

ACTA DE INSPECCIÓN

y _____, funcionarias del Consejo de Seguridad Nuclear, acreditado como inspectoras, en adelante la Inspección,

CERTIFICAN:

Que los días 28/11/2023 a 30/11/2023 se han personado en la fábrica de elementos combustibles de la empresa ENUSA, situada en Juzbado, provincia de Salamanca, en calidad de agentes de la autoridad en el ejercicio de sus funciones de inspección y verificación de la seguridad nuclear y la protección radiológica de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente respecto de la actuación inspectora del CSN. 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.

La Inspección del CSN fue recibida por los representantes de la instalación, e igualmente participaron en el desarrollo de la misma las personas que se relacionan en el anexo I de esta acta de inspección.

El anexo I contiene datos personales protegidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y, en consecuencia, este anexo no formará parte del acta pública de este expediente de inspección que se elaborará para dar debido cumplimiento a las obligaciones del CSN en materia de transparencia y publicidad activa de sus actuaciones (artículo 15.2 RD 1440/2010).

La inspección tenía por objeto realizar las comprobaciones y verificaciones que constan en el orden del día de la agenda de inspección, que previamente había sido comunicada y que figura como Anexo II a esta acta de inspección.

Los representantes del titular, en adelante el titular, fueron advertidos previamente al inicio de la inspección de 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 indicó a los efectos de que el titular expresase qué información o documentación

aportada durante la inspección podría no ser publicable por su carácter confidencial o restringido.

Se declaró expresamente que las partes renunciaban 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.

Realizadas las advertencias formales anteriores y de la información a requerimiento de la inspección, así como de las comprobaciones tanto visuales como documentales realizadas directamente por la misma, se obtienen los resultados siguientes:

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 noviembre de 2021 (acta de referencia CSN/AIN/JUZ/21/305), el titular ha editado la revisión 8 del Programa de OyFH de la Fábrica de Juzbado (P-GCOM-1-00), de fecha 06/09/2022, así como el documento que desarrolla el Programa de OyFH para los años 2022/2023 (INF-GCOM-000275, Rev. 1 de fecha 18/09/2023) y los informes anuales del estado de los proyectos y actividades del Programa de los años 2022 (INF-GCOM-000274, Rev. 1 de fecha 09/03/2022) y 2023 (INF-GCOM-000283, Rev. 0 de fecha 18/09/2023), que resumen las actuaciones más relevantes llevadas a cabo durante estos años.

Entre los cambios de reciente introducción en el Programa, el titular indicó que en 2022 se ha nombrado Jefa de GCOM a la técnico de GCOM con mayor experiencia, que llevaba años ejerciendo este puesto en funciones. En marzo/abril de 2023 se han realizado diversos cambios organizativos en ENUSA y dicha sección ha pasado de depender de la “Dirección de Sistemas, Transformación Digital y Calidad” a la nueva “Dirección de Desarrollo Exponencial” de ENUSA, con diferentes responsables. Por otro lado, el otro técnico de GCOM ya ha sido contratado como plantilla de ENUSA, si bien se encuentra de baja laboral temporal desde octubre de 2022 y se prevé que se reincorpore en diciembre de 2023, por lo que los recursos de GCOM se han visto muy reducidos durante este periodo de inspección.

La revisión 8 del Programa de OyFH se ha realizado para incluir que GCOM será responsable de la emisión y aprobación de la ficha de la actividad de dicho Programa

“Plan de Cultura de Seguridad para la Fábrica de Juzbado” a nivel administrativo, para recoger los acuerdos ya aprobados a nivel organizativo.

El Programa de OyFH de la Fábrica de Juzbado (FJ) se desarrolló en 2003 de acuerdo con las consideraciones recogidas en el escrito CSN-C-DSN-03-137 “Constitución de un Grupo de Trabajo CSN-Fábrica de Juzbado sobre Organización y Factores Humanos” remitido a la FJ, que en noviembre de 2003 emite su primer programa (P-SEG-003) y las actuaciones previstas para el bienio 2004/2005. Posteriormente, la FJ recogió este Programa dentro de la RPS de 2005, de acuerdo con la ITC asociada al Permiso de Explotación Provisional y Autorización de Fabricación.

En relación con las políticas y líneas estratégicas referidas a los Factores Humanos y Organizativos, y a la Cultura de Seguridad, la Inspección revisó el P-OE 01.003, rev. 13, “Definición y seguimiento de las políticas de ENUSA”, en el que se menciona que la Dirección de Desarrollo Exponencial es responsable de definir y proponer la política de CS de la organización integrada en la política de calidad, mientras que no hace referencia a la política relativa a la Organización y Factores Humanos de la FJ.

El listado actualizado de procedimientos de GCOM sería el siguiente:

En relación con los mecanismos de coordinación del Programa, el titular indicó que, en cuanto a la coordinación interna, el CSF sigue realizando el seguimiento del Programa de OyFH al menos cada 4 meses. Además, en el CSE, el área de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa presenta la información del Programa, si bien con menor nivel de detalle. Adicionalmente, la Jefa de GCOM y la Directora de Desarrollo Exponencial mantienen reuniones semanales de seguimiento de los proyectos del Programa y de las tareas de GCOM.

La Inspección pudo revisar algunas de las actas de reunión del CSE y CSF en lo relacionado con el seguimiento del Programa de OyFH (en las reuniones del CSF) y del Programa de CS (fundamentalmente en las reuniones del CSE). En ellas se detalla información sobre planificaciones, responsables, avances y decisiones para el desarrollo de los diferentes temas, especialmente en las actas del CSE durante la elaboración del Programa de CS de ENUSA derivado de la evaluación externa de cultura de seguridad (EECS). Por su parte, el último seguimiento del Programa de OyFH documentado en acta del CSF es el de la reunión del 26/10/2022 (AR-007600), indicando el titular que el CSF realizó el 23/11/2023 el seguimiento del Programa de OyFH, si bien el acta todavía no está aprobada.

El titular indicó que valorará la identificación de coordinadores (o “embajadores”) de Factores Humanos en la FJ y ENUSA que faciliten recabar información técnica, iniciativas de mejoras o cualquier otra comunicación de interés para las funciones de GCOM y el desarrollo práctico del Programa de OyFH.

Por otro lado, se ha establecido el Comité de Cultura de Seguridad (CSS), que se reúne dos veces al año para realizar el seguimiento de la implantación del Programa de Cultura de Seguridad (CS) de ENUSA, derivado de la EECS de 2021, que se tratará en el punto del acta correspondiente.

En cuanto a la coordinación externa, los técnicos de GCOM mantenían hace años reuniones con los especialistas de OyFH de las centrales nucleares españolas en el ámbito de las reuniones del grupo mixto de UNESA. Si bien esta práctica se suspendió

por diversos motivos de organización, el titular considera que podría ser útil intentar retomar dichos encuentros, que ahora se realizan en el seno del Foro Nuclear.

