

## ACTA DE INSPECCIÓN

Dña. [REDACTED] y D. [REDACTED], funcionarios del Consejo de Seguridad Nuclear acreditados como inspectores, en adelante la Inspección,

**CERTIFICAN:** Que los días once a catorce de mayo de dos mil quince, se han personado en el emplazamiento de la central nuclear Cofrentes (CNC). Esta instalación dispone de Autorización de Explotación concedida por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, mediante Orden ITC/1571/2011 de 10 de marzo de 2011.

El titular de la CNC (en adelante el Titular) fue informado de que la inspección tenía por objeto verificar su gestión en lo referente a la formación del personal sin licencia de operación (PSL) que trabaje para la central nuclear y cuyas funciones estén relacionadas con la operación segura de la planta. El alcance de esta inspección comprende los años 2013 y 2014, siguiendo el procedimiento técnico del CSN PT.IV.208, dentro del Plan Base de Inspección del Sistema Integrado de Supervisión de Centrales nucleares en operación (SISC). La agenda de inspección había sido adelantada al Titular días antes de la inspección (se adjunta como Anexo 1 de la presente Acta).

La normativa específica cuyo cumplimiento es objeto de comprobación en esta inspección se basa en la siguiente Instrucción de Seguridad del CSN:

*IS-12, por la que se definen los requisitos de cualificación y formación del personal sin licencia, de plantilla y externo, en el ámbito de las centrales nucleares, de 28 de febrero de 2007, vigente desde el 12 de mayo de 2008 en lo que respecta al requisito de adecuar las prácticas y procedimientos, mientras que el requisito de que todo el personal de plantilla y externo disponga de las competencias definidas está vigente desde el 12 de mayo de 2009.*

La Inspección fue recibida por las siguientes personas de CNC: D. [REDACTED], Jefe de Formación; D. [REDACTED], Jefe de Soporte; y D. [REDACTED], Responsable de Turnos de Operación, que recibieron a la Inspección en representación del Titular y manifestaron conocer y aceptar la finalidad de la inspección. Otros representantes del Titular que atendieron parcialmente a la Inspección fueron: D. [REDACTED], Jefe de Planificación y Análisis del Servicio Técnico Nuclear de Iberdrola Generación Nuclear; y por parte de Tecnatom las siguientes personas: D. [REDACTED], Responsable de la Escuela de

Formación de Tecnatom en CNC; D. [REDACTED] Instructor-Evaluador de personal con licencia de operación.

Los representantes del titular de la instalación 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 el personal técnico de la instalación a requerimiento de la Inspección, así como de las comprobaciones tanto visuales como documentales realizadas directamente por la misma, se obtienen los resultados siguientes:

#### ***Procedimiento del CSN PT.IV.208 "Formación del personal"***

Dentro de los objetivos de inspección previstos en este procedimiento del CSN, la Inspección se centró en el punto 6.2.9 del procedimiento que aplica a la cualificación del personal sin licencia (PSL) de la central nuclear de Cofrentes. Asimismo, realizó entrevistas personales a varios instructores de formación y jefes de unidades organizativas para verificar determinados aspectos del citado procedimiento.

A continuación se apuntan los hechos más relevantes observados siguiendo el citado procedimiento:

#### ***6.2.9. Programas de formación inicial y continua para personal sin licencia***

Se entregaron a la Inspección listados de distintos tipos de documentos (procedimientos de formación, programas de formación inicial específica y continua y guías OJT), pudiéndose constatar los que habían sido actualizados desde la anterior inspección, que se encuentran identificados al final del Acta, en el apartado *Procedimientos de la central*.

La Inspección se interesó por conocer cuál es la política de CNC sobre formación. Los representantes del Titular informaron que no disponen de un documento único que recoja todos los aspectos de la política en formación y remitieron a los siguientes:

- PG-028-R05. *Procedimiento General de Cualificación y Formación*. Octubre-2014, que indica lo siguiente:  
*El objetivo de este procedimiento es describir la sistemática establecida en la Dirección de Cofrentes en relación con la cualificación y formación del personal, para asegurar el más alto nivel de conocimientos, haciendo que el proceso se realice con eficacia y eficiencia, para contribuir de este modo a garantizar que la Central Nuclear de Cofrentes se opere de forma segura y fiable, a la vez que para asegurar, la adecuada protección del medio ambiente y de la seguridad y salud de trabajadores y el correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad física implantados en la Central.*
- Manual de expectativas de comportamiento, que recoge recomendaciones hechas a nivel individual.
- Plan de Gestión de Cofrentes 2015-2019. Apartado 5.3: Formación.

