



# 6

Compromiso  
con nuestro equipo\_



## Equipo humano

La clave de nuestra transformación y liderazgo pasa por tener el mejor equipo de profesionales. A finales de 2015 contábamos con 129.890 empleados en todo el Grupo, y una media de edad de 41 años, de los que menos del 1% eran directivos. Respecto a las cifras del pasado año, la plantilla se ha incrementado un 5%. Este dato está fuertemente influenciado por la adquisición de GVT y DTS y la desconsolidación de Telefónica Reino Unido. La variación orgánica de la plantilla, sin tener en cuenta los movimientos corporativos, es de una caída del 4,2% respecto a 2014, debido a la simplificación que estamos llevando a cabo para una mayor eficiencia en la organización. Nuestro objetivo es mantener la capacidad de innovación pese al incremento de la competencia que viene experimentando el sector.

Durante 2015 el país con más empleados es España, con 38.130, seguido de Brasil, con 35.512 tras la compra de GVT en 2015; Argentina, con 17.255; y Alemania, con 8.738.

El 95,8% de nuestro personal tiene contratos laborales indefinidos, lo que demuestra nuestra apuesta por las políticas de trabajo sostenibles. En 2015 había 91.451 empleados con convenio negociado (70,4 % del total), lo que supone un aumento respecto al año anterior (78.166 empleados). Este incremento está fuertemente influido por la consolidación de GVT y DTS.

129.890  
empleados

Empleados de  
98 nacionalidades

19,1%  
de mujeres directivas

95,8%  
con contrato laboral indefinido

19,9%  
empleados menores de 30 años

### ÍNDICE DE ROTACIÓN EN TELEFÓNICA ('TURNOVER')

	Total	Voluntario
España	4,0	3,2
Alemania	25,3	9,5
Brasil	28,9	6,7
HispAm.	14,0	6,6
Grupo Telefónica	20,0	7,8

A comienzos de 2016 iniciamos, en España, un Plan de Bajas voluntarias con el objetivo de alinearlos al objetivo de simplificación e incorporación de talento joven. Dicho plan, que durará 2 años, se aplica a los empleados que cumplen 53 años antes del fin de 2017 y acumulan quince años de antigüedad en nuestra Compañía. Aquellos que voluntariamente se adhieren al plan obtendrán el 68% de su salario hasta los 65 años, además del pago de la seguridad social y seguro médico.

### ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Uno de los retos más relevantes para una compañía competitiva en el mundo de las nuevas tecnologías es la atracción y retención del mejor talento. Para ello, ofrecemos una carrera profesional cuyo objetivo es, por un lado, tratar de cumplir con las inquietudes y aspiraciones de nuestros profesionales y, además, alinearse con los retos, a medio y largo plazo, de nuestra Compañía. Por eso, para nosotros es importante ser un buen lugar para trabajar donde nuestros profesionales se sientan valorados, incentivando y potenciando su formación y desarrollo.

Consideramos que la diversidad enriquece la cultura de la Compañía. Así, nuestra estrategia de diversidad viene definida como el resultado inevitable y natural de adaptar nuestro negocio al entorno en el que operamos y, en consecuencia, entenderla como parte de nuestra realidad empresarial.

En la actualidad, contamos con empleados de más de 98 nacionalidades, que se encuentran en los 41 países en los que tenemos plantilla. En lo referente a diversidad de género, un 37,7% de nuestra plantilla en 2015 eran mujeres, que representan el 19,1% de los puestos directivos. Esta diversidad fortalece nuestra cultura y nos permite posicionarnos como una empresa global y competitiva, además de aumentar nuestra capacidad para vincularnos a la propia diversidad de nuestros clientes y grupos de interés.



#### MÁS INFORMACIÓN

Consulte la sección 'Empleados' en nuestra web corporativa.

