



DIMENSIÓN SOCIAL: ÉTICA DEL TRABAJO

El objetivo de IBERDROLA es establecer un marco de relaciones adecuado y unos mecanismos pactados para adaptar la organización a los requerimientos empresariales, favoreciendo, dentro de un clima de paz social, la competitividad y la eficiencia empresarial. Las políticas aprobadas por el Consejo de Administración, el Código de Conducta, el Plan Estratégico y los Convenios Colectivos de las empresas del Grupo establecen la política y las garantías de empleo, la relación con los empleados, la seguridad y salud en el trabajo, la formación, la diversidad e igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

Objetivos para las empresas del IV Convenio Colectivo

• **EMPLERO: garantía de mantenimiento del empleo y compromiso de realización de las actividades esenciales con personal propio de plantilla.**

• **RELACIÓN EMPRESA-TRABAJADORES: entre otros, destacan la regulación del régimen de trabajo, la estructura salarial, los beneficios sociales y condiciones para obtenerlos o la coordinación de las relaciones socio-laborales.**

D. PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

1. ENFOQUE DE GESTIÓN

a) Objetivos y desempeño

El objetivo principal de IBERDROLA en el ámbito laboral es disponer de un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la permanente adaptación de la organización a los requerimientos empresariales, favoreciendo, dentro de un clima de paz social, el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.

Las políticas aprobadas por el Consejo de Administración de IBERDROLA, que se detallan más adelante, el Código de Conducta que regula los comportamientos de todos los profesionales de la Compañía, el Plan Estratégico vigente, disponible en la página web corporativa www.iberdrola.com, y los distintos convenios colectivos establecidos en las empresas del Grupo y participadas establecen los principios generales que deben regir la actividad de la Empresa y sirven de marco para establecer los objetivos de la Compañía en cuanto a la política y garantías de empleo, la relación entre la Compañía y los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo, la formación, así como los principios para garantizar la diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el desarrollo profesional. Se citan a continuación algunos de los objetivos o compromisos establecidos entre las empresas del IV Convenio Colectivo, ScottishPower y Energy East y sus trabajadores, que constituyen el 79,21% de la plantilla total del perímetro social.

■ En materia de empleo

- Garantía de mantenimiento del empleo, asegurando la viabilidad de las empresas y la garantía de mantener empleos estables y de calidad, con contratación directa de trabajadores fijos en la Compañía.
- Compromiso de realización de las actividades esenciales con personal propio de plantilla.

■ En la relación entre la empresa y los trabajadores

- La Dirección de la Compañía establecerá la organización del trabajo.

- El personal realizará su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado.
- Se definirán las condiciones de ingreso, promoción de los trabajadores y cobertura de vacantes.
- Se regularán el régimen de trabajo, modalidades de jornada, horarios, vacaciones, permisos y licencias.
- Se definirá la estructura salarial, complementos, gastos diversos y forma de pago.
- Se especificarán los beneficios sociales ofrecidos a los empleados, detallando las condiciones para obtenerlos.
- Se coordinarán las relaciones socio-laborales, la actuación de las secciones sindicales y las funciones de los representantes sindicales, etcétera.
- Se regulan, entre otros temas, la jornada máxima, los turnos, los descansos, el trabajo nocturno, las vacaciones, el tratamiento de los casos de fallecimiento, la suspensión de las vacaciones por las enfermedades contraídas durante el disfrute de tiempo libre, las excedencias, las jubilaciones anticipadas, el retiro por razones políticas, etcétera.
- Se definen las condiciones a aplicar cuando se produce un traslado forzoso del trabajador, tanto si éste exige cambio de domicilio, como si tan sólo supone un aumento en el tiempo de desplazamiento hasta el nuevo lugar de trabajo.
- Existe una política contra el fraude y se detallan los comportamientos que son considerados como fraudulentos, así como las consecuencias para el empleado que se vea envuelto en un caso de fraude.
- Se define la política de uso de los equipos electrónicos y de comunicaciones para asegurar un uso eficiente, legal y profesional de estos recursos.
- Se fija la política sobre seguridad encaminada a mantener un entorno de trabajo seguro, salvaguardando los activos de la empresa, revisando los niveles de seguridad de forma periódica, protegiendo el uso de la información, para compatibilizar los intereses de la empresa con los requisitos legales y regulatorios.

■ Seguridad y salud en el trabajo

Por la importancia de este tema, se mantiene una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva para perfeccionar las actuaciones al respecto y mejorar los niveles de protección existentes.

Con el objetivo de tender a cero accidentes, objetivo prioritario en materia preventiva, cada una de las empresas firmantes del IV Convenio Colectivo dispone de un plan de prevención de riesgos laborales que se fundamenta en:

- La integración de los criterios preventivos en todos los niveles jerárquicos de la organización.

- El impulso de la formación y de la participación social, haciendo que cada trabajador reciba la formación suficiente y adecuada, en el momento de su incorporación al puesto de trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeña o se introduzcan nuevas tecnologías o equipos productivos y a lo largo de toda su vida laboral.
- La dotación de las medidas de protección adecuadas a las instalaciones de la Compañía, así como de los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas pertinentes.
- El incremento del seguimiento preventivo de los trabajos contratados, realizando la coordinación de las actividades en materia de prevención de riesgos laborales de las empresas contratistas, subcontratistas o de los trabajadores autónomos contratados de acuerdo con lo establecido por la normativa vigente. En el proceso de contratación seguido por las empresas del Grupo se exige que todas las empresas contratadas cumplan estrictamente la normativa en materia de prevención de riesgos laborales contenida en las Condiciones Básicas de Contratación disponibles en la página web corporativa (www.iberdrola.com) y en el Plan de Coordinación de Actividades Empresariales.

Los objetivos establecidos en el año 2008, para cada empresa del IV Convenio Colectivo, han sido:

- Reducción del Índice de Frecuencia en relación a la media del cuatrienio anterior.
- Cumplimiento de la Planificación anual por parte de cada una de las empresas.

■ Formación y educación

Las políticas específicas aprobadas resaltan la importancia de la formación como elemento clave en el desarrollo de las personas. Para las empresas del IV Convenio Colectivo se han identificado compromisos tales como:

- La Compañía facilitará los medios formativos que se precisen y los trabajadores se comprometerán a adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para actualizar su competencia profesional.
- La formación interna respetará el principio de igualdad de oportunidades.
- La formación impulsará:
 - El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
 - La adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizativos.

