

ACTA DE INSPECCIÓN

D. [REDACTED], inspectores del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN),

CERTIFICAN: Que se personaron, los días veintisiete y veintiocho de abril de dos mil once en la central nuclear de Santa María de Garoña, emplazada en la provincia de Burgos, instalación que dispone de Autorización de Explotación concedida por Orden Ministerial del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio de fecha tres de julio de dos mil nueve.

Que la Inspección estuvo asistida por D. [REDACTED], Inspector Residente del CSN en esta central nuclear.

Que la inspección tenía por objeto comprobar, en el marco del cumplimiento con la Condición 10 y la ITC 29 de la vigente Autorización de Explotación, el estado de implantación de los planes de acción desarrollados por Nuclenor (NN) para cumplir el tercer objetivo relacionado con la cultura de seguridad y los recursos humanos del Plan de Actuación 2010-2013, esto es, el objetivo de Mantenimiento de las Capacidades Técnicas y Organizativas.

Que la Inspección fue recibida por D. [REDACTED], Director del Grupo de Recursos Humanos, D. [REDACTED], Director del Grupo de Garantía de Calidad, D. [REDACTED], Director de Central, D. [REDACTED], Adjunto al Director de Central, D. [REDACTED], Jefe del Grupo de Mantenimiento, D. [REDACTED], Jefe de la Sección de Gestión de Aprovisionamientos, D. [REDACTED], Jefe de la Sección de Formación y Experiencia Operativa, D. [REDACTED], Jefe de la Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Dña. [REDACTED], Técnico de la Sección de Gestión de Aprovisionamientos, D. [REDACTED], técnico de la Sección de Formación y Experiencia Operativa, D. [REDACTED], técnico de la Sección de Formación y Experiencia Operativa, D. [REDACTED], técnico de Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, y otro personal técnico de la central, quienes manifestaron conocer y aceptar la finalidad de la inspección.

Que la Inspección expuso las actividades que tenía previsto realizar para alcanzar los objetivos planificados, siguiendo la agenda que previamente había sido remitida a los representantes de la central nuclear de Santa María de Garoña y que se adjunta a la presente Acta de Inspección en el Anexo 1.

Que de la información suministrada por los representantes de la central nuclear de Santa María de Garoña (en adelante SMG) a requerimiento de la Inspección, así como de las comprobaciones documentales realizadas por la misma, resulta:

- Que en primer lugar se abordó el **Plan de Relevo de Nuclenor**, realizando los representantes de SMG una breve presentación del mismo.
- Que las líneas generales del Plan de Relevo de Nuclenor están descritas en el procedimiento PG-132.
- Que los aspectos de detalle del mismo se desarrollaron en el documento denominado "Mantenimiento de las Capacidades Técnicas y Organizativas" (MACTEO).
- Que el MACTEO se viene actualizando semestral o anualmente, siendo la revisión vigente de diciembre de 2010. Los anexos del MACTEO se revisan con mayor frecuencia, siendo la última de abril de 2011.
- Que la actualización del MACTEO es una función de la Sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (perteneciente al Área de Recursos Humanos).
- Que el MACTEO cubre las previsiones de personal de plantilla de Nuclenor en SMG para el periodo 2010-2013.
- Que el MACTEO incluye tanto las previsiones de bajas laborales (casi en su totalidad previsiones de jubilaciones), como las altas laborales para suplir las bajas y/o reforzar la organización.
- Que los representantes de SMG señalan que los datos incluidos en el Plan de Relevo de Nuclenor responden a las previsiones y necesidades organizativas de personal de plantilla, asumiendo una explotación de la central más allá de la vigente Autorización de Explotación.
- Que los representantes de SMG exponen que el Plan de Relevo sigue siendo su documento matriz o de referencia para la realización de las jubilaciones e incorporaciones de nuevo personal a la central.
- Que, teniendo en cuenta las bajas y altas laborales previstas en el Plan de Relevo, éste conduce a una dotación de recursos humanos de plantilla en el año 2013 en SMG prácticamente equivalente en número a la existente antes de empezar el Plan; si bien con el rejuvenecimiento de plantilla derivado de las nuevas incorporaciones.
- Que, a modo de ejemplo, los representantes de SMG exponen cómo, con las dotaciones y previsiones actuales, el número de licencias de operación disponibles actualmente permitirían llegar hasta el año 2017 sin incorporaciones adicionales.
- Que cualquier cambio organizativo en SMG, sea estructural, funcional o de cambio de personal de plantilla, es evaluado (análogamente a un análisis de seguridad) por el personal de SMG utilizando el procedimiento PG-20: "Gestión de cambios organizativos".