La Inspección revisó el Plan de Gestión de Cofrentes para los quinquenios 2013-2017; 2014-2018; y 2015-2019. Las acciones y cronograma del vigente Plan de Gestión referido a la formación son las siguientes:

- Implantación y mantenimiento del PERFORMA/FORMAPER a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. Actividad continua.
- Realización, seguimiento y evaluación del Programa de formación anual. Actividad continua.
- Implantación de la IS-12 y ejecución del plan de acción por apercebimiento IS-12. Finalizar en 2015.
- Formación según IS-11 y Guía 1.1 de nuevas licencias y supervisores de sala. Formación específica para jefes de turno.
- Implantación del plan de acción del GAP-Assessment INPO y Peer Review 2014. Finalizar en 2015.
- Plan de modernización del simulador.
- Implantación de formación en e-learning.
- Mejora del centro de formación distribuido (CAGE, simulador PR y FF-HH). Finalizar en 2016.

Seguidamente, sobre los recursos humanos de la Unidad de Formación, se informó a la Inspección que, actualmente, está formada por un Jefe de Formación y tres Técnicos de

Formación (dedicados a personal de plantilla IS-11 e IS-12; a personal externo IS-12; y a formación inicial), siendo dos de los tres Técnicos de reciente incorporación. Completando esta plantilla, disponen de dos Auxiliares de Formación, pertenecientes a una empresa externa.

Por otro lado, la Unidad de Formación dispone para las imparticiones de unos 20 instructores, que son personal externo permanente (PEP), y cuenta con un Coordinador de Formación en cada unidad organizativa de CNC, que es personal de plantilla y sirve de interlocutor y responsable de todos los temas relacionados.

El punto a. del procedimientos de inspección requiere verificar la definición de los requisitos de cualificación. En este sentido, la Inspección fue informada sobre el sistema desarrollado por el Titular para definir la cualificación del personal de CNC y la formación asociada al mantenimiento de dichas cualificaciones.

El Titular dispone del programa PERFORMA/FORMAPER, que es una herramienta de perfiles formativos de Iberdrola para toda su plantilla, desarrollada a partir de 1998 y que está basada en la definición previa de estándares de ocupación.

Según informaron los representantes del Titular, actualmente los elementos más importantes del proceso de definición de las cualificaciones del personal son los siguientes:

- Estándares de ocupación.- Cada ocupación agrupa a varios puestos de trabajo con funciones y actividades comunes. Se realizaron en 1996 con el objetivo de unificar categorías profesionales y establecer aspectos de recursos humanos del momento, haciendo definiciones de carácter abierto para que pudieran tener cabida cambios sin excesivas rigideces del sistema. Tanto las funciones como las actividades que se describen en cada estándar de ocupación no son exhaustivos ni reflejan todos los detalles de cada uno de ellos. El nivel de detalle de esta descripción es inferior al de los Manuales de Organización y Funcionamiento (MOF) de CNC.

Dentro de los estándares de ocupación se excluyó al personal que pertenece a grupos de titulados superiores, jefes de unidades organizativas y directores.

Con posterioridad, se han añadido tres estándares nuevos con el objetivo de definir la formación de los mismos. Son los siguientes: "Prevención de Riesgos Laborales", "Encargados de Mantenimiento de Sistemas" y "Operador Auxiliar".

La información contenida en el formato establecido por el Titular incluye las funciones básicas, actividades principales de cada función básica, estructura organizativa, contexto

del puesto (complejidad, responsabilidad, tipos de relaciones internas/externas), dimensiones, impacto de los resultados, incidencia sobre la seguridad de las personas, riesgos laborales, esfuerzos, conocimientos requeridos, experiencia, y otros.

Además de las funciones básicas existen las polifunciones, que pueden afectar a una única persona o un grupo del estándar de ocupación, y su desempeño representa al menos un 5% del tiempo de trabajo.

- Especialidades.- Se establecen las especialidades como un subconjunto de los estándares de ocupación, para hacer asignaciones de formación más específicas.

La Inspección verificó el estándar de ocupación de Mantenimiento Eléctrico, con las siguientes especialidades: 028GX-339//TECNICO; 029gx-346//SUPERVISOR; 030GX-350//JEFE DE EQUIPO; 031gx-357//OFICIAL; 095GX-598//ENCARGADO.

- Perfiles.- Cada pareja Estándar de ocupación-Especialidad va a generar un perfil.