-La adaptación de los nuevos empleados a la Compañía.

-Un mejor desarrollo profesional creando expectativas de promoción y ascensos.

- Las carencias formativas importantes deberán subsanarse cuanto antes con carácter obligatorio.
- Los trabajadores podrán solicitar cursos encaminados a mejorar su desarrollo profesional.
- La empresa elaborará un Plan Anual de Formación con la oferta formativa.

■ Diversidad e igualdad de oportunidades

El Grupo IBERDROLA está comprometido en que sus actuaciones y las de sus profesionales se desarrollen en función de procedimientos que garanticen la eliminación de cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, condición social, pertenencia a un pueblo indígena, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

Las empresas firmantes del IV Convenio Colectivo establecen en el mismo su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla, siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres.

En concreto, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

En este contexto, y de forma específica, se regulan los siguientes aspectos:

- Permisos retribuidos
- Derechos por lactancia.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencias.
- Cambio de puesto de trabajo.
- Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Los trabajadores que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar, lo harán en condiciones de igualdad y no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el IV Convenio Colectivo y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Como muestra de este compromiso:

- La política corporativa de reclutamiento y selección, aplicable a las empresas del IV Convenio Colectivo y disponible en la página web (www.iberdrola.com), promueve el respeto a la igualdad de oportunidades, fomentando y manteniendo el reclutamiento universal y asegurando que la selección se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad.
- El Código de Conducta Profesional del Grupo IBERDROLA señala que se respetará y promoverá la no discriminación, con la aplicación de una política de reclutamiento universal basada en los méritos y capacidades de los candidatos.
- El modelo de compensación de IBERDROLA establece recompensas equitativas basadas en el nivel de responsabilidad de los profesionales, definido por categorías, y del desempeño de los trabajadores. A su vez, garantiza que se emplearán sistemas de evaluación de objetivos basados estrictamente en criterios profesionales y fijan como uno de los principios rectores de su política de compensación el estar alineada con el mercado y sus mejores prácticas. Para ello:

- Identifica los mercados de referencia en los siguientes niveles: regional, nacional, internacional, sectorial, grupo concreto de empresas comparables.
- Define el posicionamiento deseado con respecto a dichos mercados de referencia.
- Realiza un análisis comparativo de las distintas posiciones de la empresa con respecto al mercado.
- Utiliza informes de organismos oficiales y diversos estudios de remuneraciones (generales, multisectoriales, estudios específicos del sector y estudios *ad-hoc*), para

analizar de forma más precisa y detallada la información retributiva de posiciones y colectivos concretos y garantizar la fiabilidad de la información de mercado.

En aplicación de estos mismos principios, ScottishPower dispone de las siguientes políticas y procedimientos que complementan los contenidos de su convenio colectivo:

- Política de igualdad de oportunidades.
- Política de no discriminación por edad.
- Política sobre personas con discapacidad.
- Política de igualdad salarial.
- Política de flexibilidad en el trabajo.

Igualmente, Energy East dispone de las siguientes políticas y procedimientos que complementan los contenidos de su convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades entre sus trabajadores:

- *Sexual Harassment.*
- *Equal Employment Opportunity.*
- *Harassment and Discrimination.*

Todas ellas aplican a todos los empleados de la empresa.

■ Prácticas laborales y discapacidad

En la práctica operativa diaria, se mantiene una política de sensibilización y apoyo a la formación e integración de personas con discapacidad. En este sentido:

- Para hacer efectivo el principio de no discriminación, el IV Convenio Colectivo especifica que cuando haya trabajadores con capacidad disminuida para el

Instalaciones del CORE (Toledo).



desempeño de sus funciones por razones médicas y que no obtengan la declaración de incapacidad permanente, las empresas les destinarán a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos, conservando su categoría de procedencia. En el ejercicio 2008, se han producido más de 130 recolocaciones por estos motivos.

- A cierre del ejercicio 2008, las empresas del Grupo en España afectadas por el R.D. 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, contaban en sus plantillas con 108 empleados con el nivel de discapacidad definido en dicho real decreto.
- De acuerdo con lo regulado en el real decreto mencionado, las empresas indicadas tienen concedido el correspondiente certificado de excepcionalidad, en base a criterios de carácter productivo, organizativo y técnico de la Sociedad. En consonancia con ello, estas empresas tienen establecidos una serie de acuerdos de donación a entidades o fundaciones cuyo objeto social es la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad y contratos con centros especiales de empleo, en cuantías superiores a las necesarias según la norma legal.
- Para ayudar a los empleados de las empresas del Grupo IBERDROLA radicadas en España que tengan familiares con algún tipo de discapacidad, se ha puesto en marcha el Plan Familia cuyo objetivo es el de facilitar la integración de estos familiares en el mundo laboral y social.

b) Políticas, códigos y convenios

Como ya se ha mencionado anteriormente, el Consejo de Administración de IBERDROLA ha aprobado diversas políticas, entre las cuales las más directamente relacionadas con el ámbito de las prácticas laborales son las siguientes:

- Política de reclutamiento y selección.
- Política de prevención de riesgos laborales.
- Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades.
- Política de contratación y relación con proveedores.

La definición de todas estas políticas ha sido realizada teniendo presente el cumplimiento de las normas tanto nacionales como internacionales aplicables a la Compañía.

Las empresas participadas por IBERDROLA disponen de los códigos de conducta que se describen en el apartado 4.8 del presente informe.

En las empresas del perímetro social sobre las que IBERDROLA tiene capacidad de control, se han aprobado los siguientes convenios colectivos:

- El IV Convenio Colectivo, disponible en el portal del empleado, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 25, de fecha 29 de enero de 2008. Su aplicación se extiende a las empresas: IBERDROLA S.A., IBERDROLA Generación, S.A., IBERDROLA Distribución Eléctrica, S.A., IBERDROLA Operación y Mantenimiento, S.A. e IBERDROLA Renovables, S.A.
- El Convenio Colectivo de IBERDROLA Ingeniería y Construcción, S.A. publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 152, de 26 de junio 2007.
- El Convenio Colectivo de IBERDROLA Inmobiliaria, S.A., firmado en diciembre de 2008 y pendiente de publicación en el Boletín Oficial del Estado.
- IBERDROLA Cogeneración S.R.L.U., dadas sus características y pequeño tamaño, no dispone de convenio colectivo propio. La plantilla correspondiente a sus filiales controladas, es decir, con mayoría de IBERDROLA Cogeneración en el accionariado, tiene especificado dentro de sus condiciones de contratación, que les será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia donde se ubica la planta.
- El Convenio Colectivo de ScottishPower, firmado el 1 de enero de 2008.
- Los Convenios Colectivos de las empresas que componen Energy East.
- El Convenio Colectivo de IBERDROLA México, S.A.
- El Convenio Colectivo de IBENER.
- Los empleados de EnergyWorks y Capuava no tienen un convenio colectivo propio, sino que están adscritos a los acuerdos de la CNTI (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Industrias) y SOE (Sindicato Oficiais Eletricistas e Trabalhadoras na Industria de Instalações Elétricas de Curitiba).