- Que la Inspección revisó las previsiones del Plan de Relevos en cuanto al número de puestos de trabajo, relacionados con la seguridad, que se consideran amortizables tras las jubilaciones que se produzcan entre el año 2011 y el final de 2013. Este número es, en total, inferior a seis y, en todos los casos, está analizado y previsto por NN el mantenimiento de las funciones dentro de la organización, con reasignación de personas y/o apoyos externos.
- Que la Inspección se centró en concreto en la unidad organizativa de Mantenimiento, observándose que no hay previsión de amortizaciones de puestos de trabajo relacionados con la seguridad tras jubilaciones en este periodo.
- Que los representantes de SMG señalaron que no existe una correlación entre las altas y las bajas en el mismo año para la misma unidad organizativa debido a que la contratación de personal para sustituir una baja se viene haciendo con un tiempo de antelación, según prevé el Plan, para permitir la adquisición de la formación, experiencia y el solape entre la persona que deja el puesto y la que lo va a ocupar.
- Que este punto se cerró con la confirmación por los representantes de SMG de que el Plan de Relevos y los documentos que lo desarrollan, como el MACTEO, representan desde su inicio la estrategia de NN para el mantenimiento y mejora de las capacidades de personal de plantilla hasta el final de 2013, basado en el supuesto de una continuidad en la explotación de SMG más allá de la Autorización de Explotación vigente. Así mismo señalaron que, a fecha de la inspección, este es el Plan de Relevos que continúa vigente y que continúa rigiendo sus decisiones de incorporaciones de personal de plantilla.
- Que en el caso de que NN dejara de considerar este Plan de Relevos como referencia y/o de que se produjeran cambios sustanciales por revisión del mismo, lo comunicará al CSN mediante los mecanismos disponibles, por ejemplo en el marco del cumplimiento exigido con la Condición 10 y la ITC 29 de la vigente Autorización de Explotación.
- Que la Inspección preguntó si, junto a la estrategia que representa el Plan de Relevos, NN se ha planteado el desarrollo de un Plan de Futuro Profesional. Esto es, un plan que analice la situación, identifique posibles medidas (garantía de empleo, jubilaciones anticipadas, jubilaciones incentivadas, permanencia hasta el inicio del desmantelamiento, asignaciones a otras instalaciones, etc.) y, finalmente, especifique el futuro profesional de los empleados teniendo en cuenta la fecha de cierre de SMG de julio de 2013 anunciada en la Orden Ministerial.
- Que los representantes de SMG señalaron que, desde que se conoció la Orden Ministerial, se adoptaron medidas relevantes para mitigar las incertidumbres de los empleados por su futuro laboral y, por tanto, para evitar que factores anímicos y de motivación pudieran influir negativamente en la seguridad nuclear y protección radiológica de la central.

- Que NN ha realizado numerosos actos de comunicación con la plantilla y empresas contratistas, utilizando multitud de canales, para exponer la política de continuidad por la que sigue apostando.
- Que los representantes de SMG señalaron que sus Planes de Actuación siguen manteniendo una política de inversiones análoga a la existente antes de la Orden Ministerial.
- Que, desde el punto de vista del mantenimiento de los recursos humanos y del clima laboral, los representantes de SMG se remitieron de manera especial al II Convenio Colectivo de NN, suscrito en diciembre de 2009, cuyo ámbito temporal cubre de enero de 2010 a diciembre de 2013. En su artículo 47 "Garantía de Empleo" se recogen acuerdos y compromisos relevantes al respecto.
- Que, en consecuencia, los representantes de SMG señalaron que continúa vigente el Plan de Relevo de Nuclenor y que, el planteamiento en un futuro de un documento tipo Plan de Futuro Profesional tendría en cuenta, entre otros factores, los acuerdos y plazos establecidos en el II Convenio Colectivo de NN y la evolución de los datos aportados por las medidas de cultura de seguridad y clima laboral.
- Que en relación a las empresas suministradoras de servicios a SMG, los representantes de SMG señalaron que el Plan de Actuación 2010-2013 mantiene el mismo ritmo de actividad e inversiones en la central; demostrándose con los trabajos, adquisiciones de equipos y modificaciones de diseño en marcha y previstos y con la firma de contratos multiciclo por parte de NN con dichas empresas.
- Que seguidamente la Inspección se centró, en el marco de la Condición 10 e ITC 29 de la vigente Autorización de Explotación, en el **Plan de formación y gestión del conocimiento**.
- Que los representantes de SMG informaron que tras la visita de [REDACTED] a la central con el objetivo de detectar las desviaciones y áreas de mejora con respecto a sus estándares, se estaba instruyendo en la metodología Systematic Approach to Training (SAT) a instructores, responsables de formación y coordinadores de formación de las distintas secciones, mediante asistencia a un curso de una semana de duración. Asimismo, personal directivo había asistido a un curso reducido de un día de duración, que pretende dar una visión general de SAT y concienciar a la dirección de la importancia de su involucración en la formación.
- Que a resultas de los conocimientos adquiridos sobre la metodología SAT se está trabajando para mejorar el diseño de los nuevos programas de formación. Está previsto que al menos un curso de los que se programa cada trimestre esté de acuerdo con las necesidades formativas requeridas mediante el SAT. Un objetivo del titular es que el programa de formación de 2012 esté completamente diseñado siguiendo los criterios de esta metodología.

