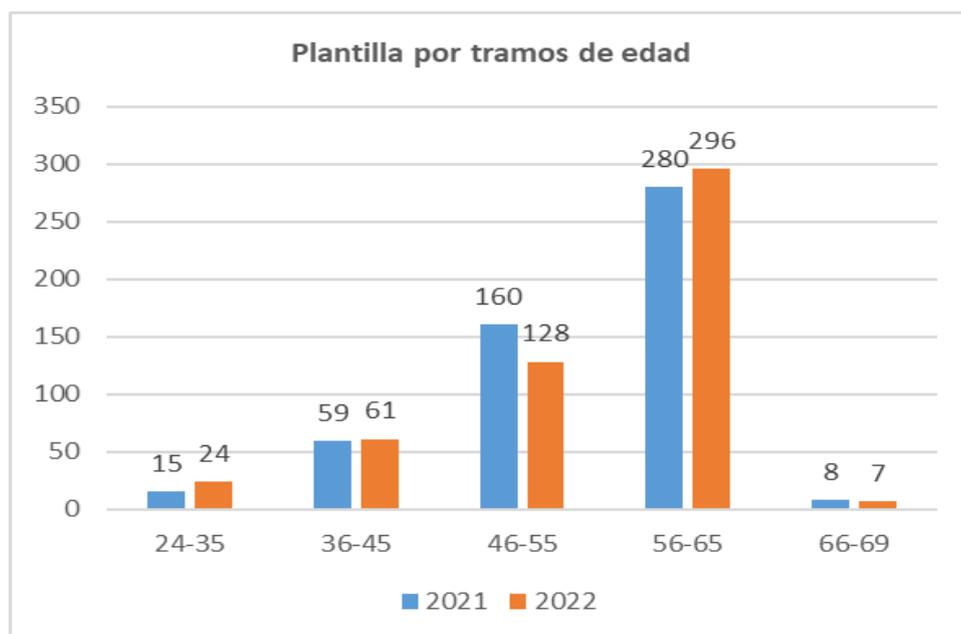
No se observan modificaciones sustanciales en la distribución de la composición de la plantilla por categoría profesional y sexo.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a 31 de diciembre de 2022, estaba compuesto por un total de 14 consejeros, de los cuales 8 eran mujeres y 6 hombres (6 mujeres y 8 hombres a 31 de diciembre de 2021). 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 28,75 años en 2021 a 28 años en 2022.