En conjunto, el 80,80% de los empleados del perímetro social están amparados por un convenio colectivo.

c) Responsabilidad de la organización

La responsabilidad de la coordinación sobre el desarrollo de las prácticas laborales y la ética en el trabajo la asume la Dirección de Recursos Humanos, que depende directamente del Director de Recursos Corporativos según la estructura definida en el apartado 2.3 de este informe.

Por la importancia que se concede a la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad de coordinación en esta materia, para las empresas adscritas al IV Convenio Colectivo, recae directamente sobre los máximos directivos de los diferentes negocios que las integran.

Política de integración de personas con discapacidad

• **NO DISCRIMINACIÓN:** para hacer efectivo este principio, el IV Convenio Colectivo especifica que cuando haya trabajadores con capacidad disminuida para el desempeño de sus funciones por razones médicas y que no obtengan la declaración de incapacidad permanente, las empresas les destinarán a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos, conservando su categoría de procedencia.

• **PLAN FAMILIA:** para ayudar a los empleados de las empresas del Grupo IBERDROLA radicadas en España que tengan familiares con algún tipo de discapacidad, se ha puesto en marcha este Plan, cuyo objetivo es facilitar la integración de estos familiares en el mundo laboral y social.

Empresa Familiarmente Responsable

El certificado de Empresa Familiarmente Responsable reconoce a las entidades que más han contribuido a la conciliación de la vida personal y laboral.

• **CERTIFICADAS:** en 2006, obtuvieron el certificado IBERDROLA, S.A., IBERDROLA Generación, S.A. e IBERDROLA Distribución Eléctrica, S.A. En 2007, lo hicieron IBERDROLA Renovables, S.A. e IBERDROLA Operación y Mantenimiento, S.A., y en 2008, IBERDROLA Ingeniería y Construcción, S.A. se encontraba en proceso de certificación.

d) Formación y sensibilización

La formación se considera como un elemento esencial para posibilitar la eficacia y eficiencia en el desempeño de la actividad de los trabajadores, facilitar su adecuación a las necesidades organizativas y tecnológicas de sus puestos de trabajo, potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional, al tiempo que se garantiza la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

Los indicadores de desempeño del aspecto "Educación y formación" del presente informe recogen las principales características de la formación dedicadas a la mejora de las habilidades y competencias, técnicas o genéricas, relacionadas con la actividad propia de cada trabajador en su puesto de trabajo.

Además, las empresas adscritas al IV Convenio Colectivo mantienen una actividad formativa e informativa complementaria para desarrollar a sus empleados en los aspectos laborales y facilitar su integración en la empresa. Por su importancia destacan:

- Los Planes de Acogida —tanto los Corporativos, comunes para todos los participantes, como los de Negocio, específicos del Negocio en el que prestará sus servicios el empleado— contribuyen, mediante sesiones presenciales y visitas a algunas de las principales instalaciones de la Compañía, a que las personas incorporadas adquieran una visión global, comprendan la actividad de cada negocio y potencien las relaciones con otras personas de la Empresa. En el año 2008 se han celebrado tres Planes de Acogida Corporativos, con asistencia de más de 100 profesionales. Para los empleados de las empresas cubiertas por el IV Convenio Colectivo existe, también, una versión *on-line* disponible en el Portal del Empleado.
- Algunas de las herramientas de comunicación interna puestas a disposición de la plantilla para transmitir información relevante que afecta a su actividad y para sensibilizar al personal en lo relativo al funcionamiento de la empresa son:
 - Las revistas *Energía Interna*, *Ibernoticias Digital*, *Ibernoticias Digital Latinoamérica* y *Scottish Power News*.
 - Los Portales del Empleado de cada una de las empresas, que incorporan normativa laboral y procedimientos de interés.
 - Las ayudas prestadas a los empleados pertenecientes a las empresas del IV Convenio Colectivo, a través de las consultas atendidas por el Centro de Atención al Empleado (CAE).
 - Los *banners*, posters, folletos, etcétera, expuestos en los tablones disponibles en todos los centros de trabajo.

- Las comunicaciones directas del Presidente: *road-show* anual, mensajes a través de intranet, etcétera.
- Las reuniones a diferentes niveles para la difusión de los contenidos del convenio.
- Los correos electrónicos para los empleados.

e) Evaluación y seguimiento. Certificaciones

El Grupo IBERDROLA dispone de procedimientos e instrumentos para seguir y evaluar las actuaciones en el ámbito de las prácticas laborales y la ética del trabajo:

• El IV Convenio Colectivo prevé la constitución de comisiones de seguimiento para regular los aspectos laborales, difundirlos entre los empleados y velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos; estas comisiones son las siguientes: Formación, Promoción, Valoración de Ocupaciones, Asuntos Sociales, Paritaria de Convenio y de Seguridad y Salud Laboral, y están formadas por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores.

• En *ScottishPower*, *The ScottishPower Company Consultative and Negotiating Machinery Constitution* especifica el papel del Consejo, además existe una Subcomisión de desarrollo de políticas que especifica los términos de referencia en relación con el desarrollo, implantación y seguimiento de las políticas actuales y futuras de la empresa. Adicionalmente, en cada Negocio existen comisiones cuyas funciones consisten en:

- Asegurar el mejor funcionamiento posible entre la empresa, los sindicatos y los empleados.
- Facilitar la discusión y consulta acerca de asuntos relacionados con la salud, seguridad, prestaciones sociales, formación y desarrollo de los empleados.
- Investigar acerca de las diferencias de entendimiento que pudiesen aparecer entre el Negocio y los sindicatos en relación con los términos y condiciones de los empleados cubiertos por el convenio, para solucionar el asunto y comunicar por escrito el resultado a las partes afectadas.