**BUENAS PRÁCTICAS**

**'WOMAN IN LEADERSHIP'**

Para potenciar el liderazgo de las mujeres dentro de nuestra estructura, contamos con un programa global de aceleración de carrera específico para mujeres: 'Woman in Leadership'. Se trata de una iniciativa global de liderazgo femenino que trata diferentes aspectos dentro de la gestión de las barreras a las que se pueden enfrentar las mujeres en su carrera profesional. Se dirige principalmente a directivas y predirectivas, capacitando así nuestro talento para poder acceder a posiciones de mayor responsabilidad, con el objetivo de aumentar su presencia en los altos cargos directivos. En 2015 se lanzaron dos ediciones en las que se contó con la participación de más de 60 ejecutivas. De forma complementaria, hemos desarrollado programas de aceleración de carrera de mujeres a nivel local.

Apostamos por atraer talento procedente de la nueva generación de nativos digitales, imprescindibles para un sector tan dinámico como el nuestro. En 2015 el 19,9% de nuestros empleados era menor de 30 años y llevamos a cabo un total de 10.912 nuevas contrataciones de jóvenes.

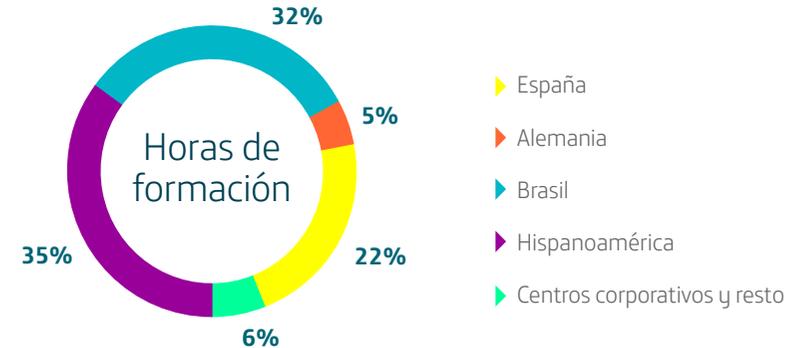
Gran parte del potencial profesional por descubrir está entre nuestros empleados. Por ello, desde las áreas de Talento de Telefónica, diseñamos e implantamos programas que nos ayudan a identificarlo y evaluarlo a nivel interno, así como a desarrollar sus capacidades. En 2015 se evaluó al 93% de los directivos y gerentes de la Compañía, lo que nos permite disponer de un mapa de talento de los mismos y un plan de sucesión estructurado.

A través de nuestros procesos de evaluación y de gestión del talento, buscamos contribuir al desarrollo de nuestros profesionales y asegurar los perfiles clave para la sostenibilidad de nuestra Compañía. Diseñando un escenario alineado con las necesidades del negocio y de cada empleado, gestionamos diferentes programas globales de desarrollo:

► **Young Leaders Program:** Enfocado en los empleados menores de 30 años, su objetivo es potenciar su desarrollo y crecimiento dentro de nuestra Compañía. En 2015 la edición contó con 98 empleados.

	Horas de formación		Gasto en formación (miles de euros)	
	2014	2015	2014	2015
Grupo Telefónica	3.712.292	3.986.368	41.559	43.020

Nota: Los datos no son directamente comparables por el cambio de perímetro que supone la inclusión de O2 Reino Unido en el dato de 2014, que no se contempla en el dato de 2015.



► **Programa Desarrollo Gerentes de Alto Potencial:** Programa global de desarrollo personalizado destinado a nuestros gerentes. Durante el pasado año, 689 gerentes disfrutaron de este programa.

► **Rotaciones Internacionales:** Gracias a este programa global nuestros empleados pueden tener una experiencia internacional y multifuncional en otras empresas del grupo.

Nuestro objetivo es ofrecer una carrera profesional atractiva que además fomente este talento por medio de formación.

Articulamos esto a través de formación presencial (Universitas y cursos especializados) y formación online (programas de e-learning). Así, durante el año 2015, desde el Grupo Telefónica invertimos un total de 43 millones de euros en distintas acciones.

Durante este año hemos continuado impartiendo formación a través de los planes de desarrollo individual (PDi), en los que, mediante mecanismos específicos, identificamos las necesidades de forma continua y online para dar así una respuesta sólida e inmediata a tales necesidades.