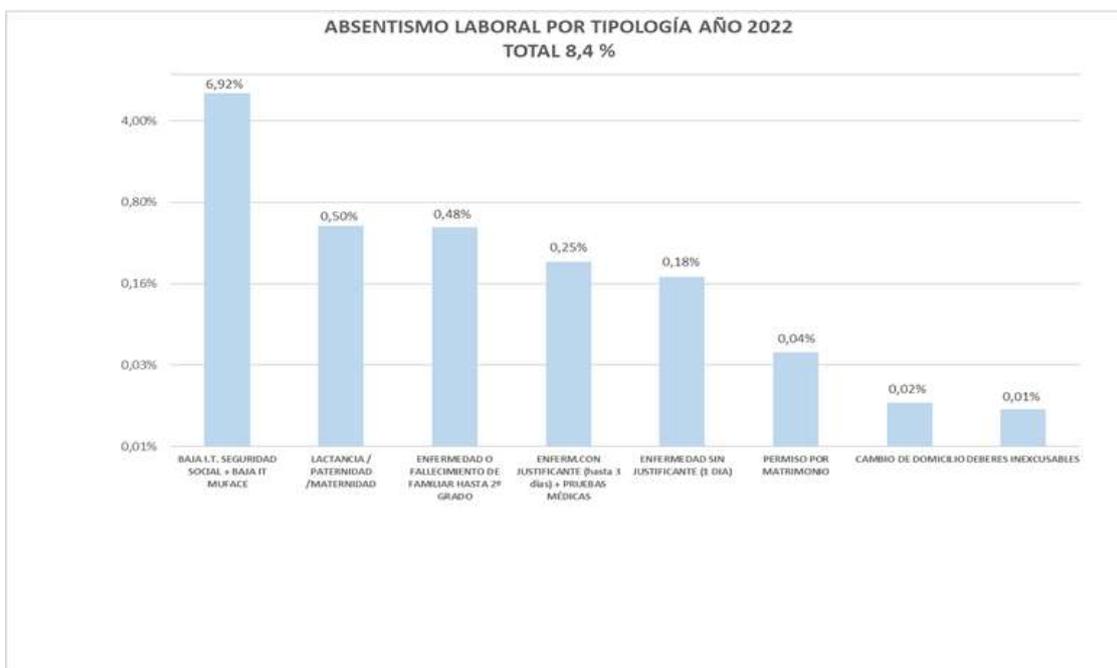


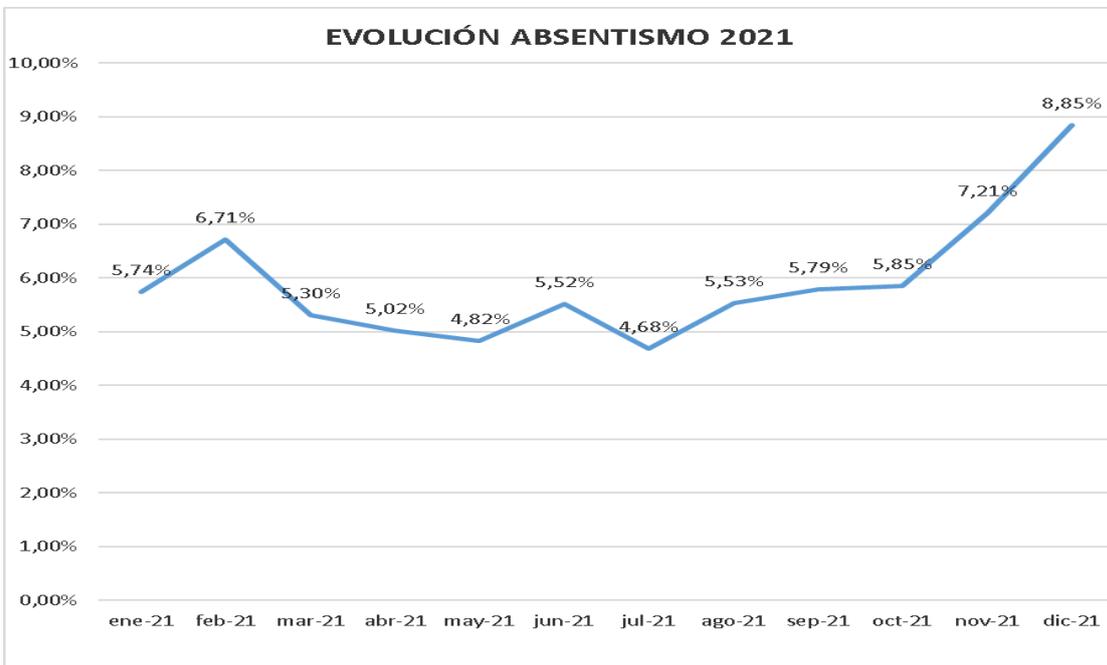
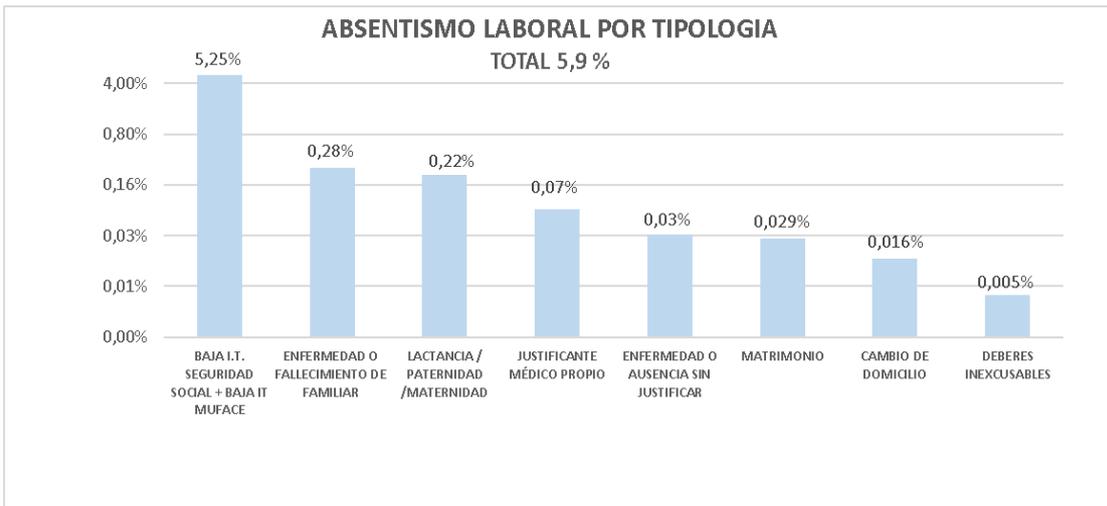
La **edad media** ha bajado sensiblemente a un 54,22 en 2022 de un 54,58.