• Las empresas que forman parte de Energy East disponen de diversos comités mixtos para tratar temas de interés mutuo y velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas. Los principales comités de Energy East son: *Open Items Meeting*, comité regional de negocio, de seguridad y salud, de promoción, de beneficios, de negociación, de pensiones y el de ropa de trabajo.

• Las empresas del IV Convenio Colectivo en España e IBERDROLA Ingeniería y Construcción, S.A. asumieron el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, publi-

cado en el Boletín Oficial del Estado nº 73, de 27 de marzo de 2006, de conformidad al Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2307/2007, de 27 de julio, que regula la financiación de las acciones formativas. Durante el año 2008 no se produjo ningún cambio en la normativa y se realizaron 26 inspecciones sobre cursos pertenecientes al Plan de Formación de dicho ejercicio.

- En el año 2006, las empresas IBERDROLA, S.A., IBERDROLA Generación, S.A. e IBERDROLA Distribución Eléctrica, S.A. obtuvieron el certificado de Empresa Familiarmente Responsable, según la Norma 1000-1, otorgado por la Fundación + Familia y apoyado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Asimismo, en el año 2007 lograron dicha certificación las empresas IBERDROLA Renovables, S.A. e IBERDROLA Operación y Mantenimiento, S.A. Todas las empresas certificadas han renovado dichas certificaciones anualmente. En el año 2008, IBERDROLA Ingeniería y Construcción, S.A. se encontraba en proceso de certificación.

El certificado de Empresa Familiarmente Responsable reconoce a las entidades que más han contribuido a la conciliación de la vida personal y laboral, a través de la valoración de distintos factores como la estabilidad en el empleo, la flexibilidad de horarios o el apoyo a la integración, a la familia y a la igualdad de oportunidades y reconoce el impulso de la Empresa en favor de la igualdad de género, con una progresiva incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad. La certificación se basa en el análisis, mediante una auditoría externa, realizada por Lloyd's, de los procesos y resultados de las políticas y medidas familiarmente responsables desarrolladas en la Empresa.

Auditoría Interna, como parte activa del proceso, realiza las auditorías internas exigidas por el propio proceso de certificación previas a las auditorías externas realizadas por Lloyd's, evaluando el grado de implantación del Modelo de Empresa Familiarmente Responsable y asegurando el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

- En el ámbito de la prevención, a lo largo de 2008 la entidad auditora externa TÜV-Rheinland renovó la auditoría de los sistemas de gestión según la norma OSHAS 18001 de las empresas: IBERDROLA, S.A., IBERDROLA Generación, S.A. e IBERDROLA Distribución Eléctrica, S.A. y realizó la auditoría de IBERDROLA Renovables, S.A. Del mismo modo, TÜV-Rheinland ha realizado las visitas de auditoría de seguimiento de la certificación OSHAS 18001 de las empresas: IBERDROLA, S.A., IBERDROLA



Generación, S.A., IBERDROLA Distribución Eléctrica, S.A., e IBERDROLA Operación y Mantenimiento, S.A., renovando la certificación OHSAS de IBERDROLA Operación y Mantenimiento S.A.

IBERDROLA Ingeniería y Construcción, S.A. está certificada por la empresa auditora AUDELCO, empresa homologada por el Ministerio de Trabajo, por la norma OHSAS 18001 desde septiembre de 2002 y renueva este certificado cada tres años sometiendo el sistema a una auditoría anual de seguimiento.

El sistema de gestión de la prevención de ScottishPower implantado en cada negocio es auditado por la organización corporativa de Seguridad y Salud de dicha empresa. Algunas instalaciones y negocios están certificados según el estándar OHSAS 18001, habiéndose lanzado un proyecto para conseguir la certificación por un organismo externo e independiente de todos los negocios de ScottishPower a finales de 2009.

**IBERDROLA
está certificada
como Empresa
Familiarmente
Responsable**

Aspectos del Proyecto Glocal de IBERDROLA

La nueva realidad del Grupo, cada vez más internacional y global, obliga a ampliar el enfoque en la política de recursos humanos. Uno de los ejes de este nuevo enfoque es el Plan de Movilidad Internacional (Glocal) que establece un marco de actuación común a todas las empresas del Grupo.

• **IDENTIFICAR OPORTUNIDADES:** coordinar la identificación y aprovechamiento de oportunidades de movilidad entre las distintas empresas del Grupo.

• **SERVICIO DE CALIDAD:** para el empleado que se encuentra trabajando fuera de su país.

• **EQUIDAD:** velar por la aplicación equitativa de las condiciones de movilidad, de acuerdo con las necesidades y circunstancias de la actividad que la genera.

El sistema de gestión de la prevención de Energy East es auditado por su empresa aseguradora.

• En el ámbito de la formación, en el año 2007 se implantó un modelo único de gestión de la formación en IBERDROLA. Este proceso culminó con la obtención del Certificado del Sistema de Gestión de la Calidad del Servicio Interno de Formación tras la correspondiente auditoría por parte de AENOR. Esta certificación aplica a las empresas: IBERDROLA, S.A., IBERDROLA Generación, S.A., IBERDROLA Distribución Eléctrica, S.A., IBERDROLA Operación y Mantenimiento, S.A., IBERDROLA Renovables, S.A. e IBERDROLA Ingeniería y Construcción, S.A. y ha sido renovado a finales del año 2008.

f) Reconocimientos y éxitos

Con la puesta en práctica de las políticas establecidas, se ha conseguido que el compromiso de diálogo social con los sindicatos y los mecanismos de negociación y resolución de conflictos pactados contribuyan a garantizar un buen ambiente laboral, lo que se ha traducido en la presencia de un clima social favorable.

Externamente, las actividades del Grupo en el ámbito laboral han tenido un reconocimiento explícito, habiéndose obtenido varios premios y galardones en los ámbitos de la conciliación, la prevención, la racionalización de horarios o el compromiso social en general, que se relacionan en el apartado 2.10 del presente informe.

g) Riesgos y oportunidades

• **Control y Gestión de Riesgos.** La política general de control y gestión de riesgos del Grupo IBERDROLA se describe en el apartado 1.2 del presente informe y tiene en consideración los asociados a la dimensión laboral de la empresa. En el ámbito del IV Convenio Colectivo, a lo largo del año 2008 se han mantenido las acciones necesarias para minimizar los riesgos relativos a la seguridad y mejorar los índices de accidentalidad y la seguridad en el trabajo y se han realizado las actuaciones formativas necesarias al respecto.

