

ACTA DE INSPECCIÓN

, funcionarios del Consejo de Seguridad Nuclear acreditados como inspectores, en adelante la Inspección,

CERTIFICAN: Que los días veintitrés a veinticinco de noviembre de dos mil veintiuno realizaron esta inspección por vía telemática, a la Fábrica de elementos combustibles de la empresa ENUSA, situada en Juzbado, provincia de Salamanca. Esta instalación dispone de las Autorizaciones de Explotación y Fabricación concedidas por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, mediante Orden IET/1216/2016 de veintisiete de junio de dos mil dieciséis.

El titular fue informado de que la inspección tenía por objeto comprobar el estado de implantación del Programa de evaluación y mejora de la seguridad en Organización y Factores Humanos (OyFH) de la Fábrica de Juzbado (FJ). La inspección se realizó siguiendo la agenda adjunta a la presente acta de inspección en el anexo, previamente remitida a la FJ.

La Inspección fue recibida por , Director de Operaciones Combustible Nuclear, , Técnicos de Gestión del Comportamiento y Mejora Continua, , Directora de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad, , Jefe de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa y , Técnico de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa; quienes manifestaron conocer y aceptar la finalidad de la inspección.

Se presta autorización por parte del titular para la celebración en los días de la fecha de las actuaciones inspectoras del CSN, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 15/1980 de creación del CSN y Capítulo I del Estatuto del CSN aprobado mediante Real Decreto 1440/2010, que han sido propuestas por la Inspección.

Se declara expresamente que las partes renuncian a la grabación de imágenes y sonido de las actuaciones, cualquiera que sea la finalidad de la grabación, teniendo en cuenta que el incumplimiento podrá dar lugar a la aplicación del régimen sancionador de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los representantes del titular fueron advertidos previamente al inicio de la inspección que el acta que se levante, así como los comentarios recogidos en la tramitación de la misma, tendrán la consideración de documentos públicos y podrán ser publicados de oficio, o a instancia de cualquier persona física o jurídica. Lo que se notifica a los efectos

de que el titular exprese qué información o documentación aportada durante la inspección podría no ser publicable por su carácter confidencial o restringido.

De la información suministrada por los representantes del titular a requerimiento de la Inspección, así como de las comprobaciones realizadas por la misma, se obtienen los siguientes resultados:

1. Revisión del estado de los principales elementos del programa de OyFH de la Fábrica de Juzbado.

Desde la inspección anterior del Programa de OyFH en octubre de 2019 (acta de referencia CSN/AIN/JUZ/20/276), el titular ha editado la revisión 7 del Programa de OyFH de la FJ (P-GCOM-1-00), de fecha 17/09/2021, así como el documento que desarrolla el Programa de OyFH para los años 2020 y 2021 (INF-GCOM-000255, Rev.3 de fecha 24/05/2021) y el informe anual del estado de los proyectos y actividades del Programa para el año 2019 (INF-GCOM-000254, Rev.1 de fecha 19/06/2020), que resume las actuaciones más relevantes llevadas a cabo durante este año.

Los representantes del titular indicaron que no se ha editado un informe anual para el año 2020 dados los pocos avances del Programa de OyFH durante este año, debido fundamentalmente a la situación generada por la pandemia del COVID y al impacto de los cambios organizativos, que si bien ha supuesto una parada en el desarrollo del Programa, ha sido aprovechada para reflexionar y reconducir los proyectos y actividades del mismo por parte de la Dirección de la Fábrica de Juzbado (FJ) y de la unidad de Gestión del Comportamiento (GCOM), como organización a cargo del Programa.

Entre los cambios de reciente introducción en el Programa, los representantes del titular destacaron la mayor participación de las diferentes unidades organizativas de ENUSA, con el apoyo de GCOM, en la gestión y coordinación de los proyectos y actividades del Programa, que es aprobada en cada caso por el Comité de Seguridad de la Fábrica (CSF).

Los representantes del titular indicaron que con este cambio se favorece la mayor implicación de estas unidades organizativas en el desarrollo de las distintas actividades del Programa, que ahora han pasado a liderar. Es función de dichas unidades la elaboración y revisión de las correspondientes fichas de seguimiento de los proyectos y actividades que lideran. Asimismo, GCOM también lidera sus propios proyectos y proporciona soporte al resto de unidades, además de realizar el seguimiento de los proyectos y actividades del Programa de OyFH. Por su parte, el CSF continúa realizando el seguimiento y la aprobación del Programa.

En relación con las funciones que realiza GCOM, adicionales a la coordinación del Programa, continúa participando en la realización de análisis de causa de los sucesos relacionados con OyFH, las evaluaciones de Ingeniería de Factores Humanos (IFFHH) de las modificaciones de diseño de la FJ, así como en las reuniones del CSF y reuniones diarias de Producción y, desde 2020, en el Comité de Valoración del PAC. Adicionalmente, GCOM proporciona soporte a la unidad de Formación de ENUSA en temas de Cultura de Seguridad (CS) y Factores Humanos (FFHH) para el personal de la FJ, de ENUSA Madrid y de otras instalaciones de ENUSA, incluyendo la Mina de Saelices.

En relación con la evaluación del Programa, los resultados del Programa de OyFH siguen siendo revisados por el CSF bimestralmente, incluyendo los proyectos y actividades en desarrollo, las previsiones de actuaciones, incidentes menores o ISN a analizar, entre otros. Por su parte, el CSE ratifica y supervisa los proyectos del Programa.

Asimismo, también se comprueba el cumplimiento del Programa de OyFH dentro del programa de autoevaluaciones, recogándose en el Informe Anual de Seguridad de la FJ.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular indicaron que no se han definido indicadores sobre la implantación del Programa de OyFH, si bien la FJ dispone de algunos indicadores, como los de experiencia operativa, que incluyen los errores del personal con licencia y sin licencia identificados en los análisis causales de sucesos notificables. Por su parte, GCOM dispone de una base de datos en la que analiza en detalle estos errores humanos, de acuerdo con los análisis causales realizados, obteniendo indicadores y tendencias de los factores humanos y organizativos que han tenido algún impacto en los sucesos de la FJ.

En cuanto a la unidad a cargo del Programa de OyFH, los representantes del titular informaron de que se ha consolidado también al segundo técnico de GCOM como personal de plantilla, si bien se ha descartado la incorporación de un tercero, como se indicó en la inspección anterior. Los representantes del titular indicaron que, con la posibilidad de externalizar trabajos (como se está haciendo con algunos proyectos que se comentarán más adelante), se considera que los recursos actuales asignados al Programa son suficientes.

Asimismo, señalaron que en el momento de la inspección estaba tramitada al MITERD la solicitud de aprobación de una propuesta de cambio organizativo que incluye, entre otros cambios, la división de la actual unidad de “Gestión del Comportamiento y Mejora Continua” en las unidades de “Gestión del Comportamiento” y “Mejora Continua”. Ambas unidades, que dependen actualmente de la “Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad”, pasarían a depender de la “Dirección de Sistemas, Transformación Digital y Calidad”, quedando la anterior como “Dirección de Recursos Humanos y Servicios Generales”.

Los representantes del titular indicaron que, después de la inspección de 2019, reconsideraron la configuración de la unidad de “Gestión del Comportamiento y Mejora Continua” y decidieron más conveniente volver a separarla, al entender que las dos unidades que la constituían no resultaban totalmente miscibles, teniendo en cuenta además la jubilación en primavera de 2021 del Jefe de la unidad de “Gestión del Comportamiento y Mejora Continua”.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular indicaron que no está previsto a corto plazo el nombramiento de la Jefatura de la unidad de GCOM y que las funciones atribuidas a este puesto, incluyendo la asistencia al CSF o la representación de la unidad, las ostentará la persona “responsable de GCOM”, a la sazón, técnico de la unidad con experiencia en los temas de OyFH de la FJ desde 2008. Todo ello con el apoyo del futuro Director de Sistemas, Transformación Digital y Calidad, con experiencia en el Programa de OyFH de la FJ desde su origen. En cuanto a las firmas de documentos e informes, el sistema documental de la FJ permite la definición de las personas adecuadas, en función de los documentos a firmar. Asimismo, indicaron que los Directores implicados en este cambio han estado realizando un solape de los temas de OyFH durante los años 2020 y 2021.

A preguntas de la Inspección sobre las evaluaciones hechas al Programa desde la anterior inspección, los representantes del titular informaron de que en este periodo se ha seguido haciendo su seguimiento incluyéndolo como punto ordinario en las reuniones del CSF, y que se ha emitido una valoración en el Informe Anual de Seguridad y a través de los informes anuales del Programa. En relación con estos últimos, se aclara que, si bien no se ha elaborado informe anual del año 2020, el titular sí ha hecho su valoración. Adicionalmente, el CSE recibe información sobre el Programa a través de las actas del CSF.

A preguntas de la Inspección sobre la existencia de indicadores de evolución del Programa, los representantes del titular indicaron que no se dispone de indicadores específicos que ayuden a valorar el avance del Programa.

A preguntas de la Inspección sobre información especialmente relevante sobre el Programa que alguno de los mecanismos anteriormente señalados hubiera destacado, los representantes del titular explicaron que no había nada que señalar.

Los representantes del titular mencionaron el interés de su participación en la reunión diaria de Producción y en el Comité de Valoración del PAC, como mecanismos para identificar necesidades de la organización en las que GCOM pueda aportar.

A preguntas de la Inspección sobre la participación de GCOM en otros comités de la FJ, los representantes del titular señalaron que el Comité de Análisis de Sucesos (CAS) está desactivado y que el Comité de Cultura de Seguridad Operativo (CCSO) está en pausa

esperando a disponer de los resultados de la evaluación externa de Cultura de Seguridad recientemente realizada; por otra parte, el Comité de Cultura de Seguridad Organizativo es el propio CSE. De acuerdo a lo indicado por los representantes del titular, a día de hoy, el Programa de OyFH lo supervisa el CSF, tal y como establece su Reglamento de Funcionamiento.

La Inspección solicitó los documentos que recogen formalmente las evaluaciones realizadas al Programa desde la anterior inspección (adicionalmente al informe anual de 2019 ya remitido por el titular): Informe Anual de Seguridad, actas del CSF y actas del CSE.

2. Revisión general de los proyectos y actividades desarrollados en el marco del Programa de OyFH desde la anterior inspección (octubre de 2019).