La Inspección pudo verificar que el formato establecido por el Titular para las distintas especialidades dentro de un estándar de ocupación es una tabla de doble entrada que contiene en ordenadas un listado de unidades formativas aplicables a la citada especialidad, agrupadas por áreas de conocimiento. En abscisas se incluyen tantas columnas como especialidades tiene la ocupación. Dentro de cada especialidad se incluyen tantas sub-columnas como funciones tiene asignadas la especialidad, representadas por F-1 y siguientes.

En el caso anterior, los puestos de Técnico, Supervisor y Jefe de Equipo tienen 5 funciones asignadas. Los puestos de Oficial y Encargado tienen 4 funciones asignadas. Cuando se produce el cruce de una unidad formativa con una función básica, se representa con un número que varía del 1 al 5 y quiere expresar el nivel con el que se tiene que abordar la unidad formativa (enfoque, profundidad del contenido, tiempo de impartición, dificultad, sistema de evaluación y otros), correspondiendo el nivel 5 al personal más experto.

El conjunto formado por el cruce de las unidades formativas con las funciones básicas de una especialidad y el nivel previsto de dificultad de cada una de las unidades formativas conforman un perfil.

- Unidades formativas.- Son cada una de las partes de materia de que se compone un área del conocimiento aplicable a un estándar de ocupación.
- Cursos.- Con diferentes unidades formativas se compone un curso atendiendo a criterios de contenido y oportunidad, resultando que un curso es la materia que se imparte.

La Inspección comprobó las unidades formativas que componen cada uno de los cursos de las especialidades de Mantenimiento Eléctrico. El código de la unidad formativa lleva incorporado el nivel después de una coma.

Asimismo, los representantes del Titular informaron que en 2012 se realizó una actualización del PERFORMA enfocada a los perfiles formativos para incluir las especialidades y las unidades formativas.

Según los representantes del Titular, CAMPUS, herramienta de gestión de la formación, está siendo sustituida por SAP-OneHR-LSO desde el 4 de abril de 2014. Este cambio de plataforma corresponde a decisiones de Iberdrola, por encima de CNC, con vistas a mejorar los aspectos de recursos humanos dentro de sus características de internacionalización de los negocios.

Esta migración de datos y adaptación al nuevo sistema informático está retrasando la labor de actualización de los requisitos de cualificación del personal de CNC. Los representantes del Titular manifestaron que para el personal externo y PERFORMA se mantiene CAMPUS de forma transitoria hasta su incorporación a LSO, a finales de 2015.

Simultáneamente a la actualización del PERFORMA, el Titular abordó la creación de los Programas de Formación Inicial Específica y Continua (PFIEyC) para todas las unidades organizativas de CNC, los cuales han sido aprobados por los distintos jefes de unidad, con la categoría de procedimientos, durante 2013 y 2014. Estos procedimientos serán revisados, al menos, cada tres años.

Los PFIEyC han sido elaborados por personal experto de las distintas unidades organizativas junto con personal de la unidad de Formación, teniendo en cuenta los perfiles existentes en PERFORMA, lo que equivale a decir las especialidades junto con sus conocimientos asociados, expuesto el conjunto en forma de cursos sobre los que se especifica la duración y el código identificativo correspondiente. Dado que los PFIEyC identifican los conocimientos necesarios mediante cursos (con sus códigos específicos) y las distintas especialidades de los estándares de ocupación mediante unidades formativas (también con sus códigos específicos), la forma de correlacionar unos con otros es mediante listados adicionales. Se entregaron a la Inspección los listados de los cursos de las cuatro

especialidades de Mantenimiento Eléctrico antes referidas, en los que puede verse el título del curso y las unidades formativas que lo integran.

Además, al final de cada PFIEyC se adjuntan unas tablas con los requisitos de cualificación definidos para el personal externo (PE) de la unidad organizativa correspondiente.

Desde 2013 se incluyen las cualificaciones del personal externo en las peticiones de oferta, según manifestaron los representantes del Titular. Asimismo, se realizan las comparaciones oportunas y se acepta a cada uno de los candidatos de la oferta mediante firma del responsable del contrato. La Unidad de Formación interviene supervisando el proceso, con su visto bueno.

Dentro del mismo contexto de adaptación a la IS-12, se han revisado los OJT (on the job training), es decir los documentos de entrenamiento en el puesto, y se han aprobado con la categoría de guías.

Posteriormente se va a realizar una actualización a los perfiles del PERFORMA para que haya discrepancias con los PFIEyC que se han realizado en 2013 y 2014.