• **Proyecto Glocal.** La nueva realidad del Grupo, cada vez más internacional y global, obliga a ampliar el enfoque en la política de recursos humanos aprovechando las nuevas oportunidades que esta realidad aflora. Uno de los ejes de este nuevo enfoque es el Plan de Movilidad Internacional (Glocal), aprobado e implantado en septiembre 2008. En él se establece un marco de actuación común a todas las empresas del Grupo para la identificación, gestión y aprovechamiento de oportunidades de desarrollo profesional de los empleados a través de la movilidad entre paí-

ses. Los aspectos principales en los que se focaliza su acción son:

-Coordinar la identificación y aprovechamiento de oportunidades de movilidad entre las distintas empresas del Grupo.
-Proporcionar un servicio cercano y de calidad al empleado que se encuentra trabajando fuera de su país.
-Velar por la aplicación equitativa de las condiciones de movilidad, de acuerdo con las necesidades y circunstancias de la actividad que la genera.

• **Procedimientos organizativos.** La necesidad de consolidar el ambicioso proyecto, definido en el Plan Estratégico del Grupo IBERDROLA, hizo que en el último trimestre del año 2008 se produjera un cambio dentro del ámbito de recursos humanos para mejorar el diseño de la organización, actualizar su funcionamiento al integrar en la estructura organizativa a todas las empresas del Grupo y facilitar el logro de los objetivos marcados. Para ello se creó la figura del Director de Recursos Humanos de todo el Grupo, de quien tienen dependencia directa los directores de Recursos Humanos de España, el Reino Unido y los Estados Unidos de América.

• **Encuesta de Percepción.** A lo largo del último trimestre del año 2008, se puso en marcha un estudio cuyo objetivo era conocer la percepción de los empleados respecto a los cambios surgidos tras el proceso de integración de todas las compañías que forman parte del Grupo IBERDROLA. En el estudio participaron todos los profesionales de las empresas del IV Convenio Colectivo e IBERDROLA Ingeniería y Construcción, S.A. en España, el Reino Unido y Renovables de Estados Unidos de América. Por lo reciente de la integración con Energy East esta empresa no fue incluida en el estudio.

El Proyecto Glocal establece un marco de actuación común a todas las empresas del Grupo

2. INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

El alcance del perímetro social se establece en el apartado 3.6: Cobertura del Informe.

Aspecto: Empleo

LA1. Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

Desglose del colectivo de trabajadores									
Por tipo de empleo	2008			2007			2006		
	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial
España	10.813	10.749	64	10.376	10.326	50	10.171	10.120	51
Reino Unido	8.958	7.839	1.119	9.487	8.342	1.145	N/A	N/A	N/A
EE UU	5.921	5.875	46	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Latinoamérica	2.899	2.898	1	3.097	3.096	1	3.039	3.038	1
Grupo IBERDROLA Renovables	1.890	1.879	11	1.154	1.144	10	416	416	0
Perímetro social	30.481	29.240	1.241	24.114	22.908	1.206	13.626	13.574	52
Por tipo de contrato	Total	Temporal	Indefinido	Total	Temporal	Indefinido	Total	Temporal	Indefinido
España	10.813	282	10.531	10.376	1.249	9.127	10.171	1.005	9.166
Reino Unido	8.958	133	8.825	9.487	143	9.344	N/A	N/A	N/A
EE UU	5.921	10	5.911	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Latinoamérica	2.899	53	2.846	3.097	32	3.065	3.039	74	2.965
Grupo IBERDROLA Renovables	1.890	43	1.847	1.154	37	1.117	416	28	388
Perímetro social	30.481	521	29.960	24.114	1.461	22.653	13.626	1.107	12.519

Desglose del colectivo de trabajadores por categorías y sexos									
	España			Reino Unido			EE UU		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Plantilla total	10.813	10.376	10.171	8.958	9.487	N/A	5.921	N/A	N/A
Por sexos									
Hombres	8.990	8.693	8.610	5.946	6.214	N/A	4.044	N/A	N/A
Mujeres	1.823	1.683	1.561	3.012	3.273	N/A	1.877	N/A	N/A
Por categorías									
Hombres									
Directivos	409	403	393	329	320	N/A	255	N/A	N/A
Titulados superiores	1.574	1.350	1.236	1.071	1.002	N/A	361	N/A	N/A
Titulados medios	1.801	1.743	1.707	1.229	1.205	N/A	613	N/A	N/A
Prof. de oficio	5.206	5.197	5.274	3.317	3.687	N/A	2.815	N/A	N/A
Mujeres									
Directivos	43	42	37	105	97	N/A	93	N/A	N/A
Titulados superiores	723	636	538	341	353	N/A	229	N/A	N/A
Titulados medios	303	273	248	449	474	N/A	341	N/A	N/A
Prof. de oficio	754	732	738	2.117	2.349	N/A	1.214	N/A	N/A

Desglose del colectivo de trabajadores por categorías y sexos									
	Latinoamérica			Grupo IBERDROLA Renovables			Perímetro social		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Plantilla total	2.899	3.097	3.039	1.890	1.154	416	30.481	24.114	13.626
Por sexos									
Hombres	2.270	2.448	2.403	1.433	863	336	22.683	18.218	11.349
Mujeres	629	649	636	457	291	80	7.798	5.896	2.277
Por categorías									
Hombres									
Directivos	209	220	221	274	155	37	1.476	1.098	651
Titulados superiores	442	471	456	282	209	100	3.730	3.032	1.792
Titulados medios	999	1.053	1.090	218	175	30	4.860	4.176	2.827
Prof. de oficio	620	704	636	659	324	169	12.617	9.912	6.079
Mujeres									
Directivos	51	48	46	57	20	4	349	207	87
Titulados superiores	255	251	245	174	112	50	1.722	1.352	833
Titulados medios	201	168	202	100	81	5	1.394	996	455
Prof. de oficio	122	182	143	126	78	21	4.333	3.341	902

Desglose del colectivo de trabajadores por grupos de edad									
	España			Reino Unido			EE UU		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Plantilla total	10.813	10.376	10.171	8.958	9.487	N/A	5.921	N/A	N/A
Por tramos de edad									
Hasta 30	1.852	1.810	1.535	1.915	2.285	N/A	531	N/A	N/A
Entre 31 y 50	5.476	5.427	5.419	5.067	5.400	N/A	3.028	N/A	N/A
Más de 50	3.485	3.139	3.217	1.976	1.802	N/A	2.362	N/A	N/A