Según indicaron los representantes del titular, la revisión realizada a los proyectos y actividades del Programa de OyFH durante el año 2020 ha permitido definir diversas áreas de actuación y proyectos prioritarios dentro del Programa de OyFH 2020/2021, recogido en el documento INF-GCOM-000255 Rev. 3, algunos de los cuales se encuentran actualmente en marcha o finalizados. Las áreas de actuación prioritarias y proyectos identificados son los siguientes:

- Precursores de error:
 - o Volver a impulsar el Plan de Estaciones Críticas en UPC y UPM.
 - o Integración en procedimientos y procesos de trabajo de las herramientas de HuP Operarios y Técnicos.
 - o Supervisión de actividades por parte de Encargados e Ingenieros en base a procedimientos de trabajo.
- Comunicación
 - o Comunicación de Indicadores de Seguridad, Calidad y Producción significativos para todo el personal.
 - o Sistematizar la información y esquema a seguir en los cambios de turno y reuniones (internas, coordinación) de las diferentes organizaciones.
 - o Intensificar por parte de los mandos el uso de PAC (INCIFAB) además de la Formación Anual de Seguridad.
- Liderazgo
 - o Liderazgo hacia la Seguridad: Plan de desarrollo de competencias para mandos y líderes de la organización con un enfoque constructivo.
 - o Rondas de Seguridad por parte de Encargados e Ingenieros.
 - o Delegación y autocontrol.
- Organización y gestión

- o Sistema único e integral de comunicación de incidentes: seguridad, calidad y producción.
- o Cambio generacional y gestión de la polivalencia a todos los niveles.
- o Análisis causa raíz de la no eficacia de los P-OE-06.012 y P-OE-06.013 y acciones a tomar.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular indicaron que se han abierto proyectos para todas estas áreas y proyectos prioritarios a nivel operativo. Por ejemplo, la gestión de la polivalencia se va a considerar a nivel operativo desde el punto de vista de la formación, si bien no se habían definido actuaciones sobre la polivalencia a nivel organizativo en el momento de la inspección. Asimismo, señalaron que los proyectos del Programa de OyFH sólo pueden abordar temas en el ámbito de la organización recogida en el Reglamento de Funcionamiento de la FJ, en el que está incluida la organización de Recursos Humanos entre otras.

Adicionalmente a la documentación del Programa de OyFH antes citada, los representantes del titular indicaron que han revisado las fichas que recogen los proyectos y actividades desarrollados en el periodo de la inspección (octubre de 2019 a noviembre de 2021). La Inspección pudo verificar las siguientes fichas:

1. INF-EX-014650 Rev. 4 de 18/11/2021. Ficha POFH-16/004: refuerzo en el proceso de verificación documental en MIS y MIE.
2. INF-EX-014652 Rev. 4 de 04/11/2021. Ficha POFH-16/006: implantación del nuevo escáner pasivo desde el punto de vista de IFFHH.
3. INF-EX-016748 Rev. 2 de 18/11/2021. Ficha POFH-20/001: integración del INCIFAB en el Programa de Acciones Correctivas (PAC).
4. INF-EX-017636 Rev. 0 de 17/11/2021. Ficha POFH-21/001: análisis de los procesos de capacitación y formación actuales en base a la experiencia operativa interna.
5. INF-EX-017981 Rev. 0 de 19/10/2021. Ficha POFH-21/002: reactivar el Plan de Estaciones Críticas y las supervisiones de implantación correspondientes.
6. INF-EX-018034 Rev. 0 de 09/11/2021. Ficha POFH-21/004: campaña de comunicación de fomento de uso de PAC.

Los representantes del titular indicaron que enviarían todas las fichas, las ya actualizadas y las pendientes de actualizar, con posterioridad a la inspección.

En este periodo, se han cerrado los proyectos “Integración del INCIFAB en el Programa de Acciones Correctoras” (Ficha POFH-20/001), “Campaña de comunicación de fomento de uso del PAC” (Ficha POFH-21/004), “Refuerzo en el proceso de verificación documental en MIS y MIE” (Ficha POFH-16/004) e “Implantación del Nuevo Escáner Pasivo desde el punto de vista de IFFHH” (Ficha POFH-16/006).

A continuación, se recoge la información actualizada a fecha de la inspección de los avances desde octubre de 2019 en el desarrollo de los proyectos y actividades del Programa:

“Mejora del proceso e implantación de modificaciones en la Fábrica de Juzbado” (Ficha POFH-16/001)

La unidad a cargo de este proyecto es Operaciones. El proyecto tiene como alcance unificar los procedimientos P-OE-06.012 “Desarrollo y Modificación de Sistemas de Seguridad e Instalaciones” y P-OE-06.013 “Desarrollo y Modificación de Equipos y Almacenes” en un único procedimiento de modificaciones.

Según indicaron los representantes del titular, se ha descartado realizar un ACR sobre la eficacia de estos procedimientos al considerar más relevante que la organización asimile y cumpla el proceso establecido en dichos procedimientos, frente a modificar dicho proceso, de acuerdo con las conclusiones de las auditorías internas.

Adicionalmente, indicaron que no se prevé realizar cambios en la participación de GCOM en el proceso de modificaciones de equipos y sistemas.

“Análisis de los procesos de capacitación y formación actuales en base a la EO interna” (Ficha POFH-21/001)

La unidad a cargo de este proyecto es GCOM. El proyecto tiene como objetivo la utilización de los análisis de experiencia operativa interna realizados en la FJ para revisar cómo se está realizando el proceso de formación y capacitación del personal, teniendo en cuenta determinadas actuaciones inadecuadas que vienen identificándose en el análisis de incidencias de la FJ. Este proyecto se va a desarrollar durante 2021 y 2022 en 4 fases: definición de indicadores de los procesos de cualificación y formación con impacto en la actuación humana, revisión de los análisis de GCOM en los que se hayan identificado causas de formación y/o reentrenamiento relacionadas con los indicadores definidos, identificación de aspectos de cualificación correlacionados con los indicadores y realización de un análisis integrado de estos datos para identificar áreas de mejora en los procesos de cualificación y formación, así como otras líneas de actuación que pudieran derivarse, recogiendo este análisis en un informe (el punto 4 del acta recoge detalles adicionales sobre este proyecto del titular).

“Definir e implantar el plan de comunicación operativa en Fábrica” (Ficha POFH-08/002)

La unidad a cargo de este proyecto es Operaciones. El alcance actual del proyecto incluye la edición de una guía de comunicación o un procedimiento, que facilite la sistematización de cambios de turno, dado el volumen de nuevas incorporaciones.

“Plan de Cultura de Seguridad para la Fábrica de Juzbado” (Ficha POFH-12/003)

Las unidades al cargo de esta actividad son la Dirección de Operaciones Combustible Nuclear y la Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad de ENUSA. Esta actividad se desarrolla en mayor detalle en el punto 3 de esta acta de inspección.

“Definir e implantar el programa de observaciones y supervisiones para mandos” (Ficha nº 12/004)

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad. Por su parte ha realizado una petición a Organización y Desarrollo (Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad) para externalizar la formación en observaciones de los jefes de primer nivel y de los jefes de servicio. Se ha elaborado la especificación del contrato y se está a la espera de una decisión. Si bien no está totalmente definido el alcance del proyecto, el enfoque planteado por GCOM es el de proporcionar coaching a los mandos y prepararles para realizar sus supervisiones con un estilo de liderazgo constructivo, que asimismo favorezca el cambio que se persigue en toda la organización, en esta misma dirección.

“Implantar la Ronda de Seguridad de los encargados e ingenieros” (Ficha POFH-16/003)

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad. Actualmente, el proyecto está orientado a la realización de rondas de seguridad por parte de los ingenieros y encargados en la FJ. Adicionalmente, GCOM ha hecho una propuesta para que los jefes de primer nivel también realicen rondas. Esta propuesta todavía se encuentra en estudio.

“Reactivar el Plan de Estaciones Críticas y las supervisiones de implantación correspondientes” (Ficha POFH-21/002)

Las unidades a cargo de este proyecto son Operaciones (Unidad de Producción Mecánica) e Inspección. Este proyecto se ha retomado con una idea de hace algunos años, si bien no está completamente definido. El titular prevé reactivar el procedimiento de estaciones críticas P-GCOM-1-01 “Gestión del Plan de Protección de Estaciones Críticas (PPEC)” como herramienta de prevención de errores, así como proporcionar formación en dichas actuaciones críticas, reforzar el uso de las herramientas de prevención de errores orientadas al trabajo de los operarios e inspectores y actualizar algunos procedimientos de trabajo aplicables.

“Integración del INCIFAB en el Programa de Acciones Correctivas (PAC)” (Ficha POFH-20/001)

Este proyecto, a cargo de las unidades de Gestión de Calidad y Medioambiente y de GCOM, se ha cerrado en 2021. El objetivo del mismo era, por una parte, dar cumplimiento a la IT del CSN (CSN/IT/DSN/JUZ/19/01 de fecha 18/12/2019), que

solicitaba, entre otros temas, la incorporación de las entradas del INCIFAB en el PAC, y por otra parte mantener el cumplimiento de la normativa aplicable (Real Decreto 35/2008 del Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas e Instrucción del CSN IS-19 sobre los requisitos de los sistemas de gestión de las instalaciones nucleares).

Para articular el cumplimiento de estos requisitos, el titular ha puesto en servicio desde el 31/03/2021 la versión 2.0.0 del PAC, que permite la comunicación de los hallazgos del personal anteriormente recogidos en INCIFAB, también de forma anónima, y se ha establecido la participación de GCOM en el Comité de Valoración del PAC.

Además, se estableció un periodo transitorio de coexistencia de ambos sistemas hasta el 12/04/2021, fecha en la que INCIFAB dejó de estar operativo. Aunque se mantienen los registros de las entradas cerradas dentro del control de la configuración, las que se encontraban abiertas han sido introducidas en el PAC, según informaron los representantes del titular.

“Comunicación de Indicadores de Seguridad, Calidad y Producción significativos para todo el personal” (Ficha POFH-21/003)

La unidad a cargo de este proyecto es Planificación y Logística (Planificación, Componentes y Uranio). A través de este trabajo el titular prevé definir e implantar antes de 2023 una serie de indicadores que sean significativos para el personal al permitirles conocer de manera rápida y continua la situación de la FJ en relación con la seguridad, la calidad y la producción.

“Campaña de comunicación de fomento de uso del PAC” (Ficha POFH-21/004)

Este proyecto, a cargo de la unidad de Gestión de Calidad y Medioambiente, se ha dado por cerrado en 2021. Ha consistido en la realización de una campaña de comunicación, dirigida al personal de plantilla, para fomentar el clima de confianza y la cultura del reporte mediante el uso del PAC. Dicha campaña se ha llevado a cabo mediante diversas actuaciones de información y formación en diferentes fases.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular mostraron la posibilidad que da la aplicación para hacer comunicaciones, tanto de manera anónima como identificándose mediante el correspondiente perfil de usuario y contraseña. Todo el personal de plantilla puede hacer uso de la aplicación PAC. No es así para el personal externo, en cuyo caso, la comunicación habría de cargarse a través del personal de plantilla a cargo de ese contrato. En relación con ello, los representantes del titular explicaron que el personal externo que realiza trabajos en la instalación constituye una pequeña proporción en el total del personal de la FJ, mencionando servicios de limpieza, lavandería, protección física y servicios puntuales que se contratan para la realización de determinados trabajos.