Los representantes del Titular informaron que como los estándares de ocupación no fueron aplicados a los titulados superiores, jefes de unidad y directores, se tomó la decisión de realizar directamente un PFIEyC específico para este personal. El procedimiento correspondiente es el PFIEyC-JEF-R00, de Junio-2014, y se refiere a 9 puestos de trabajo. En relación con los puestos de Director de Cofrentes y Director de Central se especifica que "A modo orientativo se indican a continuación los cursos asociados al perfil". La Inspección recordó que según la IS-12 las cualificaciones de todos los puestos de trabajo deben estar definidas antes de su aplicación, siguiendo la filosofía del Diseño Sistemático de la Formación. En este sentido, sería adecuado que para el futuro los actuales directores contribuyeran a fijar con más precisión los requisitos de cualificación de esos puestos, según su propia experiencia; todo ello con independencia de que en cada caso particular que se produzca en el futuro, se cree un panel de expertos para ajustar las necesidades de formación del candidato.

El Titular ha indicado que ha finalizado el análisis de los puestos de trabajo del Personal con Licencia de Operación (PLO) y de los Auxiliares y Encargados de Operación, con el nivel correspondiente a un análisis de tareas completo, contando con la ayuda de la empresa TECNATOM. Los representantes del Titular señalaron que en ambos casos se ha abordado el OJT/TPE (entrenamiento en el puesto/evaluación de la ejecución de las tareas por personal independiente al instructor), con metodología de INPO (Institute of Nuclear Power

Operations). El proceso OJT/TPE está operativo desde 2015 como formación inicial para los Encargados de Operación.

Los representantes del Titular manifestaron no tener previsto, por el momento, hacer análisis de tareas completo, equivalente al realizado para el personal de Operación, para otros colectivos.

El Titular no había analizado y valorado con una visión de conjunto si el desarrollo que tiene hasta la fecha sobre la definición de las cualificaciones del personal y la formación necesaria es suficiente para poder ser considerado como un Diseño Sistemático de la Formación de acuerdo a la IS-12 y estándares internacionales.

Sobre uno de los puntos del DSF, el de la evaluación de la formación por parte del Titular, los representantes del Titular informaron que han establecido en 2014 un proyecto piloto de seis indicadores para medir la efectividad de la formación, en 7 grupos de la central: Mantenimiento mecánico, Mantenimiento eléctrico, Mantenimiento de instrumentación y control; Protección Radiológica; Química, Operación con licencia y Operación sin licencia. Estos indicadores siguen las directrices de INPO contenidas en ACAD02-001.

Está previsto que el resultado de estos indicadores se lleve al Comité de Dirección de la Formación para su discusión. La Inspección pudo comprobar que estos indicadores y su filosofía no ha sido suficientemente explicada a todos los grupos objeto del proyecto piloto.

Otro elemento de interés para ser tenido en cuenta como evaluación de la formación es la "evaluación de la transferencia al puesto", usada para determinados casos en los que el jefe inmediatamente superior evalúa el cambio de conocimientos, capacidades y/o habilidades obrado en el trabajador después de realizar un curso. Actualmente, el Titular dispone de una encuesta, muy genérica, cuya cumplimentación le corresponde al trabajador y es de tipo voluntario. En algunos casos, los jefes de unidad rellenan esa encuesta para un grupo de trabajadores.

Asimismo, los representantes del Titular expusieron varios ejemplos de los programas de Inspecciones y de Supervisiones de CNC, en que la organización identifica y recopila potenciales discrepancias en temas del estado de la instalación así como en temas de comportamiento humano. El tratamiento y análisis de los datos es realizado por personal de la unidad de Organización y Factores Humanos, que cuando detecta o identifica alguna deficiencia, en este caso aplicable a temas de formación, lo trasmite a la unidad organizativa responsable y/o a la Dirección con el objetivo de realimentar al proceso de formación. En algunos casos acaban abriéndose acciones en el GESINCA.

Seguidamente, la Inspección revisó la auditoría interna realizada por Garantía de Calidad el 23 de enero de 2015 a la Unidad de Formación.

Por otro lado, el CSNE (Comité de Seguridad Nuclear del Explotador) tiene encomendado entre sus funciones, según consta en el Reglamento de Funcionamiento, la de hacer auditorías al "desempeño de sus funciones, formación y cualificación del personal con responsabilidad nuclear". Esta auditoría la tiene delegada en la unidad de Calidad.