Absentismo

En los cuadros adjuntos se detalla el absentismo producido en SELAE en los ejercicios 2022 y 2021.





El número total de jornadas que se han perdido durante el ejercicio 2022, como consecuencia del absentismo de las personas trabajadoras, ha sido de 10.090 (7.213 en 2021), de las cuales la Incapacidad Temporal (IT) es causante del 82,34% del total de absentismo.

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 2022, incluido el presidente, han devengado remuneraciones y dietas por un importe de 400 miles de euros (393 miles de euros en 2021).

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 9,25 en el caso de los hombres y 12,13 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 2022 la representación de mujeres ha aumentado con respecto al 2021, pasando de seis a ocho consejeras.

Las remuneraciones y dietas devengadas durante el ejercicio 2022 por el personal de **alta dirección** de SELAE, excluidos aquellos que a su vez son también administradores, han ascendido a un importe 1.005 miles de euros correspondientes a retribuciones 2021, en 2021 fueron 1.032 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	115.786,92	9.622,94	1.499,61
Mujeres	115.629,10	10.637,17	0,00
Total general	115.747,46	9.876,49	1.124,71

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 2022:

MANDOS	TÉCNICOS	ADM. Y AUX.	SUBALTERNOS	OTRO PERSONAL
70.878,51	43.534,14	27.194,52	22.789,51	12.298,77

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
ALTA DIRECCIÓN	122.528,70	124.086,43	-1,27%
MANDOS	73.981,01	63.639,32	13,98%
TÉCNICOS	44.119,57	42.133,69	4,50%
ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES	26.875,74	27.387,97	-1,91%
SUBALTERNOS	23.123,38	21.996,57	4,87%
OTRO PERSONAL	10.448,70	13.567,40	-29,85%

En el siguiente cuadro se detalla la retribución promedio por clasificación profesional y género en el ejercicio 2022:

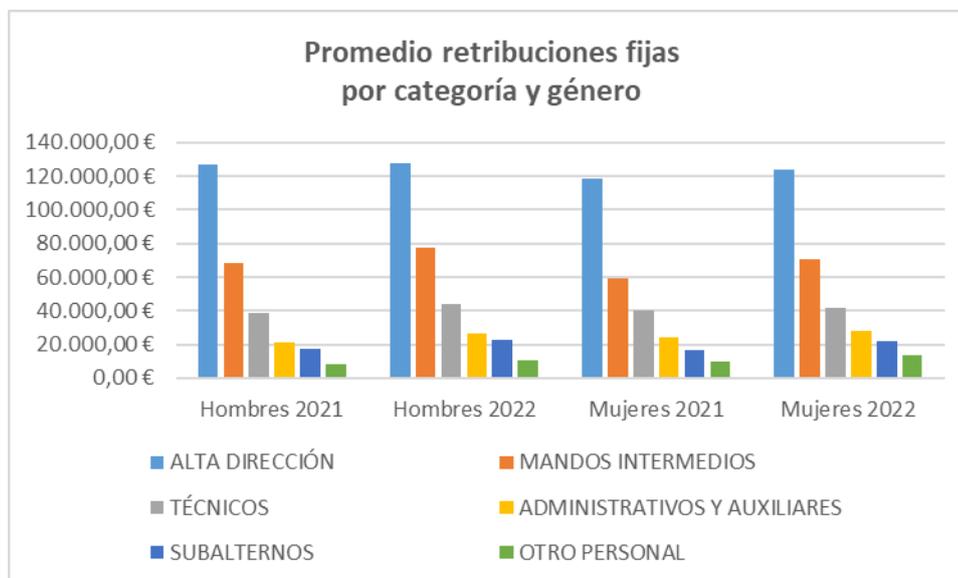
GÉNERO	MANDOS	TÉCNICOS	ADM. Y AUX.	SUBALTERNOS	OTRO PERSONAL
Hombres	73.981,01	44.119,57	26.875,74	23.123,38	10.448,70
Mujeres	63.639,32	42.133,69	27.387,97	21.996,57	13.567,40
Total general	70.878,51	43.534,14	27.194,52	22.789,51	12.298,77

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	OTRO PERSONAL
> 24 y <= 50 años	57.407,33	39.522,62	21.308,19	19.126,03	
> 50 años	74.246,30	47.148,91	28.015,04	23.082,59	12.298,77

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

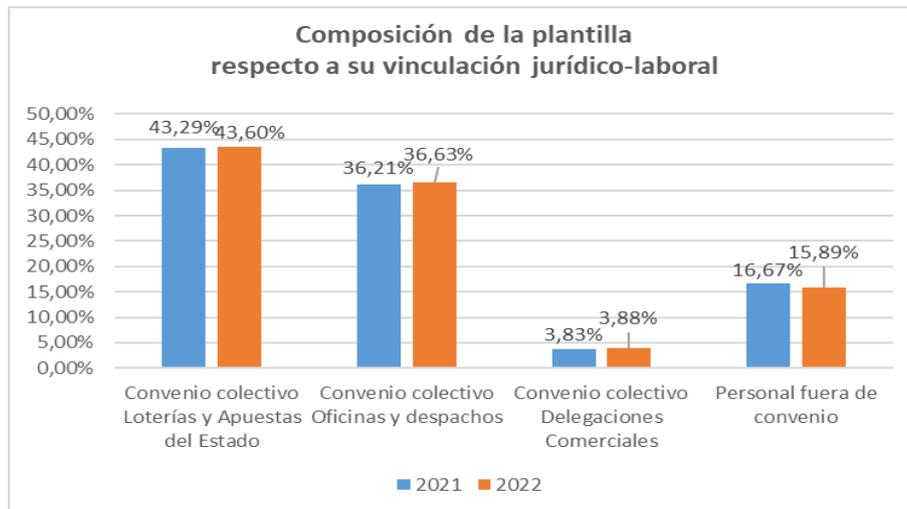
El personal de SELAE constituye el principal activo de la Sociedad para el cumplimiento de sus fines.

Un claro indicador del fomento del empleo de calidad en la Sociedad se pone de manifiesto en que el 100,00% de la plantilla estructural tenía contrato indefinido a 31 de diciembre de 2022, habiéndose realizado un total de 3 contratos de sustitución (100% también a 31 de diciembre de 2021).

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: 43,60% (43,29% en 2021)
- Personal acogido al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos: 36,63% (36,21% en 2021)
- Personal acogido al Convenio Colectivo para las Delegaciones Comerciales: 3,88% (3,83% en 2021)
- Personal fuera de Convenio: 15,89% (16,67% en 2021).