Los representantes del titular mostraron a la Inspección las posibilidades de introducir eventos en el PAC 2.0.0, mediante identificación y de forma anónima, así como la Instrucción I-AGE-ENU-012 Rev. 3, comunicada al personal de plantilla, que recoge las expectativas de la Dirección en relación con el nuevo PAC. Dicha instrucción surgió a partir de la experiencia del Comité de Valoración sobre la cultura del reporte y está dirigida a fomentar la comunicación de todo tipo de situaciones o eventos a través de este sistema, a la mayor brevedad, y por la persona que lo observa o identifica. Además, contempla la recogida en el PAC de eventos repetitivos o similares para que sean analizados de manera conjunta. En relación con la posibilidad de comunicar eventos de forma anónima, los representantes del titular indicaron que la organización está trabajando en el fomento del reporte y con ello espera generar la confianza necesaria para que el personal introduzca eventos identificándose y, adicionalmente, facilitar la realimentación.

Los representantes del titular indicaron que GCOM participa en el Comité de Valoración del PAC. Este comité, además de revisar los hallazgos del PAC, fomenta la recopilación de incidencias de interés para su carga en el sistema, directamente o animando a que los introduzca el personal. Además, está trabajando en la categorización de eventos y el ajuste de las categorías, con el fin de evitar que todo se clasifique en la categoría más baja, para que pueda ser una herramienta de ayuda para la priorización de temas en los que poner el foco para el análisis y toma de acciones. Se trata de un ajuste basado en la experiencia y el conocimiento técnico de los miembros del Comité.

“Refuerzo en el proceso de verificación documental en MIS y MIE” (Ficha POFH-16/004)

Este proyecto, cuya responsabilidad ha recaído en GCOM, se ha cerrado en 2021, tras la realización de la formación del colectivo de MIE en modalidad online, formación derivada de un suceso anterior a 2016 en el que se habían identificado debilidades en las prácticas de verificación de documentos.

“Refuerzo de las actuaciones clave del PEI de la dotación mínima” (Ficha POFH-16/005)

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad. El proyecto se ha retomado en base a la idea original de tener en cuenta la importancia de los primeros minutos en una emergencia y reforzar la organización de emergencias en momentos en los que la toma de decisiones es clave y puede haber poco personal en la FJ, como en los fines de semana. El titular está considerando la elaboración de ayudas a la toma de decisiones tipo flujograma para esos primeros momentos de respuesta a la emergencia.

“Integración en procedimientos y procesos de trabajo las herramientas de HuP operarios y técnicos en los Requisitos de Vigilancia” (Ficha POFH-21/005)

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad. Con este proyecto se prevé introducir las herramientas de Human Performance (HuP) en los procedimientos técnicos de la FJ, como el mantenimiento de equipos y los RV, si bien está por definir el alcance y la manera de incluir las herramientas. En primera aproximación se baraja la opción de incluir llamadas a los procedimientos de GCOM desde los correspondientes procedimientos técnicos.

“Implantación del Nuevo Escáner Pasivo desde el punto de vista de IFFHH” (Ficha POFH-16/006)

Este proyecto, a cargo de la unidad de MIE, se ha cerrado en 2021, con la emisión de la revisión 5 del informe INF-GCOM-000216, como medida compensatoria para suplir las carencias en la actualización de los manuales de la empresa contratista, los cuales no recogían las últimas modificaciones realizadas en el equipo.

3. Programa de evaluación y mejora de la Cultura de Seguridad de la Fábrica de Juzbado.

En 2015, el titular realizó un “Overview de la Cultura de Seguridad ENUSA-Juzbado”, antecedente cuyos resultados fueron tratados en la inspección al Programa de OyFH de 2019. Posteriormente, se lanzó el “Plan de Cultura de Seguridad para la Fábrica de Juzbado” (recogido en la ficha POFH-12/003) para coordinar las actividades derivadas de dicha evaluación.

Los representantes del titular indicaron que se había emitido la revisión 1 del informe INF-GCOM-000250 “Evolución de las líneas de actuación de mejora de la cultura de seguridad (2016-2019)” con la información del periodo 2019-2021.

A nivel organizativo, los representantes del titular informaron de las actuaciones de seguimiento del Programa de Cultura de Seguridad que se señalan a continuación:

- El 12/09/2019 tiene lugar la reunión del CSE (AR-005999) en la que se solicita de GCOM una presentación sobre el estado del Programa de Cultura de Seguridad (CS) y en la que se indica que se tratará la presentación al Comité de Dirección sobre las actuaciones realizadas sobre Cultura Justa y la última reunión del Comité de Cultura de Seguridad Organizativo (CCSO), que ya se había integrado en el CSE. Esta presentación de CS fue realizada por el Jefe de GCOM en la reunión del CSE del 17/01/2020 (AR-006132).

- El 22/10/2020 se emite la especificación de compras para la realización de la Evaluación Externa de CS (EECS) en la FJ.
- El 05/11/2020 se realiza la presentación al Comité de Dirección sobre la Cultura Justa por parte de (PRES-000683).
- El 04/03/2021 se acuerda el lanzamiento de la EECS a realizar por , se tratan los grandes hitos del proyecto, y se decide que la toma de datos en la FJ tenga lugar en junio de 2021.
- El 29/04/2021 se emite la especificación de compras para la implantación de la Cultura Justa en su revisión 0 (INF-OTR-001358).
- El 27/05/2021 se realiza la presentación de al CSE (AR-006844) para el lanzamiento de la EECS.

En relación con el proyecto de Cultura Justa, los representantes del titular indicaron que este tema surgió tras el Overview de CS de 2015 y su enfoque se entendió de interés para tratar las actuaciones humanas inadecuadas, desde un punto de vista que no repercuta de forma negativa en la percepción de los trabajadores.

No obstante, también indicaron que el desarrollo de este proyecto está planteando algunas dificultades por su interacción con los temas de cumplimiento (“compliance”), que se gestionan en la Dirección de Auditoría Interna, Cumplimiento y Responsabilidad Social Corporativa y tienen otras connotaciones diferenciadas. Aunque se trata de conceptos históricamente diferentes, el titular entiende que pueden existir ciertos aspectos de solape.

En consecuencia, la especificación de compras del proyecto de Cultura Justa que está elaborando GCOM con el apoyo de Organización y Desarrollo ha sufrido varias revisiones y los representantes del titular consideran que la especificación definitiva estará lista muy próximamente, si bien hay detalles por definir, entre otros, si el alcance del proyecto ese limita a la FJ o a toda la organización de ENUSA.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular indicaron que, independientemente del alcance que se defina, el proyecto de Cultura Justa cuenta con el respaldo del Comité de Dirección. En cuanto a otros proyectos relacionados con la CS, como el Liderazgo hacia la seguridad, el Plan Avanza, etc., en los que también estaba implicado el CCSO/CSE y se han detenido, indicaron que están esperando los resultados de la EECS para definir las próximas actuaciones.

A nivel operativo, los representantes del titular destacaron los siguientes avances en relación al Programa de Cultura de Seguridad:

- Agosto de 2020, el Jefe de Operaciones realiza una sesión formativa en la Formación Anual de Seguridad sobre CS y Factores Humanos, promoviendo que los jefes

refuercen estos temas, así como la comunicación de hallazgos y herramientas de prevención de errores.

- 02/10/2020, se emite la solicitud de propuesta de formación para la realización de supervisiones de actividades en la FJ (INF-OTR-001312).
- 20/10/2020, se analiza el estado de los aspectos relacionados con la CS y la actuación humana a nivel de dirección de la FJ y el Director Técnico de la FJ identifica los aspectos prioritarios.
- El 24/05/2021 tiene lugar la reunión del CSF (AR-006816), en la que se aprueba la revisión del Programa de OyFH con el reenfoque indicado anteriormente (INF-GCOM-000255 Rev. 3).
- Del 21 al 29/06/2021 se realizó la toma de datos en la FJ de la EECS.
- Septiembre de 2021, la Jefa de Calidad de Producto realiza una sesión formativa en la Formación Anual de Seguridad sobre CS y Factores Humanos, donde se refuerzan las herramientas de prevención de errores, la experiencia operativa y el Programa de OyFH.

En relación con la especificación para la formación en supervisiones (INF-OTR-001312), en la que ha participado GCOM, se espera poder contar con una metodología reconocida en el sector, y formadores certificados con experiencia en su aplicación y capacidad de realizar entrenamiento presencial en las distintas líneas de la FJ.

El objetivo de este planteamiento es crear un clima de confianza entre el coach y el coachee que permita generar “espacios de diálogo” y realizar observaciones de manera constructiva. Además, los representantes del titular indicaron que se considera especialmente conveniente en el momento actual de cambio generacional, con personal de nueva incorporación, y las restricciones que el COVID impone a las relaciones interpersonales.

Como se menciona anteriormente, en 2021, el titular ha realizado una Evaluación Externa de Cultura de Seguridad (EECS). A preguntas de la Inspección, los representantes del titular indicaron que el equipo que ha participado en la evaluación era el habitual de _____, que viene realizando estas evaluaciones en las centrales nucleares españolas, de acuerdo con la metodología _____, y que no había incluido personal experto en las operaciones de la FJ, como inicialmente se llegó a considerar. Asimismo, la EECS estuvo dirigida al personal de plantilla de la FJ, fijo y eventual, entendiendo como tal las organizaciones recogidas en el Reglamento de Funcionamiento, sin incluir personal externo.

Los representantes del titular indicaron que se preveía disponer del informe de la EECS el 30/11/2021. En cuanto a la presentación de los resultados, ENUSA ha solicitado que

realice una presentación de los resultados el 02/12/2021 a la que asistirán el Director Técnico de la FJ, el Director de Operaciones Combustible Nuclear, el futuro Director de Operaciones Industriales y los miembros de GCOM. Además, está prevista la presentación al CSE el 16/12/2021 y posteriormente a toda la plantilla, posiblemente en enero de 2022. También indicaron que, en el momento de la inspección, no existía la previsión de realizar una presentación al Comité de Dirección de ENUSA, si bien podría plantearse.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular manifestaron que la previsión inicial era presentar a la plantilla los resultados del EECS (diagnóstico) junto con las líneas de actuación derivadas, de manera similar a lo realizado tras el Overview de CS. No obstante, indicaron que se consideraba la posibilidad de adelantar la presentación del diagnóstico de la EECS a la plantilla para proporcionar lo antes posible esta realimentación.

La Inspección señaló el interés del CSN por conocer los resultados de la evaluación, señalando como punto imprescindible la lectura del informe de la EECS por parte de los especialistas de OFHF del CSN, de acuerdo con la práctica habitual realizada en el caso de las centrales nucleares. Dado que dicho informe no se había recibido en el momento de la inspección, la Inspección anunció esta necesidad y solicitó a los representantes del titular que realicen las gestiones necesarias para facilitar su lectura lo antes posible, bien en la sede de ENUSA o en la de la FJ.

Durante la inspección se comentó la práctica seguida en otras instalaciones españolas para coordinar y desarrollar los planes de acción de mejora derivados de estas evaluaciones, incorporando sus acciones en las diferentes líneas del Programa de OyFH, dada la relación de los temas y la importancia de mantener el enfoque que aporta el Programa. Así mismo, se comentó la mayor o menor visibilidad de dichos planes de acción en función de la situación y de la problemática de la organización, considerando el potencial estratégico de la visibilidad del plan para la mejora de la organización.