**BUENAS PRÁCTICAS**

**BECAS TALENTUM**

Desde 2011 se han incorporado a Telefónica España más de mil profesionales, casi todos ellos procedentes de los programas de becas formativas en colaboración con la Fundación SEPI y de los planes Talentum. En este momento contamos con 112 personas en periodo de formación en esta Compañía. Precisamente para fomentar la diversidad reservamos dentro de estas becas Talentum un porcentaje para jóvenes con discapacidad, asegurando así la incorporación de talento de este segmento de profesionales.

A nivel global cabe destacar la transmisión del conocimiento dentro de la Compañía, que cuenta con una base de 16.252 profesores internos y se apoya en la plataforma eKISS, que, como novedad, ha lanzado una nueva versión más potente y social. La plataforma cuenta ya con 66.427 documentos y 5.965 visitas.

En 2015 Universitas Telefónica, nuestra universidad corporativa, capacitó en su campus de Barcelona a 2.046 ejecutivos gracias a

programas presenciales de liderazgo y estrategia focalizados en la transformación digital. Adicionalmente, bajo la iniciativa 'On the Road', que traslada los programas a las operadoras de los países, se impactó localmente en 2.041 mandos medios. La universidad contó durante el pasado año con una valoración de 4,7 sobre 5 por parte de los profesionales formados.

Tenemos un compromiso con la conciliación de la vida profesional y personal de nuestros empleados. Esto se traduce en un conjunto de medidas y disposiciones de flexibilización laboral, servicios y beneficios adaptados a sus necesidades.

► A nivel corporativo, en materia de jornada y horarios, un amplio porcentaje de la plantilla disfruta de jornada continuada anual en los meses de verano, fomentando las nuevas formas de trabajo flexible que permiten las nuevas tecnologías.

► Para potenciar la conciliación familiar, nuestros empleados gozan de flexibilidad para coger sus vacaciones y, además, cuentan con bonos guardería. En algunos casos, como en la sede de la Compañía disponemos de servicio de guardería para los hijos de empleados.

Existe, además, en Telefónica España, una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por representantes de la Empresa y

**47%** de los menores de 30 años en nuestra plantilla son mujeres

Indicadores	2014	2015
Mujeres en plantilla	38,3%	37,7%
Mujeres en puestos directivos	19,6%	19,1%
Mujeres en el Comité Ejecutivo	1	3
Nº de nacionalidades en plantilla	90	98
Personas con discapacidad en plantilla <sup>(1)</sup>	1.072	886
Porcentaje de jóvenes menores de 30 años	21,5%	19,9%

Nota: Para hacer comparables los datos de 2014 se ha actualizado el perímetro de consolidación incluyendo DTS, GVT y excluyendo los datos de Telefónica Reino Unido.

(1) El porcentaje de integración de personas con discapacidad en España (antigua LISMI) alcanza el 2.07%.

**PIRÁMIDE DE EDAD DE LOS EMPLEADOS DE TELEFÓNICA**





de los trabajadores con el fin de impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

Apostamos por un entorno de trabajo que fomente la eliminación de barreras, idea que forma parte de nuestra estrategia y cultura corporativa. Por ello, buscamos incorporar talento con discapacidad, facilitar el acceso a nuestras instalaciones a cualquier colectivo y fomentar la contratación a los centros especiales de empleo.

Nuestra política de retribuciones tiene como objetivo atraer, retener y motivar a los profesionales para que, entre todos, podamos afrontar los retos de la transformación del sector. Dentro de nuestros Principios de Negocio Responsable se recoge el compromiso de Telefónica con sus empleados, garantizando una compensación justa y adecuada al mercado laboral en el que desarrollamos nuestras operaciones.