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 2022 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, estando en este momento en fase de conclusión. Asimismo, se ha distribuido una encuesta anónima a toda la plantilla que se ha analizado y considerado a la hora de elaborar conclusiones del diagnóstico de Igualdad.

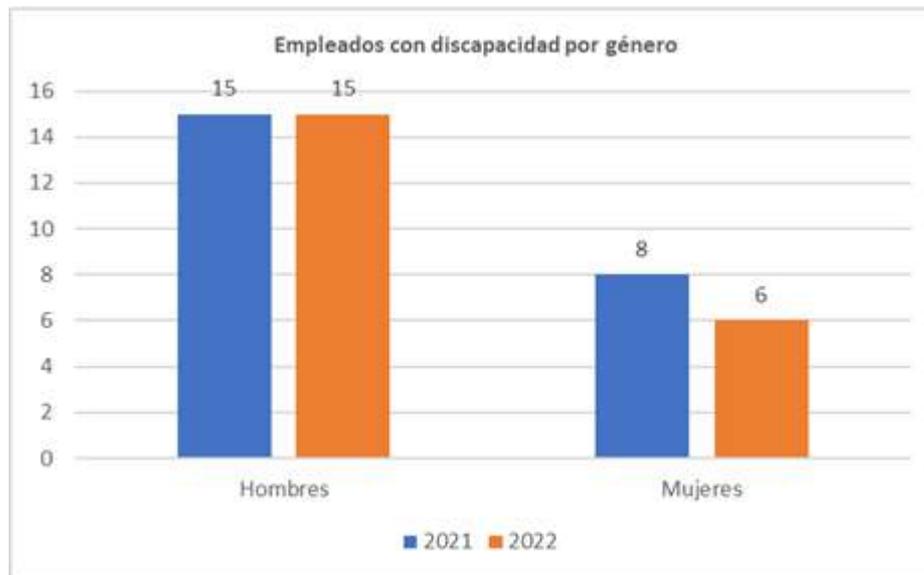
Una vez analizada la información extraída, se están elaborando las conclusiones que permitirán conocer la situación de SELAE en materia de Igualdad.

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 2022 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 2022 se encontraban 21 personas con algún tipo y/o grado de discapacidad desarrollando su actividad profesional en SELAE, lo que representa un 4,07% del total de la plantilla, reduciéndose en 2 personas con respecto al ejercicio 2021.

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, que se va a encargar de su elaboración conforme con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia; con base en ello, se iniciaron las reuniones de la Comisión tendentes a elaborar un acuerdo en esta materia que deberá ser, en todo caso, sometido a la autorización de los órganos competentes.

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 y se vieron incrementadas a lo largo del ejercicio 2021 como consecuencia de la situación de pandemia que venimos sufriendo en SELAE las personas trabajadoras solicitan, según sus circunstancias, excepciones en el desarrollo de su actividad normal, las cuales son analizadas y atendidas por la empresa. En 2021 se atendieron diversas peticiones para la atención y cuidado de familiares.

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 224 miles de euros (169 miles de euros en 2021), se han realizado 94 actividades formativas (65 en 2021) y han participado un total de 421 (436 en 2021) personas trabajadoras, dedicando un total de 15.220,00 horas al plan de formación

ÁREA	HORAS	COSTE	N.º DE ASISTENTES
AREA DE IDIOMAS	2.815,50	38.718,00 €	89
AREAS TECNICAS	12.404,50	184.954,13 €	412
TOTAL	15.220,00	223.672,13 €	

421 empleados han participado en actividades formativas, esto supone un 81 % de la plantilla. La asistencia general ha sido del 99%.