Los representantes del titular informaron de su previsión de disponer hacia febrero o marzo de 2022 de un plan de acción amplio y coherente con el diagnóstico que permita avanzar, entre otros muchos aspectos, hacia una cultura más constructiva.

Adicionalmente, los representantes del titular indicaron su previsión de realizar al menos una encuesta OCI cada 5 años, como mecanismo para comprobar la evolución de la cultura de la organización, considerando además que el proyecto de Cultura Justa va a contribuir positivamente en dicha dirección.

A preguntas de la Inspección, como derivada de estas evaluaciones, los representantes del titular indicaron que en relación con el programa de Liderazgo de directivos en desarrollo desde 2019, actualmente se encuentran inmersos en un proceso de diseño

de competencias e identificación de puestos, y que una de esas competencias clave es el liderazgo. En relación con la formación en liderazgo, no se han producido avances debido principalmente a la situación de pandemia.

Señalando este caso como ejemplo, y la aproximación del coaching en la supervisión como una forma muy buena de trabajar el liderazgo, la Inspección hizo notar la división existente en la organización de ENUSA entre la denominada “parte organizativa” y “parte operativa” para el lanzamiento e implantación de las acciones derivadas de las evaluaciones. En relación con ello, se comentó la experiencia con estos planes de acción o actuaciones en otras organizaciones, en las que se sigue un esquema integrado, sin diferencias de concepto para los diferentes niveles directivos en la organización. Los representantes del titular manifestaron que puede ser una práctica a valorar por su parte.

4. Incidentes operativos de la Fábrica de Juzbado con componente de OyFH.

Los representantes del titular mostraron a la Inspección la nueva herramienta del PAC, en la que se integra la base de datos de incidencias de fábrica INCIFAB (proyecto recogido en la Ficha POFH-20/001).

Previamente a la implantación del PAC 2.0.0 las incidencias se recogían a través de distintas vías:

- No conformidades
- INCIFAB
- Eventos por partes de operación
- Reuniones de Producción
- Peticiones de los jefes de organización

El nuevo PAC permite la centralización en una sola herramienta de todas estas vías de comunicación de incidencias, además de permitir que cada evento sea evaluado por distintas organizaciones en paralelo, de acuerdo a su disciplina.

Como se ha indicado en el apartado dedicado a la “Campaña de comunicación de fomento de uso del PAC” (Ficha POFH-21/004), en el punto 2 del acta, existe un Comité de Valoración, que se reúne dos veces por semana, en el que se valoran todos los eventos, se categorizan y se deciden los evaluadores y la organización responsable del análisis. Este Comité está coordinado por Licenciamiento y asiste obligatoriamente un miembro de Prevención de Riesgos Laborales, uno de Seguridad Nuclear y uno de Protección Radiológica. Adicionalmente asiste una persona de Gestión del Comportamiento y otra de Gestión de Calidad y Medioambiente.

Actualmente, la FJ se encuentra en proceso de adaptación al nuevo PAC, que permite el acceso tanto por usuario como de forma anónima. Se pretende que se reporte cualquier tipo de evento y sea el Comité de Valoración quien realice el cribado y categorización preliminar.

Se realiza una consulta de las entradas cargadas en la aplicación desde el uno de noviembre de 2021, como ejemplo para presentar la aplicación a la Inspección, en la que se observa lo siguiente:

- La aplicación muestra una entrada por cada organización/persona asignada a la evaluación del evento, todas ellas tienen la misma identificación, coincidente con la del evento.
- Existen tres tipos de altas de eventos:
 - o Hallazgos de personal (equivalente al INCIFAB, para que se evalúe cualquier problema que el personal notifique)
 - o Eventos de auditoría
 - o Otros eventos (incluyen por ejemplo solicitudes del CSF)

La aplicación PAC tiene los siguientes campos para cada evento registrado:

- Datos de alta del evento, que rellena la persona que lo reporta. Incluye una descripción, posibles correcciones ya realizadas en el momento del alta y además el título del evento, área, tipo, subtipo y categoría preliminares, dado que pueden ser modificados posteriormente por el Comité de Valoración. Por defecto el tipo es "Hallazgo de Personal" y la categoría es "C" (riesgo bajo).
- Datos de valoración, que rellena el Comité de Valoración e incluye el título del evento, área, tipo, subtipo y categoría definitivos, evaluadores asignados, responsable de cierre, que puede ser el Jefe de Seguridad Nuclear o el Jefe de Protección Radiológica según el evento afecte a SN o a PR, o el Jefe de Gestión de la Seguridad, si el evento afecta a ambos.
- Propuesta de acciones correctivas: el usuario que da de alta el evento puede proponer acciones y éstas pueden o no ser aceptadas por el Comité de Valoración. En caso de ser aceptadas, se asigna también a dicho usuario como evaluador por ser el propietario de la acción.
- Datos de evaluación del evento: se muestran todos los evaluadores del evento o que tienen alguna acción asignada. Una vez designados los evaluadores, el evento no vuelve al Comité de Valoración.

Para cada evento hay tantas evaluaciones como evaluadores asignados.

En estas evaluaciones, la aplicación solo permite seleccionar una única causa de las siguientes doce categorías:

- Actuación humana. Incumplimiento de procedimiento
- Actuación humana. Organización/ Planificación del Trabajo
- Actuación humana. Prácticas del Trabajo
- Diseño
- Fallo Administrativo/ Procedimientos
- Fallo Equipos/ Sistemas
- Inspección de recepción
- Mantenimiento
- Materia prima/componentes
- Otras
- Procesos
- Suministros

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular señalaron que esto supone una dificultad al realizar los análisis de causa raíz, ya que normalmente se determina más de una causa. Como solución provisional, seleccionando como causa la opción “Otras”, se abre un campo de texto que permite incluir varias causas.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular indicaron que, de cara a la realización de estadísticas relacionadas con factores humanos y organizativos en los eventos, se espera poder realizar mejoras en la aplicación en versiones futuras, aunque por el momento, GCOM sigue considerando necesario mantener su propia base de datos puesto que el PAC no es completo en este aspecto y su diseño no permite este tipo de análisis.

Durante la inspección se comentó el trabajo realizado por otras instalaciones nucleares en la identificación y tratamiento de las causas de eventos y su incorporación al PAC, utilizando taxonomías más completas desde el punto de vista de Organización y Factores Humanos y favoreciendo en ese sentido que la herramienta PAC sea útil para la realización de los análisis de causas y tendencias en OyFH.

Los representantes del titular indicaron que adaptaron las causas de _____ y los factores causales de la metodología de análisis de causa raíz HPES (Human Performance Enhancement System) a su instalación.

A preguntas de la Inspección acerca de las capacidades de la aplicación para realizar análisis de tendencias, los representantes del titular respondieron que es posible filtrar por cada uno de los campos de la base de datos, si bien, no se obtiene una gráfica como resultado sino una tabla con todos los eventos en dichas categorías, es decir, la

aplicación permite únicamente realizar consultas y filtros y exportar los datos a Excel para su tratamiento.

La Inspección solicitó la realización de una consulta para conocer qué sucesos tenían como causa la formación. Dado que la formación no está registrada como causa en la aplicación, se realizó la consulta seleccionando las tres causas de “Actuación Humana” y la de “Otros” (formación estaría incluida en esta categoría). Como resultado se obtuvieron un total de 226 registros, muchos de ellos repetidos porque hay un registro por cada evaluador. Además, al seleccionar “Otros” la consulta muestra sucesos cuyas causas son distintas a la formación.

Adicionalmente, la Inspección solicitó la realización de una consulta por “solicitudes de evaluación a GCOM desde el 31 de marzo de 2021”, que no puede hacerse directamente, sino por evaluador de la unidad organizativa.

La aplicación permite la consulta por palabra clave en el campo “Título” del evento, sin embargo, al ser texto libre, el resultado no sería preciso. A preguntas de la Inspección acerca del tipo de trabajador (plantilla fijo o eventual, o contrata) involucrado en los sucesos, los representantes del titular indicaron que la base de datos del PAC no lo identifica, pero que es posible que en un futuro se planteen incluir un campo al respecto.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular manifestaron que se ven obligados a mantener la base de datos de GCOM hasta que se realicen mejoras en el PAC que lo hagan adecuado para realizar los análisis de OyFH.

Los representantes de titular mostraron a la Inspección la base de datos de GCOM, informando de que no estaba actualizada desde marzo de 2021 y que contiene los sucesos ocurridos entre 2014 y marzo de 2021. La antigua base de datos, que tenía almacenados los sucesos entre 2008 y 2014, no se utiliza, pero los datos se mantienen todavía.

La base de datos de experiencia operativa interna de GCOM consiste en tablas de Excel que permiten realizar gráficas y análisis de tendencias. El número de sucesos anuales se pondera por tonelada de Uranio producida, dado que parece lógico pensar que, a mayor producción, mayor probabilidad de que se produzcan incidentes. Los sucesos son clasificados según varios criterios entre los que se encuentran si están relacionados con seguridad nuclear o con calidad, acciones implantadas o en curso, o sucesos repetitivos o recurrentes, metodología de análisis y gravedad de los sucesos.

De acuerdo con el criterio “gravedad de los sucesos” (relacionados con seguridad nuclear) resultaban 20 en el año 2020, 11 en el año 2019 y 11 en el año 2018. En relación con ello, los representantes del titular expresaron la conveniencia de armonizar las diferentes tipologías y clasificaciones utilizadas en la FJ. A preguntas de la Inspección

sobre el procedimiento o guía que recoge la sistemática descrita, los representantes del titular señalaron que disponen de una guía que se remitirá al CSN.

GCOM realizó un informe de experiencia operativa interna recogiendo los eventos ocurridos desde 2014 a 2019 (INF-GCOM-000246), con la previsión de realizar un informe cada cuatro años. Sin embargo, a la vista de los últimos sucesos ocurridos en 2020 y 2021, incluyendo el clasificado como INES 1 de noviembre de 2020, los representantes del titular indicaron que está previsto tomar acciones y se está considerando adelantar dicho informe.

A preguntas de la Inspección, los representantes del titular indicaron que por parte de GCOM se ha iniciado un análisis de los sucesos de los últimos años, profundizando en aquellos cuyas causas estén relacionadas con distintos aspectos de la formación (ver apartado “Análisis de los procesos de capacitación y formación actuales en base a la EO interna” del punto 2 del acta).

En primer lugar, se ha intentado determinar el impacto del cambio que supuso la ITC-14 relativa a la formación del personal de la FJ, revisando sucesos desde una fecha anterior y analizando qué tipo de sucesos podían estar relacionados con la formación.

GCOM realizará este proyecto en cuatro fases distintas:

- Establecimiento de indicadores relacionados con el proceso de formación/cualificación que tengan impacto en la actuación humana.