Las retribuciones a los empleados se realizan en forma de compensaciones (salario base, remuneración variable en función de objetivos, incentivos de ventas y beneficios a largo plazo, programas de acciones) y por medio de beneficios concretos (planes de pensiones, vacaciones, seguros de vida y salud, vehículo de empresa...), además de otras formas de compensar a los empleados, como el desarrollo



y las oportunidades de carrera. Nuestros empleados tienen también a su disposición un sistema de retribución personalizado que les permite destinar voluntariamente una parte de la retribución fija dineraria a la contratación de una serie de productos y/o servicios y, por tanto, adaptar su retribución a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

Por otra parte, tenemos una Política de Remuneración Global cuyo objetivo es conseguir la homogeneidad y alineamiento en las prácticas remunerativas en todo el Grupo. A su vez, los equipos de remuneración locales se aseguran el alineamiento con las prácticas habituales

## En Telefónica España reservamos un 5% de nuestras becas Talentum para jóvenes con discapacidad



### MÁS INFORMACIÓN

Consulte la sección 'Diversidad' en nuestra web corporativa.

de cada zona de actividad. Contamos con proveedores únicos para todos los mercados y el lanzamiento de programas de retención tiene una aplicación global. Todos nuestros sistemas de retribución variable incluyen al menos un objetivo de Negocio Responsable para los empleados: la satisfacción del cliente.

En Telefónica aseguramos que nuestras políticas y prácticas de compensación garantizan la igualdad salarial y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dentro del concepto de retribución total, los Planes de Acciones para Empleados juegan



un papel importante. Recibir acciones de nuestra Compañía alinea los intereses de los empleados con los de los accionistas y, al mismo tiempo, generan un sentimiento de pertenencia e involucramiento más directo con los resultados de la entidad. Así, en 2015, 1 de cada 4 empleados era accionista de la Compañía.

### SALARIO MÍNIMO EN TELEFÓNICA VS SALARIO MÍNIMO EN CADA PAÍS

País	Número de veces
Alemania	1,0
Argentina	1,9
Brasil	1,5
Chile	2,1
Colombia	1,9
Costa Rica	1,0
Ecuador	1,0
El Salvador	1,3
España	2,1
Guatemala	1,6
México	5,3
Nicaragua	1,1
Panamá	1,1
Perú	1,6
Venezuela	1,0
Uruguay	1,7

Nuestra filosofía de incentivos a largo plazo en acciones busca llegar a todos los empleados del Grupo a escala mundial, en todos los niveles organizativos. Para ello se han diseñado y puesto en marcha diferentes planes basados en acciones de Telefónica que están disponibles en la nota 19 del Informe Financiero.

Los beneficios sociales con que cuentan los empleados de Telefónica varían de unos países a otros y fundamentalmente son los siguientes:

- ▶ Seguros de salud, de vida y de accidentes. El capital se abona cubriendo las contingencias de fallecimiento o la invalidez absoluta para todo tipo de trabajo. Se abonaría el doble en el

supuesto de que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo tipo de trabajo sea consecuencia de accidente.

- ▶ Plan de pensiones con aportaciones por parte de empleado y empresa.
- ▶ Ayuda infantil y escolar que varía en función de la edad de los hijos.
- ▶ Incapacidad total para profesión habitual. Tenemos previsto en nuestro convenio compensaciones económicas para los casos de baja en la Empresa por declaración de incapacidad permanente total para profesión habitual.

### DESVIACIÓN SALARIAL MEDIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto del medio de los hombres en nuestra zonas geográficas

Salarios base	España	Alemania	Brasil	HisAm
Gerentes	96,3%	90,3%	97,3%	96,3%
Mandos intermedios	95,4%	94,4%	99,4%	94,4%
Salarios totales	España	Alemania	Brasil	HisAm
Gerentes	96,5%	86,0%	97,5%	95,7%
Mandos intermedios	96,2%	92,3%	99,5%	94,1%

Nota 1: HisAm refleja la media ponderada de los países que han reportado datos a 31 de diciembre de 2015: Argentina, Colombia, Ecuador y México.

Nota 2: Los datos mostrados por país corresponden a todo el colectivo de Gerentes y Mandos intermedios, por lo que no constituyen muestras homogéneas en términos de edad, antigüedad o tipología funcional del rol desempeñado.

▶ Teletrabajo. Nuestros empleados tienen la posibilidad de trabajar desde el domicilio una vez a la semana, previa autorización.

- ▶ Anticipos de hasta tres mensualidades.
- ▶ Planes de vacaciones y planes de estudios para hijos de empleados, con posibilidad de acceder a la percepción de una ayuda para los hijos que cursen estudios en una localidad distinta a la de su domicilio familiar, ajustándose a los requisitos que al efecto se establecen.
- ▶ Complementos por maternidad durante la situación de descanso por haber sido madre: si procede, la Empresa complementa el subsidio por maternidad hasta el 100% del salario líquido de la trabajadora.