Formación por Direcciones

A lo largo del año 2022, si analizamos los datos por Direcciones, se obtiene la siguiente tabla:

CATEGORIA PROFESIONAL	HORAS	COSTE	N.º DE ASISTENTES
PRESIDENCIA Y CENTROS DIRECTIVOS DIRECTAMENTE DEPENDIENTES	1.476,00	31.154,39 €	28
SECRETARÍA GENERAL	1.036,00	11.956,51 €	47
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIO	4.095,50	29.062,29 €	72
DIRECCION DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS	656,50	8.878,30 €	20

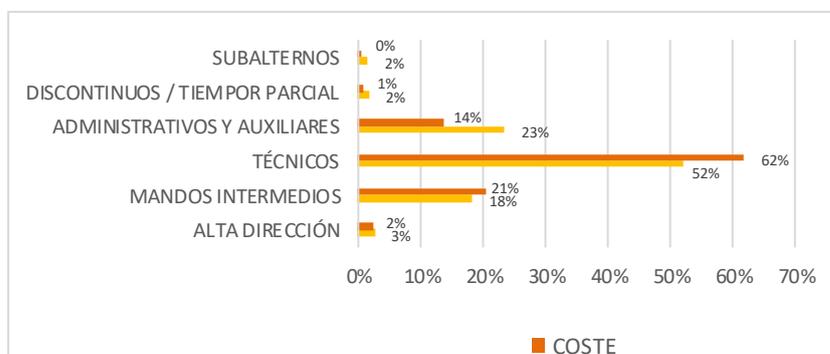
HUMANOS			
DIRECCIÓN DE RED DE VENTA Y EXPLOTACIÓN	2.160,00	25.700,21 €	115
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	4.486,00	101.247,03 €	112
DIRECCIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA	1.310,00	15.673,39 €	27
TOTAL	15.220,00	223.672,13 €	421

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	403,00	5.566,15 €	9
MANDOS INTERMEDIOS	2.788,00	46.314,52 €	206
TÉCNICOS	7.942,50	138.441,42 €	156
ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES	3.571,50	30.552,32 €	163
DISCONTINUO / TIEMPO PARCIAL	272,00	1.726,92 €	22
SUBALTERNOS	243,00	1.070,80 €	14
TOTAL	15.220,00	223.672,13 €	421

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 34 % de la plantilla.

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

CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES
ALTA DIRECCIÓN	3%	0%
MANDOS INTERMEDIOS	12%	7%
TÉCNICOS	34%	18%
ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES	9%	14%
DISCONTINUO / TIEMPO PARCIAL	0%	2%
SUBALTERNOS	1%	0%
TOTAL	59%	41%

De los datos recogidos en este cuadro resultaría significativa la diferencia de formación por género dentro del colectivo de Técnicos, si bien no lo es tanto teniendo en cuenta que este colectivo está fundamentalmente integrado por hombres, representando éstos un 24% y las mujeres un 10% del total 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	2.815,50	38.718,00 €
INFORMÁTICA DE USUARIO	3.056,00	12.837,00 €
TECNOLÓGICA	1.363,00	65.274,40 €
AUDITORIA INTERNA	166,50	7.842,47 €
CALIDAD	147,00	7.856,23 €
COMPETENCIAL Y HABILIDADES PROFESIONALES	1.565,00	43.797,20 €
MARKETING	2.337,00	10.868,50 €
COMPETENCIAS DIGITALES: SEGURIDAD	2.760,00	13.233,39 €
PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS	30,00	452,96 €
JURIDICA/LEGISLATIVA-COMPLIANCE PENAL	919,00	22.691,98 €
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	61,00	100,00 €
TOTAL	15.220,00	223.672,13 €

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.