La Inspección preguntó por el tipo de indicadores y los representantes del titular manifestaron que no están completamente decididos, si bien como idea preliminar están pensando en los tiempos de formación (teoría y práctica en aula y puesto de trabajo) o tiempos de prácticas con trabajo supervisado una vez obtenida la cualificación, etc. Ante la pregunta de la Inspección, los representantes del titular indicaron que considerarán la posibilidad de incluir en el alcance de este análisis temas relacionados con la gestión del personal (polivalencia, eventualidad, contratos relevo y solapes, entre otros) para tratar de determinar en qué medida pueden estar impactando en la operación de la FJ.

- Clasificación de los análisis realizados por GCOM en los que se haya identificado causas relacionadas con la formación del personal.
- Identificación de aspectos relacionados con procedimientos de cualificación y formación, correlacionados con los indicadores.
- Análisis integrado de la información obtenida para identificar posibles áreas de mejora. Dicho análisis quedará recogido en un informe.

La Inspección solicitó información sobre el análisis de aspectos de OyFH realizado del suceso notificable SN 02/2020, “Degradación del control de moderación del bidón 00000BAEY2066 de residuos de UO₂”. Los representantes del titular indicaron que se utilizó la metodología HPES para el análisis del suceso, que se encuentra recogido en el informe INF-GCOM-00259, Rev. 1 y el equipo de trabajo estuvo formado por el Responsable de la Unidad de Producción Cerámica (UPC), Responsable de Área de la UPC (Encargado), Operario de UPC, Técnico de Seguridad Nuclear, Técnico de Organización y Desarrollo y los dos Técnicos de Gestión del Comportamiento.

Los representantes del titular expusieron los principales resultados del análisis de OyFH, en profundidad y documentado, realizado de este suceso.

El suceso se produjo al detectar que el bidón 00000BAEY2066 (con 19 litros de capacidad), se encontraba ubicado en el almacén para material aceptado por control de moderación del área de tratamiento de residuos sólidos de UO₂ en Zona Cerámica. Este bidón, que contenía polvo procedente de filtros y prefiltros, estaba en proceso de llenado, por lo que no se había realizado el análisis de control de moderación y fue posicionado incorrectamente en el almacén de material aceptado, para poder colocar en su lugar el bidón EJI17 procedente del decantador del aspirador de la rectificadora. En este almacén se admite únicamente material nuclear aceptado por control de moderación, por lo que dicha actuación supuso la degradación del control de este parámetro.

Las causas y factores contribuyentes están relacionados con:

- Etiquetado: formato de la etiqueta similar al de producción sin información relativa al parámetro “control de moderación” y cambio al implantar el sistema informático MEDEA ya que sólo queda registrado si ha sido aceptado por control de moderación en el sistema, mientras que previo a MEDEA se ponía un sello en la etiqueta al ser aceptado.
- Proceso de gestión del bidón EJI17 procedente del decantador del aspirador de la rectificadora con material sin control de moderación. No existe un control informático a través de MEDEA de los bidones con polvo procedente de la limpieza de las rectificadoras, sino que la organización tiene constancia de ellos por su localización en el almacén de cuarentena. Es una práctica habitual colocar este bidón siempre en la misma posición en el almacén de cuarentena.
- Formación/cualificación: el trabajador había completado su formación y estaba cualificado como rectificador. No obstante, el proceso de cualificación actual no incluye formación en todas las tareas auxiliares asociadas a la rectificación. La tarea de limpieza de la rectificadora no se había realizado en el último año y medio, por lo que el trabajador no había tenido oportunidad de llevarla a cabo en su proceso de cualificación.

La Inspección preguntó cuál habría sido la forma adecuada de proceder del trabajador al encontrarse la posición del bidón ocupada, a lo que los representantes del titular respondieron que tenía que haber avisado al encargado o haber llevado el bidón al almacén general de polvo, aunque ésta no sea su ubicación habitual. También indicaron que, tras este suceso, el titular está analizando la implantación de barreras informáticas o administrativas para evitar estos problemas, en parte relacionados con la falta de experiencia.

5. Políticas y actuaciones en Recursos Humanos con potencial impacto en la seguridad de la Fábrica de Juzbado.

La Inspección expuso toda una serie de temas de interés, por su potencial impacto sobre la seguridad de la instalación, relacionados con la gestión de Recursos Humanos en el marco de las políticas de contrataciones del sector público español, que habían sido identificados en anteriores inspecciones al Programa de Organización y Factores Humanos y a la Formación del personal de la FJ (actas de referencia CSN/AIN/JUZ/20/276 y CSN/AIN/JUZ/19/273, respectivamente). La Inspección solicitó información sobre la situación actual de la FJ en relación con cada uno de estos temas, así como sobre las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito de la gestión de Recursos Humanos para asegurar la estabilidad en los recursos humanos de la FJ y su cualificación.

En particular, la Inspección solicitó información actualizada relativa a:

- Jubilaciones del personal con mayor experiencia. Trabajadores en situación de jubilación parcial (contratos relevo).
- Dificultad para configurar grupos de producción equilibrados, turnos equilibrados, desde el punto de vista de la experiencia del grupo.
- Situación de contratos temporales entre el personal con Licencia de la instalación.
- Duración de los contratos y discontinuidades entre periodos de contratación.
- Personal que opta por abandonar su vinculación laboral con la empresa ante las dificultades en el proceso de contratación.
- Aumento de modalidad de contratación temporal del personal y su impacto en la gestión de la formación y el mantenimiento de la cualificación del personal.
- Necesidad de disponer de personal polivalente (cualificado para desempeñar tareas en distintos puestos de trabajo) con adecuada formación y recualificación.
- Gestión del conocimiento y la experiencia en el relevo generacional.

En relación a las contrataciones y el efecto de la temporalidad, los representantes del titular manifestaron que, en el momento actual, aun existiendo dificultades, la situación no es tan crítica como en años anteriores.

Los representantes del titular trasladaron a la Inspección la imposibilidad de conseguir cambios, dadas las restricciones a las que, como empresa pública, se ve sometida su política de contratación. No obstante, los representantes del titular señalaron actuaciones previas, que el titular emprendió en épocas anteriores, encaminadas al establecimiento de una dotación mínima para la explotación segura de la FJ, y que, por diferentes motivos, se paralizaron y no llegaron a materializarse. En este sentido se señaló la posibilidad de establecer requisitos, al igual que los existentes en las centrales nucleares españolas, que garanticen una dotación mínima y capacidad técnica para la explotación segura de la FJ.

Se comentó el proceso seguido en otras instalaciones españolas, mediante el cual se llevó a cabo un análisis de capacidad técnica sobre un conjunto de puestos y funciones importantes para la seguridad, desde el punto de vista de la cualificación requerida y las condiciones contractuales necesarias para su desarrollo, estableciendo a partir de dicho análisis una dotación mínima que los titulares de dichas instalaciones han de mantener. Por parte del CSN se emitieron, en julio de 2000, Instrucciones Técnicas Complementarias para las centrales nucleares, que requieren mantener la capacidad técnica y la dotación mínima establecida en dichos estudios, también ante procesos de cambio organizativo, que aseguren los recursos humanos necesarios con las competencias adecuadas para mantener las condiciones de seguridad de la instalación.

Los representantes del titular mencionaron los análisis de capacidad técnica de la organización incluidos en el proceso de análisis de cambios organizativos, de que el titular dispone; entendiendo las notables diferencias de alcance existentes con el proceso de determinación de dotaciones mínimas y capacidad técnica existente en las centrales nucleares.

Por parte de los representantes del titular se hicieron notar las particularidades de la FJ, indicando que la manera de trabajar actual no está suponiendo ningún problema en la seguridad de la instalación porque se pone como requisito que las personas estén cualificadas para hacer el trabajo.

De cara a los contratos relevo (procesos de jubilación parcial), los representantes del titular explicaron que, en aplicación de su nuevo procedimiento “Regula”, se ha iniciado un trabajo de identificación de aquellas actividades o conocimientos más relevantes de las personas que se encuentran en situación de jubilación, enfocado a la selección de aquellos considerados críticos para la organización. Este proyecto es de aplicación a todas las personas afectadas por el contrato relevo, que participan en la elaboración de

los denominados “libros de conocimiento”, a partir de los aspectos resultantes en el proceso de evaluación por parte de sus responsables. En opinión de los representantes del titular, el proyecto reviste especial interés en aquellos casos particulares en los que no es posible hacer solape con el personal de nueva incorporación. Para la realización de este trabajo, el titular ha contado con el apoyo externo de la empresa . A partir de una experiencia piloto con tres trabajadores, se decidió extender la actuación al resto de personas en situación de jubilación.

En relación con el tema de la polivalencia señalado, por parte de los representantes del titular se señala la necesidad de mantener un cierto grado de polivalencia para poder dar respuesta a las necesidades de la FJ, indicando que la Dirección de Recursos Humanos está trabajando en esta línea, que el Programa de OyFH para el bienio 2020-2021 ha recogido como actuación prioritaria: “Cambio generacional y la gestión de la polivalencia a todos los niveles” (INF-GCOM-000255 Rev.3, de 24/05/2021).

A preguntas de la Inspección sobre los detalles de las acciones llevadas a cabo en el ámbito de esta actuación, los representantes del titular explicaron que se trata de un desarrollo muy incipiente y que el trabajo se encuentra a nivel de boceto. No ha sido posible comprobar ningún aspecto concreto de este trabajo por parte de la Inspección. Los representantes del titular explicaron que el titular está trabajando en la definición de una nueva estructura que facilite la gestión de la polivalencia.

La Inspección preguntó en qué medida las líneas estratégicas de Recursos Humanos del titular recogen esta actuación entre sus objetivos y los documentos de alto nivel de la organización en los que se encuentra formalizado este compromiso. Esta información se encuentra pendiente de recibir.

La Inspección preguntó por alguna información adicional sobre el impacto que la polivalencia puede estar teniendo en las incidencias de la FJ, teniendo en cuenta sucesos ocurridos, o el análisis previsto de sucesos con causa asociada a formación, o las valoraciones del personal encargado de configurar los equipos en cada turno de trabajo en determinadas áreas de la FJ, según se ha indicado en esta acta y anteriores. Los representantes del titular reiteraron que la polivalencia no está suponiendo ningún problema en la seguridad de la instalación porque se pone como requisito que las personas estén cualificadas para hacer el trabajo.

La Inspección solicitó información que permitiese el análisis cuantitativo de los temas tratados:

- 1) Número de personas con contratación fija y eventual por unidad organizativa (en el ámbito del Reglamento de Funcionamiento de la FJ):

En respuesta, los representantes del titular aportaron información sobre el número de contratos fijos y eventuales, así como el número de contratos relevo existentes actualmente en las unidades organizativas de la Dirección de Operaciones Combustible y resto de unidades incluidas en el Reglamento de Funcionamiento de la FJ.