En relación con las autoevaluaciones del Programa de OyFH, el titular indicó que esta autoevaluación está recogida en el informe INF-EX-019131 “Programa anual de autoevaluaciones operativas periódicas y puntuales 2023” de acuerdo con el P-OE-16.019 “Autoevaluación Operativa de la Fábrica de Juzbado”, y que se revisa en el CSF y en el CSE.

En dicho informe se recoge que la revisión del desarrollo del plan (programa) de CS, y en concreto la comprobación del cumplimiento de los plazos del mismo, es realizada por GCOM de forma periódica mediante el P-GCOM-1-00 (Programa de OyFH), por el CSF de acuerdo con el G-CSF-001 “Normas internas de funcionamiento del Comité de Seguridad de la Fábrica (CSF)” de forma semestral y por el CSE mediante el G-CSE-001 “Normas internas de funcionamiento del Comité de Seguridad de ENUSA (CSE)” cada 3 meses. El titular indicó que, de hecho, la revisión del CSF se realiza al menos cada 4 meses. La G-CSF-001 no menciona el seguimiento del Plan de CS, si bien indica que el seguimiento del Programa de OyFH es al menos 2 veces al año.

El titular indicó que considera fundamental el Programa de OyFH para la FJ porque ayuda a la organización, por lo que van a seguir trabajando para desarrollarlo. Si bien la percepción de la FJ en ENUSA Madrid puede ser algo diferente, el compromiso tanto de la Dirección de Desarrollo Exponencial como de la Dirección de la FJ con el Programa de OyFH son firmes.

En relación con los elementos generales del Programa restantes, no se han producido más cambios con respecto a la inspección anterior.

En relación con las funciones que realiza GCOM, adicionales a la coordinación del Programa, continúa participando en la realización de análisis de causa (ACR y ACD) 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.

2. Revisión general de los proyectos y actividades desarrollados en el marco del Programa de OyFH desde la anterior inspección (noviembre de 2021)

A continuación, se detallan las comprobaciones realizadas durante la inspección en función de las áreas de interés del programa de OyFH:

Eficiencia de la organización

- *Mejora del proceso e implantación de modificaciones en la Fábrica de Juzbado (ficha nº 16/001)*

La unidad a cargo de este proyecto es Operaciones, aunque la persona responsable cambió en abril de 2022. El proyecto tiene como alcance la modificación de 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” con el objetivo de agilizar el proceso de modificaciones sin mermar la participación de las disciplinas de seguridad.

En el momento de la inspección, se habían editado dos modificaciones a los POEs anteriores, P-OE-NMT-06-12.06 y P-OE-NMT-06.13-05 para incluir la disciplina de ingeniería de factores humanos con la nueva lista de evaluación preliminar, IMP-MOD-PRELIMINAR-IFFHH, que a su vez ha sido incluida en el procedimiento P-GCOM-5-02 “Evaluación de ingeniería de factores humanos”, rev. 3

Según manifestó el titular, existe un borrador del procedimiento que tiene que ser consensuado por las partes implicadas, pero actualmente, el proyecto está parado debido a los cambios organizativos.

- *Análisis de los procesos de capacitación y formación actuales en base a la experiencia operativa interna (ficha nº 21/001)*

La unidad responsable de este proyecto es Gestión del Comportamiento. Aunque el proyecto lleva algo más de un año parado, se prevé retomarlo en 2024, tras la reincorporación del técnico de Gestión del Comportamiento.

La realización de los informes de los sucesos de la base de datos de GCOM está establecida en la guía G-GCOM-001, “Guía de uso de la base de datos de experiencia operativa interna de los sucesos de factores humanos y organizativos de la Fábrica de

Juzbado y generación del informe asociado”, rev. 0, con una periodicidad de cuatro años. Tras el informe de 2019, INF-GCOM-000246 de los años 2014-2018, el 27/05/2022 se editó el informe INF-GCOM-000277 de los años 2017-2021, por lo que el siguiente informe oficial incluirá previsiblemente hasta 2025. De los sucesos incluidos en la base de datos de GCOM del último periodo, se ha determinado que las causas raíces más frecuentes son las prácticas de trabajo (sobre todo, técnicas de verificación), incumplimiento de procedimientos (acto no deliberado).

El titular manifestó que, para poder hacer seguimiento en el futuro, necesitan unos indicadores de formación y entender bien las causas que provocan los sucesos relacionados con factores humanos. Se ha determinado que, en la actualidad, el personal de fábrica tiene menos experiencia y, aunque están cualificados, necesitan un acompañamiento para la realización de las tareas. Asimismo, el titular aclaró que el personal de contrata no entra dentro del alcance del proyecto.

Cultura de Seguridad

- *Definir e implantar el plan de comunicación operativa en fábrica (ficha nº 08/002)*

La unidad a cargo del proyecto es Operaciones.

Inicialmente el proyecto tenía dos objetivos:

- Minuto de seguridad: actualmente se encuentra parado.
- Estandarización y sistematización de los cambios de turno. Se han identificado las actuaciones en relación a la información y operativa a seguir durante la realización de los mismos. Esta nueva forma de comunicación interna ya ha sido adoptada por algunas áreas como la unidad de producción cerámica (UPC). El procedimiento que recoge las directrices y criterios acordados, y aquellas particularidades identificadas para estandarizar y sistematizar los cambios de turno se encuentra en desarrollo, pero su finalización está pendiente del cambio organizativo.

En la FJ existe una aplicación, que se implantó después de la inspección de 2021, que utiliza el personal con licencia para emitir los partes de operación. Se está analizando cómo pasar de dicha aplicación a otra aplicación comercial,

que tiene un alcance más amplio. Durante la inspección, se comprobaron algunos ejemplos de partes emitidos mediante

- *Plan de Cultura de Seguridad para la Fábrica de Juzbado (ficha nº 12/003)*

Este proyecto se trata en el apartado 4 del acta.

Comportamiento humano

- *Definir e implantar el programa de observaciones y supervisiones para mandos (FASE 1) (ficha nº 12/004)*

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad. La fase 1 de este proyecto se ha cerrado debido al cambio de responsable. Para esta primera fase, GCOM ha desarrollado una guía de observaciones, G-OBSERVACIONES, Rev. 0, donde se detallan las pautas a seguir, desde la selección de la tarea, preparación y realización de la observación, hasta el registro del resultado, incluyendo los aspectos que deben ser observados en cada tipo de actividad (gestión y operativa, según los formatos IMP-MOD-OBSACTGEST e IMP-MOD-ISA, respectivamente). Asimismo, se ha realizado una observación piloto y la planificación de las observaciones de los mandos de primer nivel, teniendo previsto ampliar el alcance más adelante. Este proyecto está sufriendo retrasos debido al futuro cambio organizativo.