- Que los representantes de SMG señalaron que ya disponen de las listas de tareas (las del "On the Job Training"), que podría equivaler a lo establecido en el SAT, para todos los puestos de trabajo de SMG salvo los de Sala de Control.
- Que, por ello, una aplicación específica va a consistir en desarrollar parte de dicha metodología para la identificación de las necesidades de formación del personal con licencia, tomando como referencia la lista de tareas de la central de [REDACTED]. Este proyecto será liderado por una persona cualificada dedicada a tiempo total (antiguo Jefe de Turno) y otra de apoyo ([REDACTED]) durante un año, además de otras colaboraciones puntuales, según se vaya necesitando.
- Que, adicionalmente, en relación con la **aplicación de la IS-11**, los representantes de SMG manifestaron que disponen de suficientes licencias de operación para mantener los turnos hasta 2017, contando actualmente con 7 +1 turnos completos.
- Que si se ampliara el plazo de operación de la central, en 2013 podrían contratar 7 nuevas licencias para complementar la dotación y responder a los aspectos de movilidad de este personal.
- Que en relación con la **aplicación de la IS-12**, la Inspección se centró en los temas de definición de tareas relacionadas con la seguridad, cualificación del personal sin licencia, asignación del personal externo a la categoría de esporádico o permanente y rotaciones del personal externo.
- Que la Inspección se focalizó especialmente en la aplicación de la IS-12 en la unidad organizativa de Mantenimiento, requiriendo listados y documentación, que fueron aportados por el Titular, en relación al personal de plantilla y externo en el periodo desde el 1/7/2009 hasta el 25/4/2011.
- Que adicionalmente a la revisión documental y entrevistas con personal de Nuclenor, la Inspección entrevistó a los Gerentes y Jefes de Obra de cuatro empresas contratistas que prestan sus servicios relacionados con mantenimiento en SMG.
- Que los representantes del Titular manifestaron que para determinar el personal que está afectado por la IS-12 han tomado como referencia el ANSI/ANS-52.1, *Nuclear Safety criteria for the design of Stationary Boiling Water Reactor Plants*, que se encuentra particularizado en dos procedimientos del Manual de procedimientos de la Sección de Seguridad Nuclear y Licencia; asumiendo como trabajos o tareas de seguridad sólo aquellos realizados sobre los equipos y sistemas relacionados con la seguridad según los criterios de dicho Manual.
- Que, siguiendo dichos criterios, personal que hace trabajos relacionados con la turbina están fuera del alcance de dicha Instrucción, así como otros de apoyo a Ingeniería o los relacionados con la Regla de Mantenimiento, por ejemplo.

- Que, en ese sentido, los criterios seleccionados por el Titular para determinar la aplicación de la IS-12 se extienden a un colectivo más reducido, manifestando los representantes de SMG que reconsiderarán esos criterios.
- Que existen contratos de distinta naturaleza pero, a efectos de la IS-12, se diferencian, a grandes rasgos, entre contratos de larga y de corta duración (aproximadamente, de más o de menos de un año, respectivamente) para, en función de ello, asignar a los trabajadores a la categoría de la IS-12 de personal externo permanente (PEP) o de personal externo esporádico (PEE). Esta asignación es realizada por la unidad organizativa de Formación. Los contratos son de servicios y el control de la cualificación de los trabajadores se establece siempre dentro del marco del contrato.
- Que tras la entrada en vigor de la IS-12, el Titular realizó una revisión de los trabajadores clasificados como PEP y como PEE.
- Que puede haber trabajadores que unas veces trabajen en la planta para un contrato en el que son considerados personal externo permanente (PEP) y, en otro momento, para un contrato puntual o de corta duración en el que son considerados personal externo esporádico (PEE). Asimismo, puede aplicarles la IS-12 en unos momentos y en otros no, de acuerdo a los criterios de tareas relacionadas con la seguridad antes mencionados.
- Que para entrar a la central los trabajadores tienen que estar sujetos a algún contrato y tener cumplimentada la formación de acceso, que tiene una duración de dos días, de acuerdo al procedimiento PCN-FO-006. Se trata de la formación básica, que es de carácter obligatorio para todos los trabajadores. Además de la formación básica, hay otros requisitos a cumplimentar como son los relacionados con el servicio médico o la protección radiológica, y hasta que todos están cumplidos no se permite el acceso a planta.
- Que actualmente el Titular no realiza un control sistemático de cuándo un trabajador externo esporádico (PEE), con frecuentes entradas a la central para trabajos puntuales, debería pasar a ser considerado PEP al cumplir los requisitos establecidos en la IS-12. Los representantes de SMG se comprometieron a implantar el correspondiente mecanismo de control.
- Que el Titular tiene establecida una sistemática de funcionamiento consistente en que, cuando el trabajo está afectado por la IS-12, dentro del proceso de gestión de trabajos implantado en SMG, se emite un formato impreso, con días de antelación, en el que se especifica la formación que requiere el ejecutor de dicho trabajo (además de la experiencia operativa a tener en cuenta, gamas y procedimientos aplicables, etc.). El supervisor del trabajo debe revisar que el ejecutor cumple los requisitos de cualificación exigidos para la realización del mismo. Los representantes de SMG consideran que, aunque no se lleva un control sistemático para detectar cuando el PEE debería pasar a ser PEP, mediante este modo de

funcionamiento descrito se garantiza que se cumple la formación continua aplicable en todos los casos.