Desglose del colectivo de trabajadores por grupos de edad									
	Latinoamérica			Grupo IBERDROLA Renovables			Perímetro social		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Plantilla total	2.899	3.097	3.039	1.890	1.154	416	30.481	24.114	13.626
Por tramos de edad									
Hasta 30	636	728	689	599	366	197	5.533	5.189	2.421
Entre 31 y 50	1.692	1.869	1.935	1.088	668	189	16.351	13.364	7.543
Más de 50	571	500	415	203	120	30	8.597	5.561	3.662

LA2. Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

Bajas desglosadas									
	España			Reino Unido			EE UU		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Plantilla total	10.813	10.376	10.171	8.958	9.487	N/A	5.921	N/A	N/A
Bajas por sexo									
Hombres	176	611	458	762	720	N/A	53	N/A	N/A
Mujeres	52	93	62	473	516	N/A	13	N/A	N/A
Bajas por sexos en %									
Hombres	1,96	7,03	5,32	12,82	11,59	N/A	1,31	N/A	N/A
Mujeres	2,85	5,53	3,97	15,70	15,77	N/A	0,69	N/A	N/A
Por tramos de edad									
Hasta 30	64	97	62	593	628	N/A	9	N/A	N/A
Entre 31 y 50	97	111	88	475	448	N/A	24	N/A	N/A
Mayor de 50	67	496	370	167	160	N/A	33	N/A	N/A
Por tramos de edad en %									
Hasta 30	3,46	5,36	4,04	30,97	27,48	N/A	1,69	N/A	N/A
Entre 31 y 50	1,77	2,05	1,62	9,37	8,30	N/A	0,79	N/A	N/A
Mayor de 50	1,93	15,79	11,51	8,45	8,88	N/A	1,40	N/A	N/A

Bajas desglosadas									
	Latinoamérica			Grupo IBERDROLA Renovables			Perímetro social		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Plantilla total	2.899	3.097	3.039	1.890	1.154	416	30.481	24.114	13.626
Bajas por sexo									
Hombres	141	166	157	85	52	13	1.217	1.549	628
Mujeres	62	52	47	37	13	4	637	674	113
Bajas por sexos en %									
Hombres	6,21	6,80	6,53	5,93	6,03	3,87	5,37	8,50	5,53
Mujeres	9,81	8,03	7,39	8,10	4,47	5,00	8,17	11,43	4,96
Por tramos de edad									
Hasta 30	74	80	57	44	18	6	784	823	125
Entre 31 y 50	84	102	97	64	40	6	744	701	191
Mayor de 50	45	36	50	14	7	5	326	699	425
Por tramos de edad en %									
Hasta 30	11,68	11,05	8,27	7,35	4,92	3,05	14,18	15,87	5,16
Entre 31 y 50	4,95	5,45	4,99	5,88	5,99	3,17	4,55	5,25	2,53
Mayor de 50	7,81	7,22	12,08	6,90	5,83	16,67	3,79	12,57	11,61

LA3. Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

Para los trabajadores de las empresas del IV Convenio Colectivo no existe ninguna diferencia entre los beneficios ofrecidos a los empleados a tiempo parcial frente a los que se ofrecen a los empleados a tiempo completo.

Aspecto: Relaciones empresa/trabajadores

LA4. Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo			
	2008	2007	2006
España	95,02	95,34	95,02
Reino Unido	83,24	83,42	N/A
EE UU	58,40	N/A	N/A
Latinoamérica	87,86	87,52	86,24
Grupo IBERDROLA Renovables	47,25	46,62	83,65
Perímetro social	80,80	87,31	92,71

En general, los convenios aplican a todos los trabajadores que prestan servicio bajo la dependencia y por cuenta de las empresas señaladas, independientemente de la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado. Sin embargo, cuestiones relacionadas con la propia organización empresarial, con la legisla-

ción de cada país, o incluso con los usos y costumbres de los países, hacen que determinados colectivos quedan expresamente excluidos del alcance de los convenios colectivos: por ejemplo, en España quedan fuera del convenio los directivos.

LA5. Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

En la actualidad no está regulado un plazo mínimo para realizar la comunicación formal de los cambios organizativos que se producen en las empresas del Grupo. Sin embargo, cuando sucede algún hecho relevante es habitual notificarlo a los colectivos afectados con la suficiente antelación para que éstos puedan actuar con las debidas garantías y cumplir así, si procediera, los plazos que la ley establezca.

Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo

LA6. Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.

Porcentaje de empleados representados en comités de seguridad y salud			
	2008	2007	2006
España	96,44	94,12	94,43
Reino Unido	100,0	100,00	N/A
EE UU	90,51	N/A	N/A
Latinoamérica	83,90	85,05	85,34
Grupo IBERDROLA Renovables	78,78	91,51	96,39
Perímetro social	94,05	95,14	92,46

LA7. Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

Accidentalidad			
Nº accidentes	2008	2007	2006
España	168	188	204
Reino Unido	292	213	N/A
EE UU	75	N/A	N/A
Latinoamérica	36	52	58
Grupo IBERDROLA Renovables	12	11	11
Perímetro social	583	464	273

Accidentalidad									
	2008			2007			2006		
	Mortal	Con baja	Sin baja	Mortal	Con baja	Sin baja	Mortal	Con baja	Sin baja
España	0	77	91	0	77	111	2	102	100
Reino Unido	0	18	274	0	22	191	N/A	N/A	N/A
EE UU	0	18	57	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Latinoamérica	0	25	11	0	33	19	1	39	19
Grupo IBERDROLA Renovables	0	5	7	0	4	7	0	4	7
Perímetro Social	0	143	440	0	136	328	3	145	126