Sobre este punto de la evaluación de la formación por parte del Titular, la Inspección preguntó así mismo por la utilización de varios procesos existentes en la central que podrían ser utilizados también para la evaluación de la formación y las realimentaciones oportunas, tales como: comités de formación; sesiones piloto de los cursos; observaciones realizadas por la unidad de Formación y por el jefe de la unidad; informes sobre cursos y encuestas realizados por instructores y alumnos; programa de supervisiones, programa de inspecciones; auditorías internas; GESINCA; evaluaciones externas como las recientes del Peer Review de WANO, Technical Support Mission y Cultura de Seguridad; evaluaciones independientes del CSNC y, especialmente, del CSNE; y evaluaciones de la unidad organizativa de "Supervisión Corporativa" (Oversight) de Iberdrola Generación. Los representantes del Titular expusieron los análisis de tendencias y seguimiento que se realizan del GESINCA y de los programas internos de supervisiones e inspecciones, así como la auditoría de la formación realizada por Garantía de Calidad en delegación del CSNE. No obstante, la información obtenida de todos estos procesos no se aprovecha de forma integrada para analizar con visión de conjunto la efectividad de la formación de CNC, identificando tendencias, cuestiones programáticas y de enfoque sobre las que plantear, en su caso, áreas de mejora.

A continuación en la inspección se abordaron distintos aspectos de la Formación Continua (FC) definida en cada PFIEyC. Los representantes del Titular informaron que se incluyen en dichos procedimientos los criterios que deben aplicarse para realizar cada año el programa de cada unidad organizativa. Coordinado por la unidad organizativa de Formación, hacia el mes de septiembre de cada año, las diferentes unidades organizativas identifican sus necesidades de formación continua específica. Con esta información, más los criterios del procedimiento, más las necesidades de formación requerida (por ejemplo de PR, PCI, PRL, etc.), la unidad de Formación elabora un borrador de Programa de Formación para el año próximo, que es debatido en el Comité de Formación de la unidad correspondiente. El programa definitivo, conjunto, es aprobado por el Comité Director de Formación. Normalmente dicho programa recibe distintos ajustes y, a mediados de año, se hace su revisión que, asimismo, es autorizada por el citado Comité.

Según explicaron los representantes del Titular, la FC ha pasado en 2013 de ser realizada en seminarios a ser programada e impartida rigurosamente, controlando las asistencias y evaluaciones.

Los representantes del Titular indicaron que el objetivo de la Dirección es el cumplimiento del 100% del programa aprobado y en ese sentido se esfuerzan por buscar distintas opciones para que toda la formación programada sea impartida. Únicamente en casos excepcionales, por ejemplo por problemas de salud, se recurre al estudio tutelado (ET). Trimestralmente la Unidad de Formación transmite al jefe de cada unidad organizativa el estado de cumplimiento del Programa (ausencias, calificaciones, faltas de puntualidad, etc.).

La Inspección revisó el Programa de Formación de la Dirección de Cofrentes para 2014, revisión 1, y el Programa de Formación de la Dirección de Cofrentes para 2015, revisión 0. En ambos casos se trata de un documento global que define materias, número de personas por unidades y/o grupos y número de horas.

Dentro del mismo contexto, la Inspección verificó dos ejemplos de control y seguimiento de la FC durante el primer trimestre de 2015.

En reuniones posteriores a las del Comité de Formación de la unidad organizativa se abordan los contenidos detallados del programa y los diferentes cursos que lo constituyen. La Inspección revisó el acta de reunión de Formación Continua (a la que se denomina IS-12) de MELEC (Mantenimiento Eléctrico), realizada el 17-02-2015, referencia: ACT-CNC-MELEC2015, que contenía dos puntos a tratar. Por un lado, la formación continua IS-12 para personal de Iberdrola y, por otro, formación continua IS-12 para personal de empresas externas.

Según informaron los representantes del Titular, a la FC programada para el personal de empresas externas se le somete al mismo seguimiento que el previsto para el personal de plantilla.

En cuanto al alcance de la IS-12, los representantes del Titular señalaron que, actualmente, todo el personal de la Central Nuclear Cofrentes está incluido dentro del ámbito de aplicación de la IS-12.