El titular se comprometió a abrir una línea en el programa de OyFH con las actuaciones de la fase 2.

- *Implantar la ronda de seguridad de los encargados e ingenieros (ficha nº 16/003)*

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad y su objetivo es reforzar y sistematizar las actuaciones en materia de seguridad de los encargados e ingenieros durante sus rondas en la instalación. Se han realizado rondas de seguridad de encargados e ingenieros y se ha hecho un seguimiento de las mismas, concluyendo que se encuentran sistematizadas en algunos departamentos. Los resultados de las rondas se reportan para ser tratados en la reunión de producción.

Actualmente se encuentra parado a la espera de que se implante el cambio organizativo en la fábrica. El titular se comprometió a reabrir una línea del programa de OyFH para los años 2024-2025, una vez se haya implantado el proyecto de observaciones y supervisiones para mandos.

- *Reactivar el plan de estaciones críticas y las supervisiones de implantación correspondientes (ficha nº 21/002)*

Las unidades a cargo de este proyecto son Unidad de Producción Mecánica (UPM) e Inspección (INSP) y se encuentra cerrado.

El proyecto tiene como objetivo la reducción de errores y ha consistido en una labor de concienciación y de formación tanto para el personal que trabaja en las estaciones críticas como para el resto de personal, incluyendo las visitas a la planta, sobre la importancia de no interrumpir las actividades que se realizan en dichas estaciones.

El titular considera muy importante el refuerzo en la formación anual y también hacer que los operarios entiendan que son dueños del proceso y tienen la autoridad para no permitir interrupciones.

Se han dado instrucciones sobre los puntos en los que sí es posible detener la actividad o en qué puntos hay que volver a empezar, en caso de interrupción.

Adicionalmente, se han instalado carteles de dos tipos para identificar las estaciones críticas:

- Carteles indicativos de las estaciones críticas
- Carteles luminosos, que están encendidos durante la realización de la tarea crítica.

El titular indicó que los carteles están colocados en la entrada de acceso de cada una de las estaciones y son visibles desde las zonas de paso con el fin de alertar a las personas que se encuentren cerca de que tienen que cumplir con las pautas de comportamientos establecidas.

El proyecto se ha extendido a la UPC y también a la estación de inspección de cabezales.

Este proyecto se considera ya implantado y terminado, pero se prevé la realización de actividades de refuerzo al cabo de un tiempo.

Autoevaluación y gestión del conocimiento

- *Comunicación de indicadores de seguridad, calidad y producción significativos para todo el personal (ficha nº 21/003)*

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad.

Inicialmente, el objetivo del proyecto era poner a disposición de la plantilla la información sobre los indicadores de funcionamiento (tanto de seguridad, como de calidad y de producción). Se definieron los indicadores y finalmente se decidió que, en vez de publicar todos para todos los trabajadores, cada unidad tuviera acceso a los más importantes para su trabajo. La Inspección pudo ver estos indicadores en el visor

Aunque esta visualización de los indicadores no está extendida a todas las unidades, se prevé ampliarla, por ejemplo, GCOM tiene como objetivo digitalizar los suyos e incluirlos en un nuevo panel de

Este proyecto se encuentra cerrado.

Gestión del trabajo

- *Refuerzo de actuaciones clave del PEI de la dotación mínima (FASE 1) (ficha nº 16/005)*

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad, si bien su responsable ha cambiado y por ello se ha cerrado la fase 1.

El objetivo de este proyecto es identificar las actuaciones más importantes en los primeros momentos tras un suceso iniciador y hasta que se declara la emergencia, sobre todo en periodos con menos personal, como pueden ser los fines de semana.

En esta primera fase se ha digitalizado la tabla 4.3.1 del PEI, referenciando los procedimientos asociados a cada categoría de emergencia. La Inspección pudo

comprobar la instalación de esta pantalla en sala de control. Asimismo, el titular mostró una demo de una serie de pantallas interactivas que parten de los sucesos iniciadores, asociándolos a las categorías, acciones, procedimientos, etc.

Para la siguiente fase, que se abrirá una vez apruebe el CSF el programa de OyFH para los años 2024-2025, se pretende implantar esta demo en sala de control, haciéndola más intuitiva para el personal involucrado y asociándola a CODEX para obtener los procedimientos, entre otras mejoras.

- *Integración en procedimientos y procesos de trabajo de las herramientas de HuP operarios y técnicos en los requisitos de vigilancia (FASE 1) (ficha nº 21/005)*

La unidad a cargo de este proyecto es Gestión de la Seguridad y su objetivo es asociar a los requisitos de vigilancia (RV) en (software de gestión de OTs y mantenimiento de MIS), las “normas” de factores humanos que se recomienda aplicar para cada caso concreto, de forma que toda la información salga en la OT. Estas “normas” son las técnicas de prevención del error humano de la FJ.

En el momento de la inspección, la primera fase de este proyecto se encontraba cerrada por el cambio de responsable y estaba implantada en 46 RVs. Para actuaciones futuras, el titular quiere comprobar el grado de utilización y la experiencia de los trabajadores para extenderlo al resto de RVs y dar un mayor alcance al proyecto, esto constituirá la fase 2, para la que se abrirá una ficha del programa de OyFH una vez implantado el cambio organizativo.

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

La Inspección revisó los ISN notificados desde la inspección anterior.

ISN 2023-01 e ISN 2023-02 “Puerta de sectorización sinterizado de gadolinio abierta”

La Inspección solicitó algunas aclaraciones sobre la revisión 1 del ACR, enviada al CSN con el ISN; y el titular mostró la información y fotos que aparecen en la revisión 0 del ACR, más completa que la aprobada por el CSF. El titular explicó que existen sólo 9 puertas con retenedores magnéticos, 6 de ellas se encuentran en el área cerámica de UO2 y las 3 restantes, en el edificio eléctrico, sin embargo, en la zona de Gd donde ocurrieron los

sucesos, no hay ninguna y, por lo tanto, todas las puertas deben estar cerradas. En sala de control, las puertas con retenedor magnético tienen una indicación luminosa y se pueden monitorizar y desmagnetizar, mediante el sistema , que la Inspección pudo ver en la ronda por planta.

A preguntas de la Inspección acerca de la posibilidad de instalar alarmas que alerten de que las puertas se han quedado abiertas, el titular manifestó que las alarmas no serían efectivas debido a la gran cantidad de alarmas existentes en la zona, que harían que estas pasaran inadvertidas. Como medida adicional, las puertas con retenedores magnéticos han sido pintadas de rojo.