- Que al PEE le caduca la formación de acceso al año y debe repetirla para volver a entrar en planta. Por otro lado, ante cualquier ausencia temporal, se controla si el trabajador tiene vigente todas las partes de la formación de acceso y se toman las medidas correspondientes, antes de conceder nuevamente el permiso de acceso.
- Que para el personal que ha sido PEP, Nuclenor dispone de listados donde figuran los cursos de formación que han recibido en la central o bajo su dependencia.
- Que la Inspección comprobó la cualificación de 7 trabajadores externos, estando 3 de ellos tanto en el listado de PEP como en el de PEE, y los otros 4 únicamente en el listado de PEE. Todos los trabajadores realizaban tareas en las distintas secciones de Mantenimiento.
- Que en la petición de oferta de cada uno de los contratos correspondientes, Nuclenor adjunta los requisitos de cualificación previstos en el procedimiento PCN-FO-11, *Requisitos de cualificación para personal externo en Nuclenor*.
- Que en los siete contratos revisados figuraba un documento de la empresa contratista certificando la cualificación del trabajador para ese trabajo; y un curriculum vitae del trabajador con el listado de cursos de formación firmado por el trabajador, por el responsable de la empresa contratista y por el jefe de la sección de Nuclenor demandante del trabajo aceptando la cualificación del trabajador para desempeñarlo.
- Que, en los contratos revisados, no había una correspondencia directa entre los cursos del curriculum y los requisitos de cualificación adjuntados en la petición de oferta. Los responsables de la sección de NN demandante del contrato no realizan la comparación entre el curriculum y los requisitos de cualificación exigidos por Nuclenor; de tal manera que se puedan determinar las diferencias, las posibles convalidaciones, las medidas compensatorias en su caso, y se pueda dejar constancia de la justificación establecida para la aceptación del trabajador.
- Que los representantes de SMG informaron que es política de la empresa establecer, siempre que sea posible, un cierto grado de rotaciones entre el personal externo, consistiendo esta en que los trabajadores de las empresas contratadas por Nuclenor realicen ocasionalmente trabajos en otras empresas o en otras centrales.
- Que el Titular lleva requiriendo desde hace unos años a distintas empresas que deben de proponer a Nuclenor un porcentaje de rotaciones. En algunos contratos de 2010 esta exigencia se había incorporado a su texto.
- Que según los datos revisados por la Inspección, se han producido rotaciones de trabajadores durante cortos periodos de tiempo, del orden de 3 semanas, para asistir a las recargas de otras centrales. Los representantes de SMG expusieron

que en estos breves periodos de tiempo, seleccionados normalmente en épocas de menor actividad en la central, tanto SMG como las empresas contratistas pueden asumir la situación sin necesidad de hacer sustituciones, y que los problemas derivados de la posible pérdida de sesiones de formación continua en esos periodos son escasos.

- Que los trabajadores que, haciendo rotaciones, se incorporan temporalmente a otra central tienen que cumplir los requisitos de la IS-12 en el nuevo destino. Asimismo, el sistema de control establecido por Nuclenor para el acceso identifica si es necesario cumplir con algún requisito antes de reincorporarse el trabajador a su anterior función en SMG.
- Que, según indicaron los representantes de SMG y los datos muestreados por la Inspección, este año se ha producido el traslado de un trabajador durante un periodo de cuatro meses a otra central nuclear. Al tratarse de un periodo de tiempo más largo, este trabajador fue sustituido por otro de la misma empresa, con una categoría profesional superior, y procedente de una tercera central nuclear en la que esta empresa presta servicios.
- Que durante los 4 meses de ausencia de SMG de este trabajador, se habían impartido dos cursos obligatorios de formación continua. Una parte de la formación específica no es intercambiable de una central nuclear a otra.
- Que los representantes de SMG señalaron que el número de rotaciones por periodos largos es muy reducido. No obstante, de manera general, las implicaciones de las rotaciones en la planificación para el cumplimiento de la formación requerida por la IS-12 no es tomada en cuenta. Existe coordinación entre la unidad organizativa receptora de los servicios y que se va a ver afectada por la rotación, la empresa suministradora de los servicios y el trabajador, y la unidad organizativa de Gestión de Aprovisionamientos. No existe tal coordinación con la sección de Formación para que prevea las implicaciones en la formación del trabajador que va a realizar la rotación. Así, por ejemplo, en el caso concreto descrito en los párrafos anteriores, no se habían previsto las implicaciones, ni establecido un plan con medidas compensatorias por adelantado.
- Que a pesar de no haber tenido un plan concreto para el trabajador trasladado, a su regreso, los mecanismos de control generales establecidos por Nuclenor habían detectado las necesidades formativas requeridas antes de que reiniciara su actividad en la central y estaban en vías de solución.
- Que, para las empresas de servicios que trabajan en Nuclenor, la IS-12 ha supuesto un cambio importante en cuanto a las actividades de seguimiento, control, documentación y verificación de las cualificaciones del personal y, por otro, en el aumento de la formación exigida. Para estas empresas, el aumento de la formación tiene un fuerte impacto en las horas de trabajo. Asimismo, manifestaron que había mejorado la documentación de trabajo que les aporta Nuclenor, donde se especifican también las obligaciones y supervisiones que corresponde hacer.