▶ Asistencia social. Servicio especializado de atención personal, destinado a aquellos empleados que puedan necesitar de esta ayuda y que les pueda repercutir en el ámbito laboral, familiar y social.

▶ Jornada continuada en verano y anual para una parte del colectivo, jornada partida voluntaria, excedencia voluntaria.

▶ Flexibilidad en el disfrute de distintos permisos.



### LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Desde Telefónica, en virtud del acuerdo alcanzado con Unión Network International (UNI), estamos comprometidos con las normas fundamentales de la OIT sobre el trabajo, que se refieren a la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva. El acuerdo fue renovado a finales de 2014 y tiene en cuenta la evolución en materia de responsabilidad empresarial según lo establecido en los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que aclaran que las empresas deben respetar los Derechos Humanos en todas sus operaciones.

Durante este año, destacó la firma del Primer Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas entre Telefónica España y los sindicatos más representativos, que contempla la mejora de las retribuciones de sus empleados, avances en la homogeneización de las condiciones laborales, nuevas propuestas en materia de conciliación de vida laboral y personal, y especiales referencias a la no discriminación y un compromiso de colaboración de ambas partes en la incorporación de criterios medioambientales en la gestión de la empresa con la implicación de todos. También han sido relevantes y exitosos los procesos de negociación colectiva en Brasil, Argentina y Perú, entre otros.

En 2015 el Grupo no ha tenido ningún conflicto colectivo relevante. Cumplimos los acuerdos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (ET) relativos a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, con la distinción dada por la ley. La decisión de modificación de condiciones de trabajo de carácter individual se notifica al trabajador afectado y a sus representantes legales

con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. En el caso colectivo, las notificaciones deberán ir precedidas de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días. La decisión se notifica por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y tiene efecto en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Además, en el caso de España, se establece la figura de cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa. En este caso, la Dirección debe informar al Comité correspondiente, con una antelación de 15 días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar en estos supuestos, para que este emita el preceptivo informe. En caso de reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ningún trabajador de las mismas será adscrito con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la representación de los trabajadores, como recogen los convenios colectivos.

### CLIMA LABORAL

Para lograr nuestra transformación, los empleados son una de las claves fundamentales. Un alto compromiso y la mejora de la excelencia de nuestro servicio al cliente es para nosotros una ventaja competitiva que marca la diferencia. Es por ello que en Telefónica aplicamos criterios cuantitativos, medibles y gestionables para identificar la evolución y los objetivos en las distintas categorías de preparación, motivación y recursos de nuestros empleados.

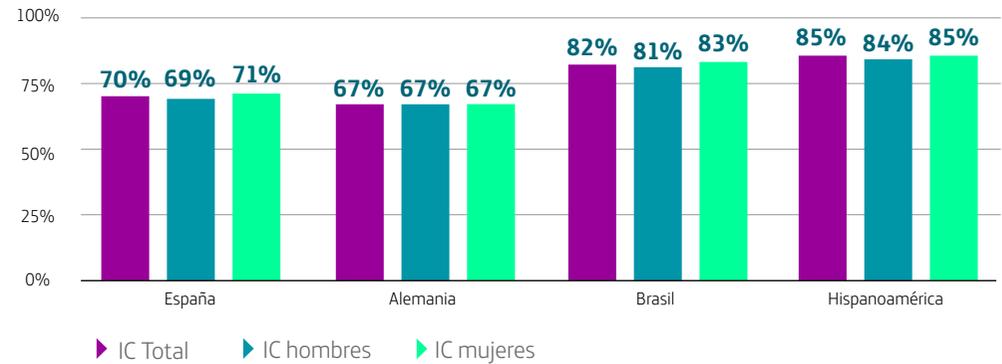
Durante 2015, en nuestro estudio de clima y compromiso participaron

un total de 92.587 personas de 120.117 invitaciones y ofreció una puntuación de 79 sobre 100. Por género, las mujeres cuentan con un IC (Índice de compromiso) 2 puntos porcentuales por encima de los hombres (80% y 78% respectivamente) y, por países, Chile y

Venezuela son los que presentan un IC más alto (92%).