Los representantes del titular expresaron la necesidad de contar con personal eventual, asociada al calendario de cierre anunciado acordado entre el MITERD y las compañías eléctricas titulares de las centrales nucleares españolas y a las necesidades anuales de producción en la FJ. Adicionalmente, explicaron que el titular ha hecho un análisis para determinar los puestos de trabajo con necesidad de contrataciones fijas, priorizando la FJ sobre el número de contratos fijos disponible anualmente, establecido por ley.

En relación con los contratos relevo, los representantes del titular indicaron que se habían condensado para evitar, en la medida de lo posible, los tiempos de inactividad entre periodos de trabajo.

- 2) Duración media de los contratos. Indicadores relacionados con este parámetro:
Los representantes del titular explicaron que los contratos tienen una duración media de dos años y medio.
- 3) Datos de personal con contrato eventual que haya desestimado volver a la instalación:
Esta información se encuentra pendiente de envío.
- 4) Datos sobre presencia de la polivalencia en las cualificaciones del personal que realiza tareas en la FJ. Volumen que representa. Puestos en los que se sigue esta práctica:
En relación con esta pregunta, los representantes del titular aportaron información sobre las cualificaciones de las personas que actualmente realizan tareas de sinterizado y rectificado de pastillas.
- 5) Datos que puedan reflejar el impacto de la temporalidad en los distintos puestos de la FJ, por ejemplo, en el caso del personal que realiza tareas de rectificado y sinterizado:
Esta información se encuentra pendiente de envío. En relación con ello, los representantes del titular indicaron que, comparativamente, son puestos en los que se da más estabilidad de personal.

6. Plan de acción del titular en temas de OyFH derivado de los sucesos de acumulación de polvo de óxido de uranio, y sucesos relacionados, que han tenido lugar en la Fábrica desde noviembre de 2020.

La Inspección preguntó, a raíz del conjunto de sucesos ocurridos en los últimos años, en especial a partir del suceso de noviembre de 2020 de acumulación de polvo de óxido de uranio clasificado como INES 1, y sucesos relacionados, por las previsiones del titular de realizar de forma proactiva un análisis integrado de los mismos, para identificar las causas organizativas en todos los niveles (operativo y organizativo, en terminología de Juzbado) y, en su caso, emitir un plan de acción de mejora. La Inspección señaló la ventaja analítica que supondrá para Juzbado, a la hora de acometer ese análisis, la disponibilidad adicional, a principios de diciembre de 2021, de los resultados de la Evaluación Externa de Cultura de Seguridad de Juzbado realizada en este año.

Los representantes del titular señalaron que estaban en proceso de implantación de las acciones correctoras derivadas de los análisis individuales realizados para cada suceso e incidente considerado de interés. Así mismo, indicaron que estaba pendiente la carga, en la base de datos de GCOM, de los sucesos e incidentes ocurridos desde marzo de 2021 y que, con el análisis específico de los sucesos de los últimos años que tenían previsto completar a principios de 2022 utilizando esa base de datos, podrían tener datos objetivos que les ayudaran a confirmar la decisión sobre la conveniencia de acometer dicho análisis integrado o colectivo de sucesos, en profundidad y focalizado, en conjunción con el diagnóstico derivado de la Evaluación Externa de Cultura de Seguridad. Fruto de ello, en su caso, les ayudaría a tomar la decisión de emitir de forma proactiva un plan de acción específico y de amplio alcance, que incluya los niveles operativo y organizativo.

La Inspección señaló la importancia de dicho análisis del titular y que, en el marco de la supervisión del CSN de la actuación en seguridad del titular en los temas de Organización y Factores Humanos, esperaba conocer los resultados del mismo y, en su caso, el plan de acción que se derive.

Tras las manifestaciones efectuadas por los representantes del Titular, la Inspección mantuvo una reunión de cierre con la participación de las siguientes personas:

; en la que se repasaron las observaciones más significativas encontradas durante la inspección:

- 1) Se ha mantenido la ralentización en la implantación del Programa de Organización y Factores Humanos (OyFH) en Juzbado observada en las últimas inspecciones, a pesar del trabajo técnico realizado, debido en este último periodo bienal al menos a la pandemia COVID-19 y a los cambios organizativos que han afectado, entre otras, a la unidad de Gestión del Comportamiento (GCOM), y a proyectos relevantes que estaban previstos o ya iniciados.
- 2) Con el nuevo cambio organizativo de ENUSA en ciernes y con la consolidación del personal experto de GCOM y de su línea jerárquica inmediata, así como con la reciente reactivación y redireccionamiento de algunas actividades y proyectos de Juzbado y con el intento de involucración directa de las unidades organizativas de la misma, se espera un impulso renovado del funcionamiento del Programa de OyFH.
- 3) El Programa de OyFH aún no se percibe en toda la organización de ENUSA como un recurso que permita utilizar la experiencia y conocimiento disponibles en OyFH para desarrollar las actividades y proyectos de mejora a todos los niveles de la organización, incluyendo en consecuencia tanto al nivel más operativo de la Fábrica como al nivel más organizativo de ENUSA.
- 4) Se han observado iniciativas de proyectos relevantes de mejora relacionados con la Cultura Justa y con la formación para la Supervisión en Campo.
- 5) Es muy relevante la Evaluación Externa de Cultura de Seguridad acometida en 2021 por ENUSA, acorde metodológicamente a los estándares nacionales para estas evaluaciones y que da continuidad y amplía la evaluación más simplificada realizada en 2015 (Overview) cuyo plan de mejoras organizativas quedó frenado. El titular deberá gestionar adecuadamente el diagnóstico resultante de dicha evaluación y lanzar un plan de mejora de envergadura acorde al mismo. El titular facilitará al CSN la lectura del informe de dicha Evaluación Externa antes de finales de febrero de 2022, y la posterior supervisión del plan de acción que se derive.
- 6) El actual diseño del PAC no permite la realización de los necesarios análisis de Organización y Factores Humanos de las incidencias cargadas en el mismo. La unidad organizativa GCOM dispone de su propia base de datos de incidencias con aspectos de factores humanos y organizativos. Un proyecto previsto relevante que hará uso de esta base de datos es el que tratará de correlacionar incidencias con debilidades

en formación del personal, que podría complementarse, en función de la decisión del titular, con parámetros relacionados con las prácticas existentes de gestión de recursos humanos.

- 7) Se señaló la necesidad de disponer de políticas y prácticas de recursos humanos adecuadas para mantener una dotación mínima y capacidad técnica imprescindibles para la explotación segura de la FJ, en el contexto del sector público y del futuro de la energía nuclear en España; si bien se está a la espera de recibir información del titular que describa y corrobore esas iniciativas.
- 8) En base al análisis específico de los sucesos de los últimos años que el titular tiene previsto completar a principios de 2022, podría tener datos objetivos que le ayudaran a confirmar la decisión sobre la conveniencia de acometer un análisis integrado o colectivo de sucesos, en profundidad y focalizado, en conjunción con el diagnóstico derivado de la Evaluación Externa de Cultura de Seguridad. Fruto de ello, en su caso, le ayudaría a tomar la decisión de emitir de forma proactiva un plan de acción específico y de amplio alcance, que incluya los niveles operativo y organizativo.

La Inspección indicó que, preliminarmente, no se habían identificado potenciales hallazgos de inspección.

En este punto se dio por finalizada la inspección.

Por parte de los representantes de la Fábrica de Juzbado se dieron las necesarias facilidades para la actuación de la Inspección.

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, la Ley 25/1964 sobre Energía Nuclear, el Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas y el Reglamento de Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes, así como la Autorización referida, se levanta y suscribe la presente acta en la fecha de la firma electrónica de los inspectores.

Fdo.
Inspector del CSN

Fdo.:
Inspectora del CSN

Fdo.:
Inspectora del CSN

Fdo.:
Inspectora del CSN

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

ANEXO: AGENDA DE INSPECCIÓN



CSN/AGI/OFHF/JUZ/21/18
Expediente JUZ/INSP/2021/255

Datos identificativos de la Inspección

Referencia del Expediente de Inspección	JUZ/INSP/2021/255
Instalación	Fábrica de Combustible de Juzbado
Lugar (modalidad) de la inspección	No presencial (Telemática): Plataforma Teams
Fecha inicio	23/11/2021 (08:30 h)
Fecha fin	25/11/2021 (14:30 h)
Alcance de la inspección:	Estado de implantación del Programa de evaluación y mejora de la seguridad en Organización y Factores Humanos (OyFH) de la Fábrica de Combustible de Juzbado
Tipo de inspección	Plan Básico de Inspección del CSN
Procedimiento aplicable	PT.IV. 224
Fecha remisión de la documentación requerida en Anexo de esta agenda para agilizar desarrollo de la inspección (si procede)	17/11/2021

Copia Documento Electrónico del CSN Ref: CSN/AGI/OFHF/JUZ/21/18
Original disponible en <http://intranet/firmadigital/index.htm?Localizador=44537-57754-41465-7645D>

AGENDA DE INSPECCIÓN (ANEXO I AL ACTA)

- 1. Reunión de apertura:**
 - 1.1. Presentación; revisión de la agenda; objeto de la inspección.
 - 1.2. Planificación de la inspección (horarios).
- 2. Desarrollo de la inspección.**
 - 2.1. Se efectuarán comprobaciones sobre los siguientes temas:
 - 2.1.1. Revisión del estado de los principales elementos del Programa de OyFH de la Fábrica de Juzbado.
 - 2.1.2. Revisión general de los proyectos y actividades desarrollados en el marco del Programa de OyFH desde la anterior inspección (octubre de 2019).
 - 2.1.3. Programa de evaluación y mejora de la Cultura de Seguridad de la Fábrica de Juzbado.
 - 2.1.4. Incidentes operativos de la Fábrica de Juzbado con componente de OyFH.
 - 2.1.5. Políticas y actuaciones en Recursos Humanos con potencial impacto en la seguridad de la Fábrica de Juzbado.
 - 2.1.6. Plan de acción del Titular en temas de OyFH derivado de los sucesos de acumulación de polvo de óxido de uranio, y sucesos relacionados, que han tenido lugar en la Fábrica desde noviembre de 2020.
 - 2.2. Aspectos pendientes de la última inspección.
- 3. Reunión de cierre.**
 - 3.1. Resumen del desarrollo de la inspección.
 - 3.2. Identificación preliminar de potenciales desviaciones y su potencial impacto en la seguridad nuclear y la protección radiológica.

Anexo de la Agenda: listado de documentos que se solicitan para el correcto desarrollo de la inspección

1. Revisión vigente del documento P-GCOM-1-00 "Programa de Organización y Factores Humanos".
2. Programas bienales de Organización y Factores Humanos editados desde la anterior inspección al Programa, realizada en 2019.
3. Informes anuales del estado de los proyectos y actividades de Organización y Factores Humanos editados desde la anterior inspección.
4. Informes anuales que recojan la participación de GCOM en el proceso de

**CSN/AGI/OFHF/JUZ/21/18**
Expediente JUZ/INSP/2021/255

modificaciones de diseño de la Fábrica en el periodo 2019-2021 o, en su defecto, listado de modificaciones de diseño en las que GCOM haya participado, con breve descripción del alcance.