- Que en relación al **Programa piloto de gestión del conocimiento**, los representantes de SMG expusieron que este proyecto persigue la retención en la organización de los conocimientos tácitos (por tanto no reflejados en documentos ó en procedimientos de la instalación), relacionados con la explotación de SMG, disponibles en los empleados.
- Que para abordar este programa, gestionado básicamente por la sección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de SMG, NN está contando con la colaboración del departamento de Organización de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la [REDACTED] de [REDACTED].
- Que, desde el punto de vista metodológico, el programa está utilizando documentos de referencia del OIEA, tales como los TECDOC 1399 y 1510; así como la experiencia, la aplicación informática y el formulario de entrevista semiestructurada desarrollados por la [REDACTED] de [REDACTED], adaptados a la organización de SMG.
- Que el criterio inicial de selección de personal para aplicar este programa fue el de aquellos empleados que tuvieran unos conocimientos relevantes y muy específicos en relación a la explotación de la instalación y/o que, adicionalmente, estuvieran próximos a jubilarse.
- Que la herramienta principal empleada es la entrevista semiestructurada de aquellos empleados que cumplen estos criterios, tomando a su vez como referencia la lista de funciones y tareas de su puesto de trabajo descritas en los documentos de OJT ("On the Job Training") y las aportaciones del jefe de la unidad organizativa del trabajador.
- Que hasta la fecha este programa ha contado con dos fases. La primera, que data de 2008, se aplicó a ocho personas (dos de Mantenimiento Mecánico, dos de Mantenimiento Eléctrico, una de Mantenimiento de Instrumentación, una de Mantenimiento Inspección y Proyectos, una de Química y una de Nuclear y Resultados). La segunda fase, previa modificación del contenido de la entrevista semiestructurada, se aplicó a estas mismas personas y a otras siete adicionales (tres de Mantenimiento Mecánico, una de Mantenimiento de Instrumentación y tres de Garantía de Calidad).
- Que en la primera fase las entrevistas eran conducidas por un especialista de la UBU con presencia de técnicos de SMG, mientras que en la segunda fase son los propios técnicos de SMG los que conducen las mismas.
- Que los representantes de SMG señalaron que en los informes que están empezando a producir tras esta segunda fase, identifican conocimientos y habilidades críticos para desempeñar el puesto de trabajo, así como el tiempo de que dispone la organización para asimilarlos, lo que les permite diseñar una lista priorizada (semáforo) de los mismos.

- Que, a modo de ejemplo, los representantes de SMG mostraron cómo se habían empezado a documentar algunos de estos conocimientos y habilidades identificados, asociados a algunas funciones y tareas específicas, mediante un dossier fotográfico anotado.
- Que los representantes de SMG expusieron que es actualmente cuando se empiezan a obtener los primeros resultados satisfactorios del programa, que requiere aún de más pruebas y desarrollo. En consecuencia, la metodología y el proceso de obtención de este conocimiento tácito no están aún formalizados ni procedimentados en SMG, no existiendo para ello una fecha objetivo cerrada.
- Que SMG cuenta ya en el MACTEO con una lista de personas con las que se espera seguir este proceso de obtención del conocimiento tácito.
- Que, adicionalmente a este programa en desarrollo, NN cuenta con una Guía de Transferencia de Conocimientos que, a modo de lista de chequeo en distintos ámbitos, pretende establecer de forma completa y ordenada la información muy específica y práctica del puesto de trabajo que un empleado debe transferir a otro que va a empezar a desempeñarlo.
- Que en relación al **Programa de desarrollo de habilidades personales**, los representantes de SMG expusieron que las evaluaciones externas, las iniciativas de Organización y Factores Humanos y la Instrucción de Seguridad IS-12 del CSN les impulsaron a acometer, a partir de 2009, un programa estructurado y sistemático de desarrollo de competencias personales.
- Que para la identificación de estas competencias se partió de la comparación de las doce ya establecidas en el Manual de Organización de SMG con las requeridas en la IS-12 y las identificadas en Organización y Factores Humanos. Entre ellas se abordan temas de liderazgo, motivación, autocontrol, etc.
- Que una vez identificadas se decidió desarrollarlas a través de un programa de cursos de formación y de un programa de “coaching” personalizado.
- Que en el marco del programa de formación se han desarrollado cursos con diferentes grados de profundidad para cada competencia y colectivo de personal; habiendo empezado por el personal directivo y estando previsto que alcance a toda la plantilla.
- Que estos cursos se imparten por grupos de unas doce personas y tienen carácter obligatorio.
- Que estos cursos de formación en competencias personales están siendo impartidos en su totalidad por la empresa consultora [REDACTED].
- Que el programa de desarrollo de competencias personales mediante “coaching” personalizado tiene carácter voluntario y, hasta la fecha de la inspección, había sido

recibido aproximadamente por cincuenta y seis titulados superiores y diecinueve titulados medios de SMG.