Las acciones derivadas de estos sucesos se encuentran cerradas.

ISN 2023-03, “Descarga de efluentes líquidos al río Tormes antes de su autorización formal y de los resultados de los parámetros físico químicos” e ISN 2023-04 “Trasvase desde la planta general de efluentes radiactivos líquidos hasta la laguna de regulación sin haber realizado el requisito de vigilancia 6.4.1”

Durante la ronda por planta, la Inspección pudo visitar la planta general de tratamiento de efluentes líquidos radiactivos, la arqueta de mezcla y la laguna de regulación, donde comprobó la implantación de las acciones derivadas del análisis de causa raíz de estos dos sucesos.

Las acciones definitivas derivadas de estos sucesos se encuentran en proceso de implantación.

Adicionalmente, la Inspección hizo algunas comprobaciones de algunos sucesos no notificables, como los relacionados con el golpe del elevador de bidones, que tienen aspectos de factores humanos relacionados con olvidos y la colocación incorrecta de los bidones en el elevador.

4. Plan de acción derivado de la Evaluación Externa de Cultura de Seguridad de la Fábrica de Juzbado

La EECS de la FJ fue realizada en 2021 por un equipo de especialistas del CISOT-CIEMAT, recogiendo sus resultados en el informe “Informe de resultados de la evaluación de CS de la Fábrica de Combustible Nuclear de Juzbado ENUSA” del 17/02/2022. Previamente, se había realizado en 2015 una autoevaluación (“overview”) de la CS de la FJ.

Tras esta EECS, el equipo de realizó a finales de 2021 y durante 2022 diversas presentaciones de los resultados y conclusiones de la EECS al Comité de Dirección, CSE (acta AR-007145, del 16/12/2021), Comité de Empresa de Juzbado y resto de trabajadores de la fábrica, destacando las principales fortalezas y aspectos que necesitan atención. Esta EECS fue analizada en el informe INF-AUD-004528 rev. 0.

En consecuencia, para reforzar dichos aspectos, el CSE decidió (acta AR-007183) la implantación de un plan de acción derivado de la EECS y la creación de un grupo de trabajo para identificar las líneas de actuación de dicho programa de CS.

Este grupo se reunió en varias ocasiones (18/03/2022, 01/04/2022 y 10/05/2022) y estaba formado básicamente por 4 personas pertenecientes a Relaciones Industriales (de la Dirección de Personas), Gestión del Comportamiento y Gestión de Calidad y Medio Ambiente (de la Dirección de Desarrollo Exponencial) y Calidad del Producto (de la Dirección de Fábrica), siendo el coordinador el Jefe de Relaciones Industriales. Como resultado, se identificaron 4 líneas de actuación y los responsables: Liderazgo y formación hacia la seguridad (Gestión del Comportamiento), RRHH (Relaciones Industriales), Planificación, Coordinación y Comunicación (Calidad del Producto) y Optimización de procesos (Gestión de Calidad y Medio Ambiente).

Finalmente, se editó el “Programa de Cultura de Seguridad para la Fábrica de Juzbado” (INF-OTR-001536 rev. 1, del 29/08/2022), que define las siguientes líneas de actuación:

- Línea nº 1: Reforzar el proceso de aprendizaje organizativo a través de los programas de formación anual que deberán incluir:
 - A) Entrenamiento en refuerzo de comportamiento seguro.
 - B) Refuerzo específico en la formación impartida para personal con experiencia que potencie la adherencia a los principios de cultura de seguridad
- Línea nº 2: Implantar un plan de mejora de habilidades de liderazgo constructivo y hacia la seguridad (expectativas de comportamiento asociados a la cultura de seguridad), reforzando, entre otras, las competencias de escucha proactiva, comunicación efectiva, trabajo en equipos de alto rendimiento, orientación al aprendizaje, generación de confianza.
- Línea nº 3: Implantar un programa de Cultura Justa.
- Línea nº 4: Diseñar y poner en práctica el Plan específico de “on-Boarding” para las nuevas contrataciones o cambio de puestos de trabajo en la FJ.

- Línea nº 5:
 - Realizar el análisis para la mejora del proceso de Planificación de la producción y de las modificaciones de equipos e instalaciones, priorizando la seguridad y la calidad.
 - Sistematizar la coordinación entre las organizaciones y el sistema de modificación e información de los cambios acordados y comunicados.
 - Definir e implantar el Plan de comunicación operativo en fábrica.

Adicionalmente, se recogieron como anexo las siguientes líneas de actuación también relacionadas con los aspectos abordados en la EECS:

- Línea de actuación A: Implantación del Proyecto Organizativo de Recursos Humanos.
- Línea de actuación B: Diseño de un Plan de Contingencia de sustitución de Mandos.
- Línea de actuación C: Aplicación de la autorización recibida para la puesta en marcha en ENUSA de los procesos de estabilización del empleo temporal Ley 20/2021 y RDL 32/2021.
- Línea de actuación D: Plan de Comunicación del Plan Estratégico de ENUSA.

Asimismo, el Programa indica que estas líneas dan respuesta a las siguientes áreas de mejora (AM) de la EECS:

- AM1: “Proceso de planificación de actividades de la fábrica de Juzbado” (línea 5).
- AM2: “Adherencia a los procedimientos” (líneas 1, 2, 3 y 4).
- AM3: “Liderazgo de mandos” (líneas 2, 3, 4 y B).
- AM4: “Proceso de aprendizaje organizativo” (líneas 1, 4, A, B y C).
- AM5: “Recursos Humanos” (líneas 1, 4, A, B y C).
- Incertidumbre y resiliencia” (líneas A, B, C y D).

Posteriormente, el 20/01/2023 se celebró la primera reunión del nuevo Comité de Cultura de Seguridad (CCS) de ENUSA (acta AR-007889 Rev. 0, del 20/01/2023). Dicho comité está compuesto por la Directora de Desarrollo Exponencial (presidenta), el Jefe de Gestión de Calidad y Medioambiente (secretario), el Director de Negocio, la Directora

de Auditoría Interna, la Directora de Personas, el Director de la Fábrica, el Director de Ingeniería, el Director de Servicios en Central y el Dirección de Desarrollo de Negocio Nuclear, siendo estos dos últimos miembros y el secretario del CCS los únicos que no pertenecen al CSE. El CSS está regulado por la guía G-CCS-001 Rev. 0, de mayo de 2023 y se reúne al menos dos veces al año para realizar el seguimiento del Programa de CS y demás temas relacionados con la CS de la FJ (que se deciden por los miembros del CSE del CCS) y con la CS de ENUSA.