De acuerdo con el Reglamento de Funcionamiento (RF) de la CNC, además del personal dependiente de la Dirección de Cofrentes, existe otro personal perteneciente a otras organizaciones del Titular (Iberdrola Generación Nuclear S.A.U.) ó incluso del Grupo Iberdrola S.A. que realizan trabajos o prestan servicios especializados para la Central Nuclear de Cofrentes bajo la responsabilidad de su Dirección. Sea como personal de plantilla del Titular o como personal de empresas externas, estas organizaciones están incluidas dentro

del ámbito de aplicación de la IS-12 cuando realizan funciones encomendadas por o para la Dirección de Cofrentes. Según los representantes del Titular son las siguientes:

- Servicio Técnico Nuclear, perteneciente a Iberdrola Generación Nuclear S.A.U.
- Recursos Humanos, perteneciente a Iberdrola Generación S.A.U.
- Planificación y Control, perteneciente a Iberdrola Generación S.A.U.
- Seguridad Corporativa, perteneciente a Iberdrola S.A.
- Comunicación, perteneciente a Iberdrola S.A.
- Servicio de Prevención, perteneciente a Iberdrola S.A.

Para abordar los requisitos de la IS-12 en relación con su personal que no está adscrito a la Central Nuclear Cofrentes, Iberdrola Generación Nuclear S.A.U. ha elaborado, dentro del Manual de Organización y Procedimientos, el documento 1135-RB2-PG-001 de 06/05/2015, que recoge el proceso de funcionamiento previsto por dicha organización para garantizar la cualificación de su personal, incluyendo criterios y definiciones de la IS-12. Asimismo, se acompañan las fichas, elaboradas siguiendo las indicaciones del citado documento, que identifican las cualificaciones de ocho puestos de jefatura y tres colectivos de "titulados superiores".

La Inspección ha revisado las fichas que describen las cualificaciones del personal del Servicio Técnico Nuclear, dentro de Iberdrola Generación S.A.U., habiéndose identificado, entre otras cosas, una falta de precisión en los contenidos formativos y la ausencia de tiempos mínimos de formación inicial y continua, que deben estar recogidos en los documentos de la central con anterioridad a la asignación de las funciones, según establece la IS-12.

Los PFIEyC desarrollados por el Titular no incluyen la cualificación y formación requeridos para el personal de las unidades organizativas del Grupo Iberdrola que también realizan alguna función para C.N. de Cofrentes según el RF.

El punto b. del procedimiento de inspección requiere verificar que el personal de la central cumple con los requisitos de cualificación definidos previamente, para lo cual se entregaron a la Inspección los listados de personal de plantilla y de personal externo, con indicación en este último caso del que está dentro del ámbito de aplicación de la IS-12.

La Inspección solicitó la documentación acreditativa de la cualificación de cuatro personas de plantilla, dos de ellas pertenecientes a la Dirección de Central, una perteneciente al Servicio Técnico dependiente de la Dirección de Cofrentes y una perteneciente al Servicio Técnico Nuclear dependiente de Iberdrola Generación Nuclear S.A.U.

La comprobación que hizo la Inspección sobre los expedientes de estas cuatro personas dio el siguiente resultado:

Sobre la persona seleccionada en primer lugar (Encargado de Instrumentación y Control de Sistemas), únicamente se aportó a la Inspección un listado de personas de la Unidad de Mantenimiento Instrumentación y Control, entre las que se encontraba la persona seleccionada, que correspondía a la programación de su formación continua para 2015. La Inspección no pudo verificar documentalmente su cualificación en el puesto de trabajo.

Sobre la segunda persona seleccionada (Aprovisionamientos), los representantes del Titular aportaron los listados del expediente personal (cursos realizados con indicación de fechas) y el PFIEyC aplicable. No existe una correlación directa entre los cursos del expediente personal y los cursos del PFIEyC, ni ese ejercicio había sido realizado y documentado previamente por el Titular. Por ello, el Jefe de Formación realizó ese análisis durante la inspección, marcando los cursos coincidentes entre el expediente y el PFIEyC, llegando a la conclusión de que esta persona cumplía con todo lo requerido. Seguidamente se aportó a la Inspección el listado de formación continua que había realizado en 2014 y la que tenía programada para 2015.

En relación a la tercera persona (Experiencia Operativa), los representantes del Titular no aportaron ninguna documentación. La Inspección no pudo verificar documentalmente su cualificación en el puesto de trabajo.

La cuarta persona seleccionada (Ingeniería de Instrumentación y Control) pertenece al Servicio Técnico Nuclear dependiente de Iberdrola Generación Nuclear S.A.U. Como se ha indicado previamente, los representantes del Titular manifestaron que Iberdrola Generación Nuclear S.A. acaba de realizar el documento 1135-RB2-PG-001 sobre la cualificación de su personal. Para aquéllos puestos de trabajo que están dentro del ámbito de aplicación de la IS-12 porque realizan trabajos o prestan servicios para C.N. Cofrentes, disponen de unas fichas con los requisitos de cualificación que fueron entregadas a la Inspección. El puesto de técnico de Ingeniería de Instrumentación y Control no está entre las fichas aportadas. Los representantes del Titular únicamente aportaron un listado, presumiblemente referido a planificaciones de 2015, en el que la persona seleccionada figura con dos cursos asignados, uno de ellos relacionado con los sistemas de CNC.