Accidentalidad y absentismo									
	España			Reino Unido			EE UU		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Nº de muertes									
Empresa	0	0	2	0	0	N/A	0	N/A	N/A
Contratas	2	3	10	0	0	N/A	0	N/A	N/A
Nº días perdidos	4.156	5.460	7.285	616	377	N/A	321	N/A	N/A
Ratio accidentados (IR)	0,89	0,93	1,24	0,22	0,25	N/A	1,25	N/A	N/A
Ratio enfermedades profesionales (ODR)	0,03	0	0,01	0,04	0,07	N/A	0,63	N/A	N/A
Ratio de días perdidos (LDR)	47,58	66,27	86,55	7,47	4,37	N/A	22,33	N/A	N/A
Absentismo									
Nº bajas al año	3.370	3.925	3.397	5.867	4.810	N/A	4.331	N/A	N/A
Jornadas perdidas	88.302	91.398	95.271	119.587	87.966	N/A	10.942	N/A	N/A
Personas equivalentes	241,92	250,41	261,02	327,64	241	N/A	29,98	N/A	N/A
Ratio de absentismo (AR)	7.753,20	8.843,73	9.026,08	11.619,86	8.149,30	N/A	6.089,60	N/A	N/A

Accidentalidad y absentismo									
	Latinoamérica			Grupo IBERDROLA Renovables			Perímetro social		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Nº de muertes									
Empresa	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Contratas	2	4	5	1	1	0	5	8	15
Nº días perdidos	871	1.953	4.609	36	28	28	6.000	7.818	11.922
Ratio accidentados (IR)	1,39	1,18	1,45	0,33	0,44	1,41	0,66	0,66	1,29
Ratio enfermedades profesionales (ODR)	1,64	2,32	3,19	0	0	0	0,21	0,34	0,77
Ratio de días perdidos (LDR)	48,11	70,32	169,05	2,35	3,09	9,9	27,58	38,03	104,34
Absentismo									
Nº bajas al año	838	760	895	246	43	0	14.652	9.538	4.292
Jornadas perdidas	11.913	13.866	9.522	3.309	571	0	234.053	193.801	104.793
Personas equivalentes	32,64	38,32	26,09	9,07	1,57	0	641,25	531,30	287,11
Ratio de absentismo (AR)	6.400,37	4.463,45	3.134,77	1.715,87	500,18	0	8.583,65	7.636,63	7.494,51

En el año 2008, no se dispone de datos de Grecia, Polonia y Francia.

LA8. Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

través de la realización de exámenes médicos periódicos con campañas sanitarias y de vacunación para prevenir patologías específicas, prestando la atención sanitaria precisa ante la aparición de cualquier problema de salud de los trabajadores durante su periodo de trabajo.

En materia de salud laboral los servicios médicos propios son los responsables de vigilar la salud de los empleados a

La mayoría de las empresas del Grupo IBERDROLA realizan el seguimiento preventivo de la salud de sus trabajadores.

En relación con enfermedades graves, el área de salud laboral de las empresas adscritas al IV Convenio Colectivo realiza exámenes específicos a los trabajadores para prevenir la arterioesclerosis, cáncer de próstata, diabetes, hipertensión arterial, y tabaquismo. La incidencia del VIH/Sida es muy escasa y se trata de manera individualizada manteniendo un completo nivel de confidencialidad.

Los servicios de asistencia sanitaria públicos se complementan con los seguros médicos que las empresas del IV Convenio Colectivo ofrecen en sus beneficios sociales. Además, los principales centros de trabajo en España y el Reino Unido disponen de servicios médicos en los que atienden a los empleados durante la jornada laboral.

ScottishPower dispone de un conjunto de políticas y procedimientos que complementan los contenidos de su convenio colectivo en materia de prevención de riesgos laborales y protección de la salud. Publicadas en su página web (www.scottishpower.com), destacan:

- Política sobre temas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas de los empleados.
- Seguimiento periódico de la salud de los trabajadores, especialmente de aquellos cuya actividad esté más expuesta a sufrir riesgos.
- Política sobre el tabaco para afirmar el compromiso de la empresa en relación con la protección del medio ambiente en beneficio de sus trabajadores y de las visitas.

Durante 2008, en las empresas adscritas al IV Convenio Colectivo, además del seguimiento habitual de la salud de los trabajadores se han realizado las siguientes pruebas complementarias de carácter preventivo: 6.964 controles de diabetes, 6.661 de hipertensión, 6.986 de arterioesclerosis, 2.584 de cáncer de próstata y 1.800 de tabaquismo. En ScottishPower a lo largo del año se ha prestado asesoramiento médico específico a 2.653 empleados. En Energy East como complemento de su actividad preventiva se han realizado 223 audiometrías y 107 exploraciones de la función pulmonar.

LA9. Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

La responsabilidad de la prevención de riesgos reside en los máximos directivos de las diferentes unidades de negocio.

Los órganos de coordinación y seguimiento de la implantación de criterios y procedimientos preventivos

son las Juntas Coordinadoras de Prevención, en estrecha relación con el Servicio de Prevención Mancomunado de IBERDROLA, S.A., IBERDROLA Distribución Eléctrica, S.A., IBERDROLA Generación, S.A., IBERDROLA Operación y Mantenimiento, S.A. e IBERDROLA Renovables, S.A.

Las empresas firmantes del IV Convenio Colectivo cuentan con 41 comités locales de seguridad asignados a los centros de trabajo y unidades administrativas; además existe un Comité Central. Todos ellos están constituidos de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Estos comités tienen carácter paritario, con igual número de representantes por parte de la empresa y de los trabajadores.

En el año 2008, los comités de seguridad y salud se han reunido con periodicidad trimestral y han sido el órgano más importante de consulta, participación y control del Sistema de Gestión de la Prevención de las empresas firmantes del IV Convenio Colectivo. Son el foro en el que se han establecido los acuerdos formales con los sindicatos sobre esta materia.

Las empresas firmantes del IV Convenio Colectivo disponen de un *Procedimiento de gestión, investigación y contabilización de accidentes laborales, enfermedades profesionales e incidentes* que asegura el cumplimiento estricto de los trámites relacionados con ellos. Las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y los incidentes son comunicados al Servicio de Prevención, a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores. En las reuniones de los comités de seguridad y salud se realiza el seguimiento de la accidentalidad y se analizan los accidentes y sus causas. El proceso de comunicación de accidentes está descrito en los procedimientos que constituyen el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, que es auditado periódicamente.