En relación con esto, en esta primera reunión del CCS se indicó que para la incorporación de los requisitos de la nueva norma ISO 19443 en el Sistema de Calidad de ENUSA, es necesario ampliar el concepto de cultura de seguridad más allá de la explotación de la FJ como se venía haciendo hasta ahora, e integrar las actividades de fabricación y suministro de combustible, los servicios de ingeniería y los servicios en central relacionados con la seguridad de la instalación a la que se suministran productos y servicios. Además, en el acta de esta reunión se recoge el seguimiento de las 5 líneas principales del Programa de CS (INF-OTR-001536 rev. 1) y las fichas con una descripción más detallada de las actividades previstas y la planificación.

En este sentido, adicionalmente a los requisitos relativos a la CS establecidos en la normativa nacional como la IS-19, que recoge la realización periódica de autoevaluaciones y evaluaciones externas de CS, ENUSA contempla el cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 19443 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos específicos para la aplicación de la Norma ISO 9001:2015 por parte de las organizaciones de la cadena de suministro del sector de la energía nuclear que suministran productos y servicios importantes para la seguridad nuclear (ITNS)”, norma que también incluye requisitos en relación con la cultura de seguridad nuclear de estas organizaciones (y con la consideración de los factores humanos y organizativos).

El titular indicó que se ha tenido en cuenta el cumplimiento con esta norma ISO para designar a los miembros del nuevo CSS y como presidenta del nuevo CSS a la Directora de Desarrollo Exponencial y como secretario al Jefe de Gestión de Calidad y Medioambiente.

El P-OE-12.009 “Cultura de Seguridad” del 15/12/2022 Rev. 8 en vigor fue actualizado para incluir la creación del nuevo CSS de ENUSA mencionado, si bien no están resaltados estos cambios en la Rev. 8. Además, el titular indicó que tiene previsto actualizar este procedimiento próximamente, dado que los procedimientos se revisan por bloques, para recoger los cambios organizativos realizados en abril de 2023 (Rev. 30 del RF).

La segunda reunión de 2023 fue celebrada el 03/07/2023 y el acta (AR-008162) recoge un resumen del seguimiento de las 5 líneas principales del Programa de CS (INF-OTR-001536 rev. 1) y la guía G-CCS-001 de mayo de 2023 aprobada, así como un resumen de los resultados de las auditorías realizadas sobre el cumplimiento de la ISO 19443.

El 27/11/2023 se emite el informe INF-OTR-001723 “Estado del Programa de Cultura de Seguridad” en Rev. 0 para recoger el seguimiento de estas líneas de CS a fecha de la inspección, actualizando también los responsables de las mismas tras los últimos cambios organizativos. El titular indicó que el próximo CSE del 01/12/2023 revisará este informe.

En relación con la situación actual de estas líneas de actuación, El titular indicó lo siguiente:

- Línea nº 1: Mejora del Aprendizaje organizativo. El responsable de esta línea, inicialmente la Dirección de Operaciones Industriales y el Director de Fábrica, es actualmente Licenciamiento y Autoevaluación Operativa, con el soporte de Gestión del Comportamiento. Si bien originalmente se identificaron 6 actuaciones (“iniciativas”), la línea se ha reconducido a la implantación del “Systematic Approach to Training” (SAT) al proceso de Formación reglada del personal.

A preguntas de la inspección, indicaron que consideran que, sobre los aspectos de las “iniciativas” no cubiertos por la implantación del SAT, con este planteamiento se da respuesta al objetivo inicial de la línea y que, si bien admiten un retraso con respecto a la planificación original (también afectado por sustituciones de personal), han empezado la implantación del SAT centrándose en la formación basada en tareas, inicialmente de los hornos de sinterizado y oxidación, y después en cerámica y mecánica, y no tanto en la formación general de seguridad (que incluye FFHH, CS, EO, etc.), la cual no está previsto abordar desde el SAT. Consideran que esta implantación se realizará según lo previsto, una vez se apruebe el cambio organizativo asociado al nuevo modelo de licencias.

Adicionalmente, se prevé implantar antes de 2025 el proyecto para desarrollar “Estaciones de entrenamiento físicas y virtuales”, cuyo responsable es Operaciones y Dirección Técnica de Sistemas y Transformación Digital.

En relación con el tema de la polivalencia, indicaron que la gestión de las cualificaciones y la rotación de puestos permiten dar flexibilidad a la plantilla y cubrir vacantes por jubilaciones, bajas, etc. Los inspectores indicaron que la gestión de las

cualificaciones en la polivalencia es fundamental, así como la consideración de su impacto como posible precursor de error humano.

- Línea nº 2: Mejora del Liderazgo. El responsable de esta línea, inicialmente la Dirección de Operaciones Industriales y el Director de Fábrica, es actualmente la Dirección de Personas, junto con la Dirección de Desarrollo Exponencial. Se han definido unas competencias generales para diferentes colectivos (Dirección técnica, Jefatura de área, Jefatura de servicio, Desarrollo de Negocio, Técnico operaciones/Ingeniería, Técnico corporativo, Administración y Producción), las competencias específicas asociadas a la CS y la relación entre ambos tipos. Esta línea lleva un ligero retraso respecto a lo planificado, si bien durante 2024 se va a iniciar la licitación de acciones formativas en dichas competencias para los diferentes grupos formativos (Directores, Directores Técnicos, Jefes de Primer Nivel, Jefes de Segundo Nivel, Ingenieros, Encargados, Licencias de Supervisor y Sala de Control).

En relación con el denominado “Plan de mejora de habilidades de liderazgo constructivo y hacia la seguridad” (anexo a esta línea), actualmente está parado y pendiente de decidir sobre su continuidad.

- Línea nº 3: Programa de Cultura Justa. El responsable de esta línea sigue siendo la Dirección de Desarrollo Exponencial (Gestión del Comportamiento), con el soporte de una empresa consultora experta en la disciplina de OyFH y en particular en el tema de “Cultura Justa”. Después de la impartición de un curso introductorio, se ha elaborado un plan de trabajo que incluye a los 3 centros de trabajo de ENUSA: la Fábrica, la Sede y Saelices y se ha creado un grupo que incluye participación sindical y de los 3 centros. Se han realizado varias reuniones y aunque hay un ligero retraso, se prevé la emisión de un documento de política de Cultura Justa y actualizar los correspondientes procedimientos, así como diversas actuaciones de difusión y seguimiento, para terminar el proyecto en 2025, de acuerdo con la planificación.
- Línea nº 4: Plan “On-boarding”. El responsable de esta línea, inicialmente la Dirección de RRHH y Servicios Generales, es actualmente la Jefatura de Relaciones Industriales, junto con la Jefatura de Gestión de Calidad y Medioambiente. Esta línea incluye la elaboración de manuales de bienvenida y de programas de “mentoring”, si bien se encuentra parada por falta de recursos para llevar a cabo todas estas actividades. Inicialmente contaron con el soporte externo de expertos en gestión del conocimiento y procesos de “mentoring”.