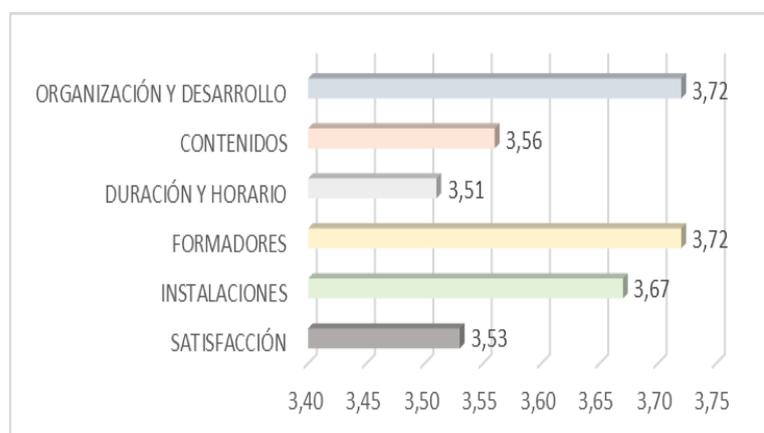
La encuesta analiza tres aspectos diferenciados: evaluación del profesorado, expectativas del alumnado y preguntas sobre la organización y el desarrollo de la actividad en su conjunto. Asimismo, existe un ítem con formato abierto donde el alumno puede expresar su opinión de aquellos aspectos no contemplados 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 82 % 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 **3.72** 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 **3.56** 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 **3.51** en una escala sobre 4.
- En cuando a la valoración general de los profesores la media global es de **3.72** 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 **3.67** en una escala sobre 4.
- El grado de satisfacción general es de **3.53** 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 3.51 en una escala Likert del 1 al 4).

Salud y Seguridad.

Durante el año 2022, la salud y seguridad en el entorno laboral ha girado fundamentalmente en torno a la transmisión comunitaria del SARS-CoV-2. SELAE ha mantenido su compromiso de cooperar con las autoridades sanitarias y seguir sus pautas de actuación y recomendaciones con el objetivo general de evitar los contagios en el entorno laboral.

Dentro del Plan de transición a la normalidad, SELAE inició el 1 de septiembre, la retirada de medidas preventivas pasando a una incorporación presencial total, manteniéndose exclusivamente la obligatoriedad del uso de mascarillas en las dependencias de los servicios sanitarios de la Sociedad.

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. Esto ha permitido evitar la aparición de casos positivos en el entorno laboral

Prevención de Riesgos laborales

SELAE ha actuado, durante el ejercicio 2022, conforme al Procedimiento de actuación frente a los casos de infección por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2), publicado por el Ministerio de Sanidad, especialmente tras el levantamiento de restricciones en relación con la nueva política de bajas laborales y estadísticas de contagio.

Ante la progresiva incorporación total presencial del personal, SELAE llevó a cabo revisiones de la ventilación forzada en los centros de trabajo donde su medio de ventilación es éste y se mantuvieron las mediciones de la concentración de CO₂. Al igual que en el año 2021, SELAE prestó especial atención en el mantenimiento de los equipos de climatización e instalaciones, en condiciones óptimas para su funcionamiento.

Además de lo anterior y 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.

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:

- Deshabituación tabáquica
- Consejos frente al calor
- Día Mundial del Corazón
- Prevención cardiovascular
- Día Mundial de la Diabetes

En el mes de abril se llevó a cabo una colaboración con Cruz Roja para la Donación de Sangre, en la sede de SELAE.

En los primeros meses del año se coordinó, con la empresa contratada, la realización de la vigilancia de la salud periódica a cuantos trabajadores lo solicitaron, 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.

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 2022, 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 2022 se ha producido dos accidentes de trabajo en el tiempo y en el lugar de trabajo y dos accidentes in itinere. En el año 2021 el número de accidentes fue dos in itinere y uno 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
2021 (CON IN ITINERE)	3	2	1	5,564108	3,355705	8,292905	3,625415	2,190451	5,391352	0,660839	0,783760	0,509565
2021 (SIN IN ITINERE)	1	0	1	1,854703	0,000000	4,146453	1,208472	0,000000	2,695676	0,081585	0,000000	0,181988
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

(*) En 2022 no se ha comunicado ningún accidente 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 2022 no se han producido bajas por enfermedad profesional.