Además, durante este año, Telefónica ha sido reconocida a nivel global, como la 5ª mejor multinacional en la que trabajar, según el Great Place to Work 2015.

### ÍNDICE DE CLIMA LABORAL POR ÁREAS DE NEGOCIO Y GÉNERO



### RETOS 2016

- ▶ Identificar el talento clave y de alto potencial en los distintos niveles y segmentos.
- ▶ Definir, mantener y evolucionar el marco global de talento y desarrollo.
- ▶ Diseño de planes de desarrollo individuales para colectivos clave en la organización.
- ▶ Incentivar las medidas para incorporar mayor diversidad a nuestra plantilla, especialmente mujeres y personas con discapacidad.
- ▶ Evolucionar las Escuelas de Formación hacia un modelo de Comunidades y Grupos de trabajo dentro de SuccessFactors, distribuyéndose por habilidades clave de nuestra estrategia.
- ▶ Poner en marcha una oferta global de formación compuesta por planes de idiomas, nuevos MOOC, el proyecto 'Ser Formador en Telefónica' y un kit del mando para potenciar una cultura de empoderamiento.

## Salud y seguridad laboral

La seguridad, la salud y el bienestar laboral tienen un impacto directo en los costes laborales a través de la productividad, además de una notable influencia en la reputación de nuestra Compañía y en la actitud personal de los empleados. Por todo ello, la seguridad, la salud y el bienestar laboral constituyen una de nuestras principales líneas de actuación que implementamos a través del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, que garantiza la integración de la seguridad y la salud con criterios de prevención en los procesos y servicios de todas nuestras empresas.

### ÓRGANO DE GESTIÓN Y POLÍTICA

La Gerencia del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales (perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos y Transformación de Telefónica España) es la unidad designada como Centro de Competencia del Grupo Telefónica, coordinando las actuaciones globales en materia de prevención y salud laboral.

A través de estos órganos, trabajamos por:

- ▶ Implementar y mantener un sistema de gestión basado en la mejora continua que sea el marco para orientar el desempeño de la seguridad y la salud en el trabajo mediante la definición de objetivos, metas, programas e indicadores y evaluando periódicamente su evolución.

- ▶ Aplicar herramientas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo que se encuentren orientadas a la prevención.
- ▶ Cumplir con la normativa legal vigente en la materia en todos los países.
- ▶ Llevar adelante acciones de capacitación y concienciación a los empleados con el objetivo de lograr el compromiso y conocimiento de las materias de seguridad y salud en el trabajo por parte de todos.

### Nuestros avances

Durante 2015 se ha renovado la certificación OHSAS 18001 en todas nuestras empresas en España y Colombia; además tenemos previsto conseguirla en Argentina durante 2016. Alcanzar una certificación como OHSAS 18001, que va más allá del cumplimiento formal de la legislación, supone la apuesta desde Telefónica por la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, hemos recibido este año el certificado SGIS de Empresa Saludable por su compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de sus trabajadores mediante la efectiva implantación de un sistema de gestión integral saludable basado en elementos de mejora continua.

Nuestro compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores va más allá del ámbito laboral de Telefónica. Trabajamos con nuestros proveedores para que ofrezcan a sus empleados unas condiciones mínimas sobre seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta las normas locales, nacionales e internacionales y acorde con los peligros específicos de cada actividad.

En Latinoamérica, durante 2015, han destacado algunos hechos relevantes:

- ▶ Realización de más de 100 simulacros de evacuación en Argentina, con seguimiento a través de un plan de control que permite adoptar las medidas preventivas correspondientes.
- ▶ Auditoría al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad con un resultado de 97/100 en Colombia.
- ▶ Automatización del procedimiento de Inspecciones de Seguridad en las actividades de la cadena de suministro en Ecuador.
- ▶ Puesta en marcha de la campaña de vacunación 'Influenza' en México.
- ▶ Programa de Calidad de Vida en Brasil, destinado a la promoción de la salud, en la que destacan programas de nutrición, seguimiento médico a embarazadas, centros médicos y ambulatorios, campaña de vacunación, etc.
- ▶ Renovación del Comité de Seguridad y Salud del Perú.