5. Informes anuales que recojan la participación de GCOM en el análisis de la experiencia operativa de la Fábrica en el periodo 2019-2021 o, en su defecto, listado de los análisis de experiencias operativas (ISN, incidencias operativas, No Conformidades, etc.), en las que GCOM haya participado.
6. Fichas de los Proyectos y Actividades del Programa de Organización y Factores Humanos en los que ha participado GCOM durante el periodo de esta inspección, de octubre 2019 a noviembre 2021.
7. INF-GCOM-000269 Rev.0: Valoración de OyFH de la DNC-EXP-000087: Deslizamiento de un elemento combustible BWR de la viga de montaje.
8. DNC-EXP-000076 Rev.0: Contaminación superficial externa en dos trabajadores de residuos.

Copia Documento Electrónico del CSN Ref: CSN/AGI/OFHF/JUZ/21/18
Original disponible en <http://intranet/firmadigital/index.htm?Localizador=44537-57754-41465-7645D>

Juzbado, 26 de enero de 2022

CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

Director Técnico de Seguridad Nuclear
C/ Pedro Justo Dorado Dellmans, 11
28040 - MADRID

N/Ref.: COM-073550

ASUNTO: REMISIÓN ACTA DE INSPECCIÓN CSN/AIN/JUZ/21/305
(Nº Exp.: JUZ/INSP/2021/255)

Estimado Señor:

Adjunto se remite, debidamente firmada, el Acta de Inspección Ref. CSN/AIN/JUZ/21/305 (Nº Exp.: JUZ/INSP/2021/255), junto con los comentarios relativos a la misma (INF-AUD-004531 Rev. 0).

Se adjunta también la documentación solicitada en el acta de inspección y que se detalla en el Anexo.

Atentamente,

Director Técnico de la Fábrica de Juzbado

Fecha de inspección:

Días 23, 24 y 25 de noviembre de 2021

Inspectores:

ANEXO

- Informe INF-EX-016758 Rev. 1 "Informe Anual de Seguridad Año 2019" (páginas 1, 2, 3, 34, 35, 75, 76, 77 y 78 de 78).
- Informe INF-EX-015784 Rev. 1 "Informe Anual de Seguridad Año 2020" (páginas 1, 2, 3, 35, 75, 76, 77 y 78 de 78).
- Informe INF-GCOM-000250 Rev. 2 "EVOLUCIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE MEJORA DE LA CULTURA DE SEGURIDAD (2016-2021)"
- INF-EX-007014 Rev. 10 "FICHA POFH-08/002: DEFINIR E IMPLANTAR EL PLAN DE COMUNICACIÓN OPERATIVA EN FÁBRICA".
- INF-EX-010126 Rev. 3 "FICHA POFH-12/003: PLAN DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA LA FÁBRICA DE JUZBADO".
- INF-EX-010127 Rev. 6 "FICHA POFH-12/004: DEFINIR E IMPLANTAR EL PROGRAMA DE OBSERVACIONES Y SUPERVISIONES PARA MANDOS".
- INF-EX-014647 Rev. 4 "FICHA POFH-16/001: MEJORA DEL PROCESO E IMPLANTACIÓN DE MODIFICACIONES EN LA FÁBRICA DE JUZBADO".
- INF-EX-014649 Rev.4 "FICHA POFH-16/003: IMPLANTAR LA RONDA DE SEGURIDAD DE LOS ENCARGADOS E INGENIEROS".
- INF-EX-014650 Rev. 4 "FICHA POFH-16/004: REFUERZO EN EL PROCESO DE VERIFICACIÓN DOCUMENTAL EN MIS Y MIE".
- INF-EX-014651 Rev. 3 "FICHA POFH-16/005: REFUERZO DE ACTUACIONES CLAVE DEL PEI DE LA DOTACIÓN MÍNIMA".
- INF-EX-014652 Rev. 4 "FICHA POFH-16/006: IMPLANTACIÓN DEL NUEVO ESCÁNER PASIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE IFFHH".
- INF-EX-016748 Rev. 2 "FICHA POFH-20/001: INTEGRACIÓN DEL INCIFAB EN EL PROGRAMA DE ACCIONES CORRECTIVAS (PAC)".
- INF-EX-017636 Rev. 0 "FICHA POFH-21/001: ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN ACTUALES EN BASE A LA EXPERIENCIA OPERATIVA INTERNA".
- INF-EX-017981 Rev. 0 "FICHA POFH-21-002 - REACTIVAR EL PLAN DE ESTACIONES CRÍTICAS Y LAS SUPERVISIONES DE IMPLANTACIÓN CORRESPONDIENTES".
- INF-EX-018034 Rev. 0 "FICHA POFH 21/004: CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN DE FOMENTO DE USO DE PAC".
- INF-EX-018065 Rev. 0 "FICHA POFH-21/003: COMUNICACIÓN DE INDICADORES DE SEGURIDAD, CALIDAD Y PRODUCCIÓN SIGNIFICATIVOS PARA TODO EL PERSONAL".
- INF-EX-018076 Rev. 0 "FICHA POFH-21/005: INTEGRACIÓN EN PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS DE TRABAJO LAS HERRAMIENTAS DE LAS HUP OPERARIOS Y TÉCNICOS EN LOS REQUISITOS DE VIGILANCIA".
- Listado (dosier) de documentación relacionada con el Programa de OyFH, generada por GCOM durante el periodo de inspección (octubre 2019-noviembre 2021).
- G-GCOM-001 Rev. 0 "GUÍA DE USO DE LA BBDD DE EXPERIENCIA OPERATIVA INTERNA DE LOS SUCESOS DE FACTORES HUMANOS Y ORGANIZATIVOS DE LA FÁBRICA DE JUZBADO Y GENERACIÓN DEL INFORME ASOCIADO".
- INF-EX-018213 Rev. 0 "DATOS DE TEMPORALIDAD EN PERSONAS CUALIFICADAS EN SINTERIZADO Y RECTIFICADO".
- AR-005632 "ACTA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD DE ENUSA CELEBRADA EL DÍA 23 DE OCTUBRE DE 2018".



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 1 de 11

CONTESTACIÓN AL ACTA DE INSPECCIÓN REF: CSN/AIN/JUZ/21/305

✓ **Página 3 de 31, párrafo 1**

Donde dice:

“En relación... y, desde 2020, en el Comité de Valoración del PAC. Adicionalmente, GCOM proporciona... incluyendo la Mina de Saelices.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“En relación... y, desde 2021, en el Comité de Valoración del PAC. Adicionalmente, GCOM proporciona... incluyendo la Mina de Saelices.”



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 2 de 11

✓ **Página 4 de 31, último párrafo y página 5 de 31, primer párrafo**

Donde dice:

“A preguntas de la Inspección sobre la participación de GCOM en otros comités de la FJ, los representantes del titular señalaron que el Comité de Análisis de Sucesos (CAS) está desactivado y que el Comité de Cultura de Seguridad Operativo (CCSO) está en pausa esperando a disponer de los resultados de la evaluación externa de Cultura de Seguridad recientemente realizada; por otra parte, el Comité de Cultura de Seguridad Organizativo es el propio CSE. De acuerdo a lo indicado por los representantes del titular, a día de hoy, el Programa de OyFH lo supervisa el CSF, tal y como establece su Reglamento de Funcionamiento.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“A preguntas de la Inspección sobre la participación de GCOM en otros comités de la FJ, los representantes del titular señalaron que el Comité de Análisis de Sucesos (CAS) está desactivado y que el Comité de Cultura de Seguridad Operativo (CCSO) está en pausa esperando a disponer de los resultados de la evaluación externa de Cultura de Seguridad recientemente realizada; por otra parte, las funciones del Comité de Cultura de Seguridad Organizativo las asumió el Comité de Seguridad de ENUSA según recoge el acta AR-005632 correspondiente a la reunión mantenida el 23 de octubre de 2018. De acuerdo a lo indicado por los representantes del titular, a día de hoy, el Programa de OyFH lo supervisa el CSF, tal y como establece su Reglamento de Funcionamiento.”

Comentario adicional:

Se remite el acta indicada junto con este documento de comentarios.



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 3 de 11

✓ **Página 6 de 31, párrafo 2**

Donde dice:

“A preguntas de la Inspección... Por ejemplo, la gestión de la polivalencia se va a considerar a nivel operativo desde el punto de vista de la formación, si bien no se habían definido actuaciones sobre la polivalencia a nivel organizativo en el momento de la inspección. Asimismo, señalaron que los proyectos del Programa de OyFH sólo pueden abordar temas en el ámbito de la organización recogida en el Reglamento de Funcionamiento de la FJ, en el que está incluida la organización de Recursos Humanos entre otras.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“A preguntas de la Inspección... Por ejemplo, la gestión de la polivalencia se va a considerar a nivel operativo desde el punto de vista de la formación. También informó que se estaba realizando un Plan de Carrera para fidelizar a la plantilla y que se estaba haciendo una revisión del diccionario de competencias. Asimismo, señalaron que los proyectos del Programa de OyFH sólo abordan temas relativos a la instalación nuclear Fábrica de Juzbado y por tanto la organización recogida en el Reglamento de Funcionamiento de la FJ, en el que está incluida parcialmente la Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad entre otras.”



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 4 de 11

✓ **Página 8 de 31, párrafo 3**

Donde dice:

“La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad. Actualmente, el proyecto está orientado a la realización de rondas de seguridad por parte de los ingenieros y encargados en la FJ. Adicionalmente, GCOM ha hecho una propuesta para que los jefes de primer nivel también realicen rondas. Esta propuesta todavía se encuentra en estudio.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad. Actualmente, el proyecto está orientado a la realización de rondas de seguridad por parte de los ingenieros y encargados en la FJ. Adicionalmente, GCOM ha hecho una propuesta para que otros colectivos también realicen rondas. Esta propuesta todavía se encuentra en estudio.”

✓ **Página 11 de 31, párrafo 2**

Donde dice:

“Este proyecto, a cargo de la unidad de MIE, se ha cerrado en 2021, con la emisión de la revisión 5 del informe INF-GCOM-000216, como medida compensatoria para suplir las carencias en la actualización de los manuales de la empresa contratista, los cuales no recogían las últimas modificaciones realizadas en el equipo.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“Este proyecto, a cargo de la unidad de MIE, se ha cerrado en 2021, con la emisión de la revisión 5 del informe INF-GCOM-000216, donde se recoge el resultado de la totalidad de ítems a verificar, así como las medidas compensatorias tomadas por la Organización para suplir las carencias en la actualización de los manuales de la empresa contratista, los cuales no recogían las últimas modificaciones realizadas en el equipo.”