En cuanto a los manuales de bienvenida, se ha realizado una revisión amplia de la documentación de la FJ, identificando 54 documentos sectorizados por actividad para recogerlos en el manual de bienvenida del personal con titulación superior, si bien el trabajo de selección de información relevante todavía no está terminado y se espera poder editar en 2024 un manual de bienvenida general y uno por organización.

Asimismo, se prevé retomar el programa de “mentoring” en 2024 como una forma de fomentar la “adherencia a los procedimientos”.

También indicaron que los libros de conocimiento que están elaborándose, recogidos en la línea nº 1, ayudarán también en esta línea, señalando que las actuaciones de las líneas no son estancas y pueden ser útiles para cubrir los objetivos de otras líneas.

En este sentido, aunque consideran prácticamente finalizado el proceso de relevo generacional, indicaron que prevén implantar todas estas actuaciones en los próximos cambios de puestos como nuevas jefaturas y que para ello cuentan también con el procedimiento para la gestión del conocimiento P-FOR-0005 “Identificación, retención y transmisión del conocimiento” Rev. 1.

- Línea nº 5: Planificación, coordinación y comunicación. El responsable de esta línea, inicialmente la Dirección de Operaciones Industriales y el Director de Fábrica, es actualmente un técnico de Planificación, Componentes y Uranio. Este proyecto también sufre retrasos por los últimos cambios organizativos en las direcciones corporativas. Se ha establecido la mejora de la comunicación a corto plazo mediante el “plan de comunicación operativo”, y la mejora de la coordinación a medio plazo y de la planificación a largo plazo. La Inspección sugirió el cambio de denominación del proyecto del Programa de OyFH del mismo nombre, para evitar malentendidos.

En la actualidad se han elaborado unas encuestas para recoger aspectos de la comunicación en las reuniones diarias de producción de jefes de departamento, operarios e inspectores que permitan estandarizar los partes de producción y sistematizar la información que se transmite, especialmente en caso de cambios de producción.

- Línea A: Proyecto de RRHH. El responsable de esta línea sigue siendo la Dirección de Personas, antes la Dirección de RRHH y Servicios Generales. Aunque con algunos retrasos, se está desarrollando junto con el personal un proceso de evaluación del rendimiento, basada en una metodología y proyecto definidos desde hace tiempo, en

el que se ha creado un catálogo de puestos para cada centro de trabajo. Para ello, se dispone del soporte técnico de una consultora.

- Línea B: Plan de sustitución de mandos. El responsable de esta línea, inicialmente la Dirección de Operaciones Industriales y el Director de Fábrica, es actualmente la Dirección de Personas. Con este plan se realiza la previsión de jubilaciones y se sustituyen las vacantes, incluyendo procesos de solape y mentoring para transmitir el conocimiento tácito. Esta línea, cuyo cierre estaba previsto para 2023, está sufriendo ligeros retrasos.
- Línea C: Proceso de estabilización del empleo temporal. El responsable de esta línea sigue siendo la Dirección de Personas, antes la Dirección de RRHH y Servicios Generales. Tras la reciente autorización de la aplicación de la Ley 20/2021 y RDL 32/2021 en relación con la estabilización del empleo temporal (y con el tema de la temporalidad percibida por el personal de la FJ), se han realizado unas 80 contrataciones indefinidas en 2022 y unas 30 en 2023, logrando una disminución sustancial de dicha temporalidad. En 2024 se prevé realizar más contrataciones.
- Línea D: Comunicación del plan estratégico. El titular indicó que el plan estratégico 21-30 no es un documento público, si bien se han ido realizando varias webinars de comunicación para difundirlo.

El titular indicó que el CSS no realiza seguimiento de las líneas A, B, C y D porque no las considera líneas principales que estén dentro del Programa de CS, sino que son complementarias y su seguimiento se realiza a través de otros procesos de la organización y además depende de otras organizaciones. La Inspección indicó que en principio todas las líneas incluidas dentro del Programa de CS deberían incluirse en el seguimiento del mismo.

En relación con la evaluación de la eficacia de las líneas de actuación, El titular indicó que la forma prevista de evaluar esta eficacia es mediante las evaluaciones de CS y que, si bien no está establecido, ni recogido en el POE de CS, la periodicidad de estas evaluaciones externas y autoevaluaciones, consideran que la próxima sería una autoevaluación y que podría realizarse en 2026.

El titular señaló que, aunque la implantación del Programa de CS ha sufrido en general retrasos por diversos temas de recursos humanos, materiales y formativos, y por los últimos cambios organizativos y los previstos próximamente, tienen previsto continuar con su implantación, si bien es posible que reenfoquen algunas líneas de dicho Programa y se establezcan hitos más a corto plazo para algunas actuaciones.

Asimismo, indicaron que el Programa de CS, con todas sus líneas, cubre bastante bien las áreas de mejora identificadas en la EECS, y que el Programa de OyFH permite actuar sobre aquellos aspectos que, o bien no están completamente abordados en el Programa de CS (adherencia a procedimientos o supervisiones de mandos) o pueden ser reenfocados de forma alternativa, incluso como proyectos del Programa de OyFH. La Inspección indicó que si bien la manera de abordar estas actuaciones, y los posibles reenfoques, son decisiones que el titular debe tomar con plena autonomía y competencia y a un nivel organizativo adecuado, resulta importante tener presente el origen (la EECS) y los objetivos iniciales de dichas líneas de mejoras y proporcionar tanto al Programa de CS como al Programa de OyFH un enfoque basado en el impacto de dichas actuaciones en la seguridad nuclear de la FJ y una estabilidad que limite las posibles influencias externas como dificultades puntuales de recursos o cambios organizativos.

5. Aspectos pendientes de la última inspección

Programa de acciones correctivas

Durante la inspección se han hecho algunas comprobaciones adicionales sobre el PAC y la integración del .

El titular manifestó que la integración del en el PAC ha sido un éxito, como así se puede observar en los indicadores de la evaluación de la efectividad del PAC de 2022 y en los indicadores relacionados con los hallazgos de en los que se aprecia que ha aumentado el número de hallazgos de personal en eventos relacionados con la seguridad nuclear y la protección radiológica, así como el número de usuarios diferentes que registran estas altas.

La Inspección preguntó por las evaluaciones de los sucesos del PAC y la posibilidad de tener varias evaluaciones con diferentes causas raíces sin una evaluación integrada, a lo que el titular respondió que considera positivo que haya varios evaluadores para tener causas raíces desde el punto de vista de las distintas áreas afectadas y no considera necesario integrar todos los análisis del mismo suceso.