De los casos contrastados en la inspección y de la información aportada por los representante del Titular, se deriva que el Titular no ha realizado formalmente la llamada "puesta a cero", es decir, la comparación de la cualificación que tienen todos y cada uno de los empleados actuales con las cualificaciones establecidas en sus documentos PFIEyC (recientemente aprobados como procedimientos), derivada de la disposición transitoria de

la IS-12. La revisión de los posibles “deltas formativos” estaba acordada en un acta del Comité Director de Formación de enero-2013, informando que se trataba de una actividad pendiente de realización.

Los representantes del Titular manifestaron que actualmente sí se realiza un análisis, evaluando lo acreditado por el trabajador frente a lo requerido en el PFIEyC, cada vez que se produce un cambio organizativo de puesto de trabajo en CNC, así como cuando hay una nueva incorporación de personal a la plantilla. En este sentido los representantes del Titular aportaron el ejemplo de un Supervisor de Formación, de incorporación reciente por cambio organizativo, en el que se hizo ese análisis comparativo. Como consecuencia del análisis no se realizó ninguna convalidación de formación por no aplicar su experiencia anterior a las funciones del nuevo puesto. En la documentación aportada a la Inspección se verifica lo manifestado. En esta documentación figura, además, el listado de cursos a recibir, con la fecha de haber recibido dicha instrucción, así como la firma del seleccionado y de los responsables de la cadena jerárquica.

Seguidamente, continuando con la revisión de la cualificación del personal, la Inspección solicitó los expedientes personales de tres trabajadores externos permanentes, con el siguiente resultado:

El primero de ellos se refería a un Oficial de Brigada Contra Incendios. Los representantes del Titular acreditaron documentalmente los títulos y permisos otorgados por [REDACTED] para desempeñar las funciones asociadas a ese puesto de trabajo. Asimismo, se aportó documentación justificativa sobre el resto de formación requerida por distintas disposiciones del CSN en temas de Protección Contra Incendios. Todos los aspectos requeridos sobre su cualificación están recogidos en el contrato vigente con su empresa.

El siguiente trabajador, seleccionado del listado de personal externo permanente aportado por el Titular, estaba considerado como “NO-IS12” en dicho listado, esto es, como personal que está fuera del ámbito de aplicación de la IS-12 por no desempeñar funciones importantes para la seguridad. La Inspección revisó el contrato titulado: “Ejecución de trabajos de implantación de MRP en válvulas motorizadas para las recargas 19 y 20 en CNC”, refª ME-R19-R20/02 de noviembre-2012, en el que estaba incluido el trabajador. Este fue uno de los primeros contratos del Titular en los que en la petición de oferta se incluyeron explícitamente entre sus requisitos los de la cualificación del personal. Los representantes del Titular no aportaron ninguna documentación justificativa de este trabajador en este contrato. Si se aportó un listado de cursos realizados dentro de la formación continua, en el que se incluye el Módulo IS-12 MMECA (Mantenimiento Mecánico) de 2013.

No obstante, en relación a este trabajador, los representantes del Titular informaron que estaba suscrito también a otro contrato, titulado: "Mantenimiento eléctrico (conservación) durante el periodo 1/4/2013 a 31/03/2016 y las recargas 19 y 20 en CN Cofrentes", refª MC-303 de 22/10/2012, en el que se incluía una tabla con requisitos de cualificación. Para poder comparar estos requisitos con la cualificación del trabajador, se aportó a la Inspección el documento titulado "Validación de Formación" referido al trabajador y firmado por el responsable del contrato.

Este documento "Validación de Formación" especifica que el trabajador está dentro del ámbito de aplicación de la IS-12 y que requiere, entre otras cosas, realizar los "Módulos MELEC (Mantenimiento Eléctrico)". El documento está firmado por el responsable del contrato en enero-2015, aceptando al trabajador, sin que haya constancia de la realización de dicha formación.