✓ **Página 12 de 31, párrafo 4**

Donde dice:

“En consecuencia, la especificación de compras del proyecto de Cultura Justa que está elaborando GCOM con el apoyo de Organización y Desarrollo ha sufrido varias revisiones y los representantes del titular consideran que la especificación definitiva estará lista muy próximamente, si bien hay detalles por definir, entre otros, si el alcance del proyecto ese limita a la FJ o a toda la organización de ENUSA.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“En consecuencia, la especificación de compras del proyecto de Cultura Justa, que está elaborando GCOM con el apoyo de otras organizaciones, ha sufrido varias revisiones y los representantes del titular consideran que la especificación definitiva estará lista muy próximamente, si bien hay detalles por definir, entre otros, si el alcance del proyecto ese limita a la FJ o a toda la organización de ENUSA.”

✓ **Página 14 de 31, párrafo 1**

Donde dice:

realice una presentación... También indicaron que, en el momento de la inspección, no existía la previsión de realizar una presentación al Comité de Dirección de ENUSA, si bien podría plantearse.”

ENUSA expone:

Debe decir:

realice una presentación... También indicaron que, en el momento de la inspección, no hay fecha de cuándo se hará la presentación al Comité de Dirección de ENUSA.”



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 6 de 11

✓ **Página 16 de 31, párrafo 3, punto 1**

Donde dice:

“Datos de alta del evento, que rellena la persona que lo reporta. Incluye una descripción, posibles correcciones ya realizadas en el momento del alta y además el título del evento, área, tipo, subtipo y categoría preliminares, dado que pueden ser modificados posteriormente por el Comité de Valoración. Por defecto el tipo es “Hallazgo de Personal” y la categoría es “C” (riesgo bajo).”

ENUSA expone:

Debe decir:

“Datos de alta del evento, que rellena la persona que lo reporta. Incluye una descripción, posibles correcciones ya realizadas en el momento del alta y, una vez registrado, la posibilidad de incluir, además el título del evento, área, tipo, subtipo y categoría preliminares, así como propuestas de acciones correctivas, dado que pueden ser modificados posteriormente por el Comité de Valoración. Por defecto el tipo es “Hallazgo de Personal” y la categoría que elija el usuario que reporta.”



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 7 de 11

✓ **Página 20 de 31, último párrafo**

Donde dice:

“Formación/cualificación: el trabajador había completado su formación y estaba cualificado como rectificador. No obstante, el proceso de cualificación actual no incluye formación en todas las tareas auxiliares asociadas a la rectificación. La tarea de limpieza de la rectificadora no se había realizado en el último año y medio, por lo que el trabajador no había tenido oportunidad de llevarla a cabo en su proceso de cualificación.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“Formación/cualificación: el trabajador había completado su formación y estaba cualificado como rectificador. No obstante, el proceso de cualificación actual no incluye formación en todas las tareas auxiliares asociadas a la rectificación. La tarea de la limpieza del aspirador no la había realizado durante el año que estuvo como rectificador, por lo que el trabajador no había tenido oportunidad de llevarla a cabo en su proceso de cualificación.”



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 8 de 11

✓ **Página 22 de 31, último párrafo**

Donde dice:

“De cara a los contratos relevo (procesos de jubilación parcial), los representantes del titular explicaron que, en aplicación de su nuevo procedimiento “Regula”, se ha iniciado un trabajo de identificación de aquellas actividades o conocimientos más relevantes de las personas que se encuentran en situación de jubilación, enfocado a la selección de aquellos considerados críticos para la organización. Este proyecto es de aplicación a todas las personas afectadas por el contrato relevo, que participan en la elaboración de...”

ENUSA expone:

El procedimiento que se menciona como “Regula”, la Fábrica desconoce a qué se quiere referir.

El procedimiento que la Fábrica ha emitido y está aplicando es el P-FOR-0005 “Identificación, retención y transmisión del conocimiento”.



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 9 de 11

✓ Página 23 de 31, párrafo 4

Donde dice:

“La Inspección preguntó en qué medida las líneas estratégicas de Recursos Humanos del titular recogen esta actuación entre sus objetivos y los documentos de alto nivel de la organización en los que se encuentra formalizado este compromiso. Esta información se encuentra pendiente de recibir.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“La Inspección preguntó en qué medida las líneas estratégicas de Recursos Humanos del titular recogen esta actuación entre sus objetivos y los documentos de alto nivel de la organización en los que se encuentra formalizado este compromiso. El titular informó que estaba en elaboración un Plan de Carrera para fidelizar a la plantilla y que se estaba haciendo una revisión del diccionario de competencias. Ambos están incluidos en el plan estratégico pero en estos momentos están en boceto.”



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 10 de 11

✓ **Página 24 de 31, párrafo 4**

Donde dice:

“Duración media de los contratos. Indicadores relacionados con este parámetro: Los representantes del titular explicaron que los contratos tienen una duración media de dos años y medio.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“Duración media de los contratos. Indicadores relacionados con este parámetro: Los representantes del titular explicaron que la mayoría de los contratos temporales tienen una duración máxima de dos años y medio, acorde con la legislación laboral vigente.

Se señala que en la modalidad de contrato relevo esta duración máxima es de cuatro años.”

✓ **Página 24 de 31, párrafo 5**

Donde dice:

“Datos de personal con contrato eventual que haya desestimado volver a la instalación: Esta información se encuentra pendiente de envío.”

ENUSA expone:

Que no hay ninguna persona que habiendo tenido un contrato eventual haya desestimado volver a la instalación.



Ref.: INF-AUD-004531

Rev. 0

Página 11 de 11

✓ **Página 24 de 31, último párrafo**

Donde dice:

“Datos que puedan reflejar el impacto de la temporalidad en los distintos puestos de la FJ, por ejemplo, en el caso del personal que realiza tareas de rectificado y sinterizado: Esta información se encuentra pendiente de envío. En relación con ello, los representantes del titular indicaron que, comparativamente, son puestos en los que se da más estabilidad de personal.”

ENUSA expone:

Con fecha 29 de noviembre se remitió la información de la contratación fija y temporal de todas las organizaciones descritas en el Reglamento de Funcionamiento. En documento adjunto a la carta en la que se envían estos comentarios se remite la información de la temporalidad actual del personal cualificado para realizar las tareas de rectificado y sinterizado.

✓ **Página 27 de 31, párrafo 2**

Donde dice:

“Se señaló la necesidad de disponer de políticas y prácticas de recursos humanos adecuadas para mantener una dotación mínima y capacidad técnica imprescindibles para la explotación segura de la FJ, en el contexto del sector público y del futuro de la energía nuclear en España; si bien se está a la espera de recibir información del titular que describa y corrobore esas iniciativas.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“La inspección señaló la necesidad de disponer de políticas y prácticas de recursos humanos adecuadas para mantener una dotación mínima y capacidad técnica imprescindibles para la explotación segura de la FJ, en el contexto del sector público y del futuro de la energía nuclear en España. El titular indica que valorará la indicación de realización del análisis de la dotación mínima.”

DILIGENCIA

En relación con los comentarios formulados en el TRÁMITE del acta de inspección de referencia CSN/AIN/JUZ/21/305, correspondiente a la inspección realizada a la Fábrica de Combustible de Juzbado los días 23 a 25 de noviembre de dos mil veintiuno, los inspectores que la suscriben y firman electrónicamente declaran,

Página 3 de 31, párrafo 1:

Se acepta el comentario que modifica el contenido del acta.

Página 4 de 31, último párrafo y página 5 de 31, primer párrafo

Se acepta el comentario que modifica el contenido del acta.

Página 6 de 31, párrafo 2:

Se acepta parcialmente el comentario (ver respuesta al comentario “Página 23 de 31, párrafo 4”). El acta queda redactada con el siguiente texto:

“A preguntas de la Inspección, los representantes del Titular indicaron que se han abierto proyectos para todas estas áreas y proyectos prioritarios a nivel operativo. Por ejemplo, la gestión de la polivalencia se va a considerar a nivel operativo desde el punto de vista de la formación, si bien no se habían definido actuaciones sobre la polivalencia a nivel organizativo en el momento de la inspección. Asimismo, señalaron que los proyectos del Programa de OyFH sólo pueden abordar temas relativos a la instalación nuclear Fábrica de Juzbado y por tanto la organización recogida en el Reglamento de Funcionamiento de la FJ, en el que está incluida parcialmente la Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad entre otras.”

Página 8 de 31, párrafo 3:

No se acepta el comentario. La información aportada no coincide con lo manifestado durante la inspección.

Página 11 de 31, párrafo 2:

Se acepta el comentario que modifica el contenido del acta.

Página 12 de 31, párrafo 4

No se acepta el comentario. La información aportada no coincide con lo manifestado durante la inspección.

Página 14 de 31, párrafo 1:

No se acepta el comentario. La información aportada no coincide con lo manifestado durante la inspección.

Página 16 de 31, párrafo 3, punto 1:

Se acepta el comentario que modifica el contenido del acta.

Página 20 de 31, último párrafo:

Se acepta parcialmente el comentario, ya que la tarea de limpieza del aspirador no la había realizado el trabajador durante su periodo de cualificación. El acta queda redactada con el siguiente texto:

“Formación/cualificación: el trabajador había completado su formación y estaba cualificado como rectificador. No obstante, el proceso de cualificación actual no incluye formación en todas las tareas auxiliares asociadas a las rectificadoras. En su proceso de cualificación, el trabajador no había tenido oportunidad de realizar la tarea de limpieza del aspirador de la rectificadora”.

Página 22 de 31, último párrafo:

Se acepta el comentario que modifica el contenido del acta. El acta queda redactada con el siguiente texto:

“De cara a los contratos relevo (procesos de jubilación parcial), los representantes del titular explicaron que, en aplicación de su nuevo procedimiento P-FOR-0005 “Identificación, retención y transmisión del conocimiento” (...)”.

Página 23 de 31, párrafo 4:

No se acepta el comentario. En su comentario, el titular explicita la información que se presenta resumida en el párrafo anterior del acta. Adicionalmente, el párrafo 4 hace mención a las preguntas realizadas por la Inspección en relación a las líneas estratégicas de Recursos Humanos del titular y los documentos de alto nivel de la organización en los que se encuentra formalizado este compromiso. Esta información no se ha aportado.

Página 24 de 31, párrafo 4:

No se acepta el comentario. No coincide con lo manifestado durante la inspección. Adicionalmente, el comentario incluye aclaraciones adicionales en relación a lo expresado durante la inspección.

Página 24 de 31, párrafo 5:

El comentario no modifica el contenido del acta. Se trata de información recibida con posterioridad a la inspección.

Página 24 de 31, último párrafo:

El comentario no modifica el contenido del acta. Se trata de información recibida con posterioridad a la inspección.

Página 27 de 31, párrafo 2:

Se acepta parcialmente el comentario, que complementa el contenido del acta. El acta queda redactada con el siguiente texto:

“La Inspección y los representantes del Titular señalaron la necesidad de disponer de políticas y prácticas de recursos humanos adecuadas para mantener una dotación mínima y capacidad técnica imprescindibles para la explotación segura de la FJ, en el contexto del sector público y del futuro de la energía nuclear en España; si bien se está a la espera de recibir información del titular que describa y corrobore esas iniciativas. El Titular indica que valorará la indicación de realización del análisis de la dotación mínima”.