- Que, para cada persona, este programa implica recibir "coaching" personalizado durante un tiempo acumulado de doce horas, impartido en todos los casos por un especialista de la consultora [REDACTED]
- Que a continuación la Inspección revisó los **resultados de evaluaciones internas y externas, fuentes de información e indicadores**, directamente relacionados con el tercer objetivo de Mantenimiento de las Capacidades Técnicas y Organizativas.
- Que NN tiene establecido un conjunto de indicadores y de fuentes diversas de información con los que recopilar datos objetivos y percepciones de los empleados, y observar tendencias, en relación a la cultura de seguridad, clima laboral, motivación de personal, etc.; estando algunos de ellos directamente relacionados con el mantenimiento de las capacidades técnicas y organizativas.
- Que la Inspección revisó el estado, a fecha de la inspección, de los indicadores: 1) índice de absentismo laboral, 2) índice de rotación externa no deseada de personal y 3) índice de rotación interno.
- Que todos estos indicadores corresponden a personal de plantilla de SMG, señalando los representantes de NN que no existen este tipo de indicadores para personal externo permanente (empresas de contrata); ya que, en su caso, su desarrollo correspondería a dichas empresas.
- Que en relación a otras fuentes de información, la Inspección revisó, realizando un muestreo, la correspondiente a: 1) Reuniones con el personal y presentaciones, 2) Evaluaciones de cultura de seguridad, 3) Entradas en el PAC desde el 1/12/2010 al 28/2/2011, 4) Entradas en el Servicio de Atención al Empleado (SAE) desde el 1/3/2011 hasta la fecha de la inspección y 5) Entradas en el Sistema de Comunicación Alternativa de Deficiencias de Seguridad (CADS).
- Que, en relación a las reuniones de los empleados con la Dirección, los representantes de SMG señalaron que, desde octubre de 2010, se había decidido reforzarlas y actualizarlas utilizando vías adicionales de comunicación en cadena a través de los jefes de sección, de manera que la información fluya de manera más ágil y cercana en el tiempo. Se han elaborado guías al respecto.
- Que en febrero de 2011 se realizó la evaluación interna de cultura de seguridad prevista, con el apoyo de la [REDACTED] de [REDACTED] estando en elaboración el informe de resultados.
- Que a finales de abril de 2011 el OIEA ha remitido el informe de la misión de "Follow-up" del SCART.


- Que los representantes de SMG señalaron que, desde su instauración, no ha habido ninguna comunicación en el Sistema CADS de SMG.
- Que en los indicadores y fuentes de información revisados no se han identificado hasta el momento temas relevantes que pongan de manifiesto debilidades en el mantenimiento de las capacidades técnicas y organizativas de SMG.
- Que los representantes de SMG mostraron a la Inspección los siguientes documentos:
 - Informe [REDACTED] (Rev 2): "Planes de actuación en cultura de seguridad y recursos humanos. Informe de seguimiento - febrero 2011" (18/3/2011).
 - II Convenio Colectivo de Nuclenor.
 - Informe [REDACTED] (Rev. 0): "Guía complementaria a la ANSI/ANS 52.1, de clasificación de equipos y sistemas relacionados con la seguridad" (21/7/2010)
 - Informe [REDACTED]s (Rev 3 Gral.): "Criterios complementarios de interpretación de la guía ANSI 52.1 (1983) utilizados para el trabajo de definición y clasificación de equipos y sistemas relacionados con la seguridad" (30/7/2010).
 - Ficha de equipo funcional. Bomba de recirculación. TAG: B 202-1A (28/4/2011).
 - Listado de personal externo permanente en la central (27/5/2009).
 - Listado de personal externo permanente en la central (26/4/2011).
 - Listado de personal externo permanente, Grupo de Mantenimiento IS-12 (25/4/2011).
 - Listado de personal externo esporádico, Grupo de Mantenimiento IS-12 (25/4/2011).

Que en este punto se dio por finalizada la inspección.


Que por parte de los representantes de SMG, se dieron las facilidades necesarias para la realización de la inspección.

Que con el fin de que quede constancia de cuanto antecede y a los efectos que señala la Ley 15/1980 de Creación del Consejo de Seguridad Nuclear, reformada por la Ley 33/2007, de siete de noviembre, la Ley 25/1964 sobre Energía Nuclear, el Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas y el Reglamento de Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes en vigor, así como la Autorización de Explotación vigente, se levanta y suscribe la presente Acta por triplicado en Madrid en la sede del Consejo de Seguridad Nuclear a 1 de junio de 2011.

Firmado:



Inspector del CSN

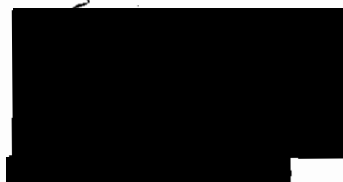


Inspectora del CSN

TRAMITE: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas, se invita a un representante autorizado de la central nuclear de Santa María de Garoña, para que con su firma, lugar y fecha manifieste su conformidad o reparos al contenido del Acta.

COMENTARIOS A LA PRESENTE ACTA EN HOJAS ADJUNTAS

Santa María de Garoña, 23 de junio de 2011



Director de la Central

COMENTARIOS AL ACTA DE INSPECCIÓN
REF. CSN/AIN/SMG/11/646

Comentario general:

Respecto de las advertencias contenidas en la carta de transmisión, sobre la posible publicación del acta de inspección o partes de ella, se desea hacer constar que toda la documentación mencionada y aportada durante la inspección tiene carácter confidencial, afecta a secretos comerciales y además está protegida por normas de propiedad industrial e intelectual por lo que no habrá de ser en ningún caso publicada, ni aún a petición de terceros. Además, dicha documentación se entrega únicamente para los fines de la Inspección. Igualmente, tampoco habrán de ser publicados los datos personales de ninguno de los representantes de la instalación que intervinieron en la inspección.