En el caso de los ACRs, sólo hay una evaluación en la que se determinan todas las causas raíces, sin embargo, la aplicación del PAC sólo permite introducir una, la que se considera más importante, y las demás causas deben ser incluidas en el campo "OTROS", lo que

dificulta el seguimiento y análisis de tendencias por parte de GCOM, que debe mantener su base de datos.

A preguntas de la inspección acerca de la apertura de acciones en el PAC derivadas de la inspección anterior, el titular respondió que no había ninguna pero que, en caso de existir, dichas acciones no se registrarían vía PAC.

La Inspección del CSN comunicó en la reunión de cierre a los representantes de la instalación las potenciales desviaciones identificadas en el transcurso de la inspección y la ausencia de desviaciones/ hallazgos.

Por parte de los representantes de la FJ se dieron las facilidades necesarias para el correcto desarrollo de la inspección.

Con el fin de que quede constancia de cuanto antecede y a los efectos que señala la Ley 15/1980, 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear, el Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas, y el Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes, así como la autorización referida, se levanta y se suscribe la presente acta, firmada electrónicamente.

TRÁMITE. - En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas citado, se invita a un representante autorizado de la Fábrica de Elementos Combustibles de ENUSA en Juzbado para que manifieste su conformidad o reparos al contenido del acta.

A tal efecto se deberá generar un documento independiente, firmado y que debe incluir la referencia del expediente que figura en el cabecero esta acta de inspección.

Se recomienda utilizar la sede electrónica del CSN de acuerdo con el procedimiento (trámite) administrativo y tipo de inspección correspondiente.

ANEXO I. PARTICIPANTES EN LA INSPECCIÓN

Inspección del CSN:

- Inspectora Jefe
- D^a Inspectora

Representantes del titular:

- Directora de Desarrollo Exponencial
- D^a Jefa de Gestión de Comportamiento
- Técnico de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa
- D^a Jefa de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa
- Responsable de Negocio, Desmantelamiento y Recuperación Ambiental
- Jefe de Gestión de la Seguridad
- Director de Ingeniería
- D^a Jefa de Organización y Desarrollo
- Técnico de MIS
- Jefe de Relaciones Industriales
- Jefe de Gestión de Calidad y Medioambiente
- Responsable del Sistema de Tratamiento de Efluentes Líquidos
- D^a Jefa de Operaciones
- S Técnico de Formación
- D^a Técnico de Planificación

ANEXO II. AGENDA DE INSPECCIÓN

1. Reunión de apertura:

- 1.1. Presentación; revisión de la agenda; objeto de la inspección.
- 1.2. Planificación de la inspección (horarios).

2. Alcance 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 (noviembre de 2021).
 - 2.1.3. Plan de acción derivado de la EECS de la Fábrica de Juzbado.
 - 2.1.4. Incidentes operativos de la Fábrica de Juzbado con componente de OyFH.
- 2.2. Aspectos pendientes de la última inspección.
- 2.3. Recorridos por la Fábrica.

3. Reunión de cierre.

- 3.1. Resumen del desarrollo de la inspección.
- 3.2. Identificación preliminar de potenciales desviaciones y hallazgos

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

A. Documentos a remitir al CSN previamente a la inspección

- 1. Programa de Organización y Factores Humanos (P-GCOM-1-00, Rev. 8).
- 2. Programas bienales de Organización y Factores Humanos editados desde la anterior inspección (INF-GCOM-000275, Rev. 1)

3. Informes anuales del estado de los proyectos y actividades de Organización y Factores Humanos editados desde la anterior inspección (INF-GCOM-000274 Rev. 1, INF-GCOM-000283 Rev. 0).
 4. Informes anuales que recojan la participación de GCOM en el proceso de modificaciones de diseño de la Fábrica en el periodo 2021-2023 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 2021-2023 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 revisadas desde la inspección anterior, de noviembre 2021 a noviembre 2023.
 7. Programa de Cultura de Seguridad (INF-OTR-001536, revisión vigente).
 8. Plan de mejora de la Cultura de Seguridad (2022-2025).
 9. Acta del 20/01/2023 del Comité de Cultura de Seguridad de ENUSA (AR-007889).
- B. Documentos que deben estar disponibles durante el desarrollo de la inspección
10. Actas de las reuniones del CSE, CSF y otros comités donde se hayan tratado temas incluidos en el alcance de la inspección.
 11. Presentaciones realizadas de los resultados de la Evaluación Externa de Cultura de Seguridad de 2021.
 12. Documentación referida en los diferentes documentos del Programa.
 13. Entradas en el PAC derivadas de la última inspección o de las actividades del Programa de OyFH, así como de los incidentes operativos de la Fábrica con componente de OyFH.

**CONTESTACIÓN AL ACTA DE INSPECCIÓN****REF: CSN/AIN/JUZ/23/331 – EXP: JUZ/INSP/2023/280**✓ **Página 4 de 24, párrafo 4****Donde dice:**

“En relación con los mecanismos de coordinación del Programa, el titular indicó que, en cuanto a la coordinación interna, el CSF sigue realizando el seguimiento del Programa de OyFH al menos cada 4 meses. Además, en el CSE, el área de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa presenta la información del Programa, si bien con menor nivel de detalle. Adicionalmente, la Jefa de GCOM y la Directora de Desarrollo Exponencial mantienen reuniones semanales de seguimiento de los proyectos del Programa y de las tareas de GCOM.”

ENUSA desea señalar que:

El CSE revisa el Programa de OYFH solo a través de las actas del CSF. Lo que hace es:

- Ratificación del Programa de Organización y Factores Humanos aprobado por el CSF.
- Aprobación y seguimiento del Programa de Cultura de Seguridad.
- Aprobación y seguimiento de los Planes de Mejora de Cultura de Seguridad.

Las dos últimas funciones son la consecuencia de haber asumido las funciones del Comité de Cultura de Seguridad Organizativo y se recogen en la G-CSE-001.



Ref.: INF-AUD-004853

Rev. 0

Página 2 de 6

✓ **Página 5 de 24, párrafo 2**

Donde dice:

“En relación con las autoevaluaciones del Programa de OyFH, el titular indicó que esta autoevaluación está recogida en el informe INF-EX-019131 “Programa anual de autoevaluaciones operativas periódicas y puntuales 2023” de acuerdo con el P-OE-16.019 “Autoevaluación Operativa de la Fábrica de Juzbado”, y que se revisa en el CSF y en el CSE.”

ENUSA desea señalar que:

En este programa de autoevaluaciones se revisa exactamente el “Cumplimiento en plazo del Plan de Cultura de Seguridad” pero no se cita expresamente el Programa de OyFH.