Aspecto: Formación y educación

LA10. Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

Promedio de horas de formación por empleado									
	España			Reino Unido			EE UU		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Directivos	38,15	35,35	24,64	28,34	10,87	N/A	42,23	N/A	N/A
Titulados superiores	66,46	63,13	44,70	28,34	10,88	N/A	30,58	N/A	N/A
Titulados medios	54,91	47,88	56,45	28,34	10,88	N/A	50,57	N/A	N/A
Profesionales de oficio	51,21	46,70	45,27	28,34	10,88	N/A	23,98	N/A	N/A

Promedio de horas de formación por empleado									
	Latinoamérica			Grupo IBERDROLA Renovables			Perímetro social		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Directivos	38,10	60,97	44,59	6,46	6,43	26,27	28,93	30,49	31,94
Titulados superiores	47,99	77,07	63,43	43,24	43,92	52,62	49,98	50,97	50,15
Titulados medios	50,50	72,77	62,28	2,87	1,68	0	42,73	41,98	58,14
Profesionales de oficio	76,15	66,74	95,57	36,58	32,89	43,75	40,82	33,93	50,84

Total de horas de formación por categoría									
	España			Reino Unido			EE UU		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Directivos	17.219	15.711	10.615	12.298	3.399	N/A	3.674	N/A	N/A
Titulados superiores	152.683	125.412	79.280	40.012	11.056	N/A	4.511	N/A	N/A
Titulados medios	115.548	96.547	110.351	47.549	13.701	N/A	12.061	N/A	N/A
Profesionales de oficio	305.178	276.844	272.152	153.981	49.262	N/A	24.154	N/A	N/A
Total	590.628	514.514	472.398	253.840	77.418	N/A	44.400	N/A	N/A

Total de horas de formación por categoría									
	Latinoamérica			Grupo IBERDROLA Renovables			Perímetro social		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Directivos	9.898	16.365	11.923	2.137	1.125	1.077	45.226	36.600	23.615
Titulados superiores	33.416	55.624	44.459	19.719	14.098	7.893	250.341	206.190	131.632
Titulados medios	60.616	88.833	80.413	912	430	0	236.686	199.511	190.764
Profesionales de oficio	56.568	59.175	74.455	28.719	13.222	8.312	568.600	398.503	354.919
Total	160.498	219.997	211.250	51.487	28.875	17.282	1.100.853	840.804	700.930

LA11. Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

De acuerdo con los pilares básicos establecidos en el Plan Estratégico del Grupo IBERDROLA, los planes de formación de las empresas se diseñan para conseguir el desarrollo integral de las personas, mediante el per-

feccionamiento de sus competencias, conocimientos y habilidades con el fin de que se adecúen tanto a las demandas presentes y futuras de la organización, como a sus propias expectativas individuales de desarrollo profesional.

La formación tiene una relevancia estratégica para el Grupo IBERDROLA, puesto que es uno de los instrumentos esenciales que permite contar con profesio-

nales bien preparados, al dotarles de las competencias necesarias para el correcto desempeño de sus funciones actuales y propiciar su desarrollo profesional futuro.

Los contenidos de los planes de formación están vinculados al desarrollo de competencias de diferentes tipos:

- Competencias generales, que persiguen mejorar los comportamientos y las actitudes de todos los profesionales de la Empresa, con independencia de la función profesional que desarrollen.
- Competencias técnicas, referidas a las que son específicas de cada unidad de negocio y de cada puesto de trabajo.

Las acciones formativas se desarrollan e imparten bajo diferentes fórmulas:

- Diseño con medios propios o con recursos ajenos.
- Impartición con medios propios o contratación externa.
- Modalidad presencial, a distancia, mixta, o mediante teleformación.
- Desarrollo de actividades grupales fuera del aula.

Se elige una u otra modalidad en función de la competencia concreta que se quiera mejorar o desarrollar, del colectivo al que vaya dirigida la acción formativa (atendiendo a aspectos como su nivel profesional, ubicación física o grado de familiaridad con las nuevas tecnologías de la información/comunicación) o de cualquier otro tipo de elemento que se considere relevante, para hacer más eficiente el proceso formativo.

Nº asistentes	2008			2007			2006		
	Cursos internos	Formación externa	Periodos sabáticos	Cursos internos	Formación externa	Periodos sabáticos	Cursos internos	Formación externa	Periodos sabáticos
España	326	6.111	0	0	2.600	0	0	2.235	0
Reino Unido	No disponible	No disponible	0	No disponible	No disponible	0	N/A	N/A	N/A
EE UU	7.621	2.278	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Latinoamérica	2.884	2.430	0	1.819	1.221	0	1.421	1.092	0
Grupo IBERDROLA Renovables	484	375	0	194	89	0	17	60	0
Perímetro social	11.315	11.194	0	2.013	3.910	0	1.438	3.387	0

LA12. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

Porcentaje de empleados que reciben revisiones de desempeño	2008			2007			2006		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
España	93,42	92,00	91,61						
Reino Unido	100,00	100,00	N/A						
EE UU	0	N/A	N/A						
Latinoamérica	37,28	42,01	40,29						
Grupo IBERDROLA Renovables	79,63	54,77	58,89						
Perímetro social	71,01	86,94	79,17						

Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades

LA13. Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Composición del Consejo de Administración	2008			2007			2006		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Órganos de Gobierno	15	15	15						
Por sexos									
Hombres	13	14	14						
Mujeres	2	1	1						
Por tramos de edad									
Hasta 30	0	0	0						
Entre 31 y 50	3	2	2						
Mayor de 50	12	13	13						

Por razones de confidencialidad, para respetar los requisitos planteados por la legislación vigente en cada país en cuanto a protección de datos de carácter personal, los sistemas de información de las compañías que componen el Grupo IBERDROLA no reflejan su pertenencia a grupos étnicos, religiosos, etcétera.

LA14. Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

El cuadro adjunto recoge la relación entre el salario base de hombres y mujeres para titulados superiores, medios y profesionales de oficio.

Relación de salario entre hombres y mujeres (%)									
	2008			2007			2006		
	Titulados superiores	Titulados medios	Prof. oficio	Titulados superiores	Titulados medios	Prof. oficio	Titulados superiores	Titulados medios	Prof. oficio
España	114,69	101,56	97,90	114,59	103,44	98,46	110,47	105,08	99,18
Reino Unido	114,34	104,04	107,77	113,60	103,66	109,27	N/A	N/A	N/A
EE UU	112,93	128,60	128,29	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Latinoamérica	122,70	127,15	95,00	122,69	122,37	100,87	124,36	119,41	115,30
Grupo IBERDROLA Renovables	121,52	116,58	80,89	128,63	121,36	81,81	109,36	100,00	87,63
Perímetro social	117,87	94,38	102,64	122,81	86,66	89,15	115,17	114,06	103,24

Edificio corporativo (Valencia).



Los contenidos de los planes de formación se vinculan al desarrollo de las diferentes competencias