PÁGINA 2 DE 16 PÁRRAFO 5º

Donde dice: "... (perteneciente al Área de Recursos Humanos)."

Debería decir: "... (perteneciente al Grupo de Recursos Humanos)."

PÁGINA 2 DE 16 PÁRRAFO 8º

Donde dice: "...y necesidades organizativas de personal de plantilla, asumiendo una explotación de la central..."

Debería decir: "...y necesidades organizativas de personal de plantilla, haciendo previsión de una explotación de la central..."

PÁGINA 4 DE 16 PÁRRAFO ÚLTIMO

Donde dice: "... Un objetivo del titular es que el programa de formación de 2012 esté completamente diseñado siguiendo los criterios de esta metodología."

Debería decir: "... Un objetivo del titular es que en el programa de formación de 2012 la formación específica a diseñar solicitada por las secciones siga los criterios de esta metodología."

PÁGINA 5 DE 16 PÁRRAFO PENÚLTIMO

Donde dice: "... asumiendo como trabajos o tareas de seguridad sólo aquellos realizados sobre los equipos y sistemas relacionados con la seguridad según los criterios de dicho Manual."

Debería decir: "... asumiendo como trabajos o tareas de seguridad aquellos realizados sobre los equipos y sistemas relacionados con la seguridad según los criterios de dicho Manual, los relacionados con la protección radiológica y los relacionados con protección contra incendios. Todos ellos identificados en la orden de contratación como sometidos a Garantía de Calidad."

PÁGINA 5 DE 16 PÁRRAFO ÚLTIMO

Donde dice: "... así como otros de apoyo a Ingeniería o los relacionados con la Regla de Mantenimiento, por ejemplo."

Debería decir: "... así como otros de apoyo a Ingeniería que realizan trabajos no sometidos a Garantía de Calidad, por ejemplo."

Comentario:

Los trabajos de asistencia técnica a la Regla de Mantenimiento están considerados sujetos a GC y en el alcance de la IS-12.

PÁGINA 6 DE 16 PÁRRAFO PENÚLTIMO

Comentario:

Se han realizado comprobaciones sobre los tres últimos años del personal externo esporádico (PEE) que ha trabajado en la Central y no se ha encontrado ningún caso en el que el personal debiera pasar a ser clasificado como personal externo permanente (PEP).

PÁGINA 7 DE 16 PÁRRAFO 6º

Donde dice: “Que en los siete contratos revisados figuraba un documento de la empresa contratista certificando la cualificación del trabajador para este trabajo; y un curriculum vitae del trabajador con el listado de cursos de formación firmado por el trabajador, por el responsable de la empresa contratista y por el jefe de la sección de Nuclenor demandante del trabajo aceptando la cualificación del trabajador para desempeñarlo.”

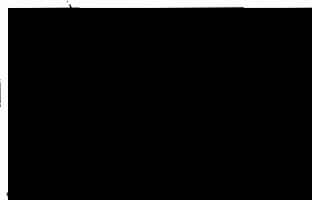
Debería decir: “Que en los siete contratos revisados figuraba un documento de la empresa contratista certificando la cualificación del trabajador para este trabajo; y un curriculum vitae del trabajador con el listado de cursos de formación firmado por el trabajador y por el responsable de la empresa contratista. Revisados y firmados todos ellos por el jefe de la sección de Nuclenor demandante del trabajo, aceptando la cualificación del trabajador para desempeñarlo.”

PÁGINA 7 DE 16 PÁRRAFO 7º

Comentario:

Está en proceso la mejora del formato para documentar la revisión que realizan los responsables de la sección de NUCLENOR demandante del contrato para la comprobación entre el curriculum y los requisitos de cualificación exigidos por NUCLENOR.

Santa María de Garoña, 23 de junio de 2011



Director de la Central



ANEXO 1
Agenda de Inspección

AGENDA DE INSPECCION

ASUNTO: Condición nº 10 e Instrucción Técnica Complementaria (ITC) nº 29 a la vigente Autorización de Explotación de C.N. Santa María de Garoña: Objetivo relativo al Mantenimiento de la Capacidad Técnica y Organizativa.

LUGAR: C.N. Santa María de Garoña.

FECHA: 27 y 28 de abril de 2011.

PARTICIPANTES: [REDACTED]

ANTECEDENTES:

La Orden ITC/1785/2009, del 3 de julio de 2009, por la que se acuerda como fecha de cese definitivo de la explotación de la Central Nuclear de Santa María de Garoña el día 6 de julio de 2013, y se autoriza su explotación hasta dicha fecha, incluye entre los Límites y Condiciones sobre seguridad nuclear y protección radiológica asociados a la Autorización de Explotación de la central, la Condición nº 10, según la cual:

"El titular deberá garantizar que se mantiene la cultura de seguridad necesaria para la operación segura de la central hasta el cese definitivo de la explotación".