✓ **Página 5 de 24, párrafo 3**

Donde dice:

“En dicho informe se recoge... La GCSF-001 no menciona el seguimiento del Plan de CS, si bien indica que el seguimiento del Programa de OyFH es al menos 2 veces al año.”

ENUSA desea señalar que:

El plan de Cultura de Seguridad es un proyecto del Programa de OyFH y, por tanto, el CSF revisa el Programa y, dentro de éste, el Plan de CS.



✓ **Página 5 de 24, último párrafo**

Donde dice:

“En relación con las funciones que realiza GCOM, adicionales a la coordinación del Programa, continúa participando en la realización de análisis de causa (ACR y ACD) 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.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“En relación con las funciones que realiza GCOM, adicionales a la coordinación del Programa, continúa participando en la realización de análisis de causa (ACR y ACD) 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 2021, 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.”



✓ **Página 14 de 24, último párrafo y página 15 de 24, primer párrafo**

Donde dice:

“Posteriormente, el 20/01/2023 se celebró la primera reunión del nuevo Comité de Cultura de Seguridad (CCS) de ENUSA (acta AR-007889 Rev. 0, del 20/01/2023). Dicho comité está compuesto por la Directora de Desarrollo Exponencial (presidenta), el Jefe de Gestión de Calidad y Medioambiente (secretario), el Director de Negocio, la Directora de Auditoría Interna, la Directora de Personas, el Director de la Fábrica, el Director de Ingeniería, el Director de Servicios en Central y el Dirección de Desarrollo de Negocio Nuclear, siendo estos dos últimos miembros y el secretario del CCS los únicos que no pertenecen al CSE. El CSS está regulado por la guía G-CCS-001 Rev. 0, de mayo de 2023 y se reúne al menos dos veces al año para realizar el seguimiento del Programa de CS y demás temas relacionados con la CS de la FJ (que se deciden por los miembros del CSE del CCS) y con la CS de ENUSA.”

ENUSA expone:

Debe decir:

“Posteriormente, el 20/01/2023 se celebró la primera reunión del nuevo Comité de Cultura de Seguridad (CCS) de ENUSA (acta AR-007889 Rev. 0, del 20/01/2023). Dicho comité estaba compuesto por el Director de Sistemas, Transformación Digital y Calidad (presidente), el Jefe de Gestión de Calidad y Medio Ambiente (secretario), el Director de Operaciones Industriales, la Directora de Auditoría Interna, la Directora de RRHH y Servicios Generales, el Director Técnico de la Fábrica, el Director Técnico de Ingeniería e I+D+i, el Director Técnico Comercial y el Director Técnico de Desmantelamiento y Servicios en Central, siendo estos dos últimos miembros y el secretario del CCS los únicos que no pertenecen al CSE. El CSS está regulado por la guía G-CCS-001 Rev. 0 cuyo primer borrador de la guía G-CCS-001 Rev. 0, de enero 2023, fue revisado en esa reunión, y se reúne al menos dos veces al año para realizar el seguimiento del Programa de CS y demás temas relacionados con la CS de la FJ (que se deciden por los miembros del CSE del CCS) y con la CS de ENUSA.”

✓ **Página 15 de 24, último párrafo**

Donde dice:

“El P-OE-12.009 “Cultura de Seguridad” del 15/12/2022 Rev. 8 en vigor fue actualizado para incluir la creación del nuevo CSS de ENUSA mencionado, si bien no están resaltados estos cambios en la Rev. 8. Además, el titular indicó que tiene previsto actualizar este procedimiento próximamente, dado que los procedimientos se revisan por bloques, para recoger los cambios organizativos realizados en abril de 2023 (Rev. 30 del RF).”

ENUSA expone:

Debe decir:

“El P-OE-12.009 “Cultura de Seguridad” del 15/12/2022 Rev. 8 en vigor fue actualizado para incluir la creación del nuevo CSS de ENUSA mencionado, si bien no están resaltados estos cambios en la Rev. 8 al haberse revisado el procedimiento en su totalidad. Además, el titular indicó que tiene previsto actualizar este procedimiento próximamente, dado que los procedimientos se revisan por bloques, para recoger los cambios organizativos realizados en abril de 2023 (Rev. 30 del RF).”

✓ **Página 16 de 24, primer párrafo**

Donde dice:

“La segunda reunión de 2023 fue celebrada el 03/07/2023 y el acta (AR-008162) recoge un resumen del seguimiento de las 5 líneas principales del Programa de CS (INF-OTR-001536 Rev. 1) y la guía G-CCS-001 de mayo de 2023 aprobada, así como un resumen de los resultados de las auditorías realizadas sobre el cumplimiento de la ISO 19443.”

**ENUSA expone:****Debe decir:**

“La segunda reunión de 2023 fue celebrada el 03/07/2023 y el acta (AR-008162) recoge la nueva composición del comité compuesto por la Directora de Desarrollo Exponencial (presidenta), el Jefe de Gestión de Calidad y Medioambiente (secretario), el Director de Negocio, la Directora de Auditoría Interna, la Directora de Personas, el Director de la Fábrica, el Director de Ingeniería, el Director de Servicios en Central y el Dirección de Desarrollo de Negocio Nuclear, siendo estos dos últimos miembros y el secretario del CCS los únicos que no pertenecen al CSE. También recoge un resumen del seguimiento de las 5 líneas principales del Programa de CS (INF-OTR-001536 Rev. 1) y un nuevo borrador de la guía G-CCS-001 de mayo de 2023, así como un resumen de los resultados de las auditorías realizadas sobre el cumplimiento de la ISO 19443.”

DILIGENCIA

En relación con los comentarios formulados en el TRÁMITE del acta de inspección de referencia CSN/AIN/JUZ/23/331 correspondiente a la inspección realizada en la Fábrica de Combustible de Juzbado los días 28 a 30 de noviembre de dos mil veintitrés, los inspectores que la suscriben y firman electrónicamente declaran,

Página 4 de 24, párrafo 4:

La información adicional no modifica el contenido del acta.

Página 5 de 24, párrafo 2:

La información adicional no modifica el contenido del acta, porque está recogida en el párrafo siguiente (párrafo 3 de la página 5 de 24).

Página 5 de 24, párrafo 3:

La información adicional no modifica el contenido del acta.

Página 5 de 24, último párrafo:

Se acepta el comentario, que modifica el contenido del acta.

Página 14 de 24, último párrafo y página 15 de 24, primer párrafo:

Se acepta el comentario, que modifica el contenido del acta.

Página 15 de 24, último párrafo:

Se acepta la información adicional, que modifica el contenido del acta. Indica el motivo por el que no están resaltados los cambios del procedimiento

Página 16 de 24, primer párrafo:

Se acepta el comentario, que modifica el contenido del acta.