### Salud laboral: *Feel good*

Desde Telefónica, también llevamos a cabo el programa 'Feel Good', que desarrollamos mediante cuatro ejes fundamentales: actividad física, nutrición, salud y persona. Así, se han puesto en marcha diversas iniciativas para fomentar hábitos saludables entre nuestros empleados, destacando algunas como la promoción de abandono del tabaco, consejos útiles para tener una alimentación cardiosaludable, salud bucodental, prevención de los sobreesfuerzos osteomusculares o escuela de espalda, entre otros.



### COMITÉS PARITARIOS

El modelo de seguridad y salud establecido en las diferentes regiones en las que operamos muestra una alta representatividad y participación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud, a través de los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, en todas las regiones en las que desde Telefónica estamos presentes. En 2015, Telefónica contaba con 241 comités paritarios que representaban a cerca del 93% de los empleados de los negocios de telecomunicaciones.

Los Comités de Seguridad y Salud permiten la puesta en práctica y consolidación de los objetivos establecidos en esta materia, mediante un continuo análisis y seguimiento de la actividad preventiva programada.

### ACCIDENTES

Entre las actividades profesionales que se realizan dentro de nuestra Compañía no se percibe una especial incidencia o un riesgo elevado de determinadas enfermedades. Durante 2015 se han detectado 20 episodios de enfermedades profesionales entre los 129.890 empleados del Grupo y solo ha habido dos accidentados *in itinere*, en Argentina y Brasil respectivamente, varones ambos, con consecuencia de muerte.

En 2015 hemos renovado la certificación OHSAS 18001 en todas nuestras empresas de España y Colombia; además tenemos previsto conseguirla en Argentina durante 2016

Para facilitar la transparencia y la comparación con otras empresas de nuestro sector, en los ratios se han incluido solo los negocios de la actividad principal de Telefónica: telecomunicaciones fijas y móviles en los países en los que operamos, sumando todas las actividades de España al ser el centro corporativo de nuestra Compañía. En este sentido, las empresas de contratación social de ATAM no se han tenido en cuenta porque se desvirtuaría la comparabilidad de Telefónica con el resto de operadoras al tratarse de actividades cuyo objeto principal es la integración de personas con discapacidad.

País	Tasa de incidencia <sup>(1)</sup>			Ratio de gravedad <sup>(2)</sup>			Tasa de duración media <sup>(3)</sup>		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
España	7,0	7,3	6,2	227,0	274,6	238,9	32,6	37,7	38,6
Alemania	2,1	1,2	1,8	27,6	9,1	20,0	12,9	7,8	11,1
Brasil	1,2	0,9	6,4	92,6	12,6	98,3	76,2	14,4	15,5
HispAm.	19,1	19,0	18,8	489,7	476,8	488,4	25,7	25,2	26,0

(1) N° total de accidentes / N° medio de trabajadores en el periodo.

(2) N° total de días perdidos por accidente de trabajo / N° medio de trabajadores en el periodo.

(3) N° total de días perdidos por accidente de trabajo / N° total de accidentes.

Tasa de accidentes (IR)			Tasa de enfermedades profesionales (ODR)			Tasa de días perdidos (IDR)			Tasa de absentismo (AR)		
2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
0,9	1,0	1,0	0,4	0,2	0,0	26,1	27,6	27,3	5.599,4	5.112,6	6.565,0

### SEGURIDAD EN VIAJES DE EMPLEADOS

Telefónica tiene el compromiso de ir más allá de la protección del empleado en sus viajes de empresa y, por ello, establecemos indicadores de supervisión de la calidad y la percepción del viajero. Por ello, desde nuestra plataforma

de e-learning ofrecemos al empleado una app con información sobre seguridad y confort previa a los viajes con clasificación de riesgo por barrios, recomendaciones, centros de atención, contactos locales, recepción automática de alertas, geolocalización, etc.