Esa Condición fue desarrollada mediante la ITC-29, emitida el 29/10/2009, junto al resto de ITCs asociadas a la renovación de la Autorización de Explotación de la C.N. Santa María de Garoña por un periodo de cuatro años (carta de referencia [REDACTED]). La ITC-29 indica:

"Dentro del Sistema de Gestión, establecido según la Instrucción del CSN IS-19 relativa al sistema de gestión de las instalaciones nucleares, NUCLENOR revisará en el plazo de seis meses, sus planes de actuación para asegurar el mantenimiento de la cultura de seguridad, del adecuado clima laboral y de suficientes recursos humanos (de plantilla y contrata permanente) con la debida cualificación y motivación hasta el cese de la explotación. En dicho plazo de seis meses NUCLENOR informará al CSN de las medidas adoptadas y posteriormente, cada seis meses, del avance de dichos planes, de las actuaciones llevadas a cabo y las previsiones para el siguiente periodo".

NUCLENOR remitió al CSN (mediante carta del 6/5/2010, de referencia [REDACTED]) el INFORME-[REDACTED]: "Planes de Actuación en Cultura Seguridad y Recursos Humanos", que describe los planes de acción relacionados con la seguridad, la fiabilidad, la capacidad técnica y organizativa y el ambiente laboral.

Así mismo, NUCLENOR remitió al CSN (mediante carta del 19/11/2010, de referencia [REDACTED]) el correspondiente informe de seguimiento INF [REDACTED]

OBJETIVO DE LA INSPECCION:

En el marco del cumplimiento con la Condición 10 y la ITC 29, comprobar el estado de implantación de los planes de acción desarrollados por NUCLENOR para cumplir el tercer objetivo relacionado con la cultura de seguridad y los recursos humanos del Plan de Actuación 2010-2013, esto es, el objetivo de Mantenimiento de las Capacidades Técnicas y Organizativas.

AGENDA DE LA INSPECCION:

1. Presentación de la inspección.
2. Plan de Relevos de Nuclenor.
3. Plan de formación y gestión del conocimiento:
 - a) Personal con licencia (IS-11).
 - b) Personal sin licencia y empresas colaboradoras (IS-12).
 - c) Programa piloto gestión del conocimiento.
 - d) Programa desarrollo habilidades personales.
4. Resultados de evaluaciones internas y externas, fuentes de información e indicadores, directamente relacionados con el tercer objetivo de Mantenimiento de las Capacidades Técnicas y Organizativas.
5. Cierre de la inspección.

ACTIVIDADES DE LA INSPECCION:

Para acometer los puntos de la agenda de inspección será necesario realizar, al menos, las siguientes actividades:

- Los representantes del Titular presentarán brevemente el estado de implantación de los planes, y aportarán la documentación justificativa necesaria.
- La Inspección revisará los planes y se aclararán las cuestiones que pudieran surgir.
- La Inspección revisará registros documentales al respecto.
- La Inspección entrevistará a responsables de Nuclenor en relación a estos planes.
- La Inspección entrevistará a responsables de algunas empresas colaboradoras (contratas permanentes) en relación a aquellos planes que les resulten aplicables.



DILIGENCIA

En relación con el acta de inspección de referencia CSN/AIN/SMG/11/646, de fecha uno de junio de dos mil once, correspondiente a la inspección realizada los días veintisiete y veintiocho de abril de dos mil once, los Inspectores que la suscriben declaran con relación a los comentarios y alegaciones contenidos en el Trámite de la misma, lo siguiente:

Comentario general: El comentario no modifica el contenido del acta.

Página 2 de 16, párrafo 5º: Se acepta el comentario.

Página 2 de 16, párrafo 8º: Se acepta el comentario.

Página 4 de 16, párrafo último: Se acepta el comentario.

Página 5 de 16, párrafo penúltimo: Se acepta la información adicional aportada, quedando redactada esta parte del párrafo como sigue:

“...asumiendo como trabajos o tareas de seguridad sólo aquellos realizados sobre los equipos y sistemas relacionados con la seguridad según los criterios de dicho Manual, los relacionados con la protección radiológica y los relacionados con protección contra incendios. Todos ellos identificados en la orden de contratación como sometidos a Garantía de Calidad”

Página 5 de 16, párrafo último: Se acepta el comentario.

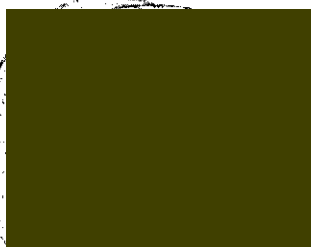

Página 6 de 16, párrafo penúltimo: El comentario aporta comprobaciones realizadas por el titular con posterioridad a la inspección, que no modifican el contenido del acta.

Página 7 de 16, párrafo 6º: Se acepta el comentario.

Página 7 de 16, párrafo 7º: El comentario aporta una decisión del titular posterior a la inspección, que no modifica el contenido del acta.

Madrid, 12 de julio de 2011


Fdo.: 
Inspector del CSN


Fdo.: 
/ Inspectora del CSN