Se adjuntaban a este documento varios certificados de la empresa contratista informando de la cualificación del trabajador, que fueron entregados a la Inspección. Sobre el análisis comparativo realizado por la Inspección entre los requisitos de cualificación incluidos en el contrato y los reseñados por la empresa en su certificado, cabe indicar que hay 7 conocimientos que no están realizados y se desconoce si están incluidos en el Módulo MELEC que no había recibido el trabajador.

El tercer trabajador está incluido dentro del contrato denominado: "Servicio Mantenimiento Mecánico Plurianual en CNC", refª MM-2014-2017 R20-21/01 de 11/01/2014, en el que se adjunta una tabla con las cualificaciones requeridas. El trabajador está considerado dentro del ámbito de aplicación de la IS-12 en el listado de personal externo permanente entregado a la Inspección. No se aportó ningún documento firmado por el responsable del contrato aceptando al trabajador.

Los representantes del Titular mostraron los certificados de cualificación del trabajador aportados por la empresa, así como un listado de cursos recibidos en CNC. No existe una relación directa entre la cualificación del trabajador aportada por dichos documentos y los requisitos de cualificación exigidos en el contrato, no disponiendo el Titular del documento de análisis comparativo entre ambos.

Continuando con la revisión de la cualificación del personal, la Inspección hizo un muestreo de Personal Externo Esporádico. En concreto, la Inspección revisó el contrato: "Servicio de pruebas, cambios de diseño de Mantenimiento Eléctrico previo y recarga R19 en CNC", refª. ME-R19/07 de 04/12/2012, que incluye a un trabajador al que le aplica la IS-12. El trabajador estaba aceptado por el responsable del contrato en abril de 2015, aunque no había realizado el Módulo Específico MELEC (Mantenimiento Eléctrico) - Módulo Genérico,

el curso de acceso al área protegida y el curso de Protección Radiológica específico, justificando dicha aceptación por la "experiencia" del trabajador.

Finalmente, los representantes del Titular, en el ámbito de la documentación del control que ejercen para recoger la valoración de la cualificación y aceptación de los trabajadores externos, aportaron un nuevo modelo que utilizan desde abril-2015, en el que, de forma separada a los certificados del trabajador aportados por la empresa contratista, se recoge el resumen del análisis realizado por el responsable del contrato de CNC, los comentarios sobre formación, la firma del responsable del contrato y del Jefe de Formación, así como si acepta o no la cualificación del trabajador y la justificación en caso de discrepancia con lo requerido.

En aspectos relativos al mantenimiento del programa de formación (punto d. del procedimiento de inspección), los representantes del Titular manifestaron haber aumentado los Comités de Formación en dos más: el de Instructores y el de Seguridad Física y PCI, estando el resto a pleno rendimiento. Por otro lado, se ha establecido la pauta de realizar un curso piloto de cada nuevo curso que se incluye en el programa de formación.

Otra de las novedades adoptadas por el Titular ha sido la generación de 11 módulos formativos dedicados a formación de acceso, así como el desarrollo en formato e-learning, con examen presencial en planta, para las siguientes materias: Protección Radiológica (PR), Área Protegida, Mantenimiento Eléctrico, estando en fase de elaboración la de Mantenimiento Mecánico. Asimismo se han mejorado los videos de PR y actualizado sus contenidos.

Los representantes del Titular informaron sobre una presentación realizada al Comité de Seguridad Nuclear del Explotador, en septiembre de 2013, en la que se habían abordado todos los temas de importancia del programa de formación de la central.

La divulgación de los contenidos de la IS-12 está garantizada, según manifestaron los representantes del Titular, después de haber hecho un curso específico antes de la recarga 19, de abordar sistemáticamente en cada Comité de Formación un punto específico sobre actividades relacionadas con dicha Instrucción, e informar sistemáticamente en los Comités de Formación de Dirección.

El Titular realiza un plan plurianual de formación para el personal de la central, que se va modificando y ajustando a las necesidades de la central y que no es aprobado formalmente. La parte aprobada corresponde únicamente a los programas anuales de formación.

Se aportó a la Inspección el "Procedimiento para la regulación de las guías de daño extenso, PC-64. Apéndice V, Programa de Formación", de noviembre-2013, así como el acta

de reunión celebrada el 16/12/2014 por la Unidad de Formación, sobre las necesidades de formación 2015 relativas a Fukushima.

Los representantes del Titular manifestaron tener previsto el diseño de carreras profesionales, utilizando un enfoque sistemático, para garantizar una adecuada transmisión del conocimiento del importante número de jubilaciones que tendrán lugar en un próximo futuro. En este sentido, ya están produciéndose nuevos ingresos de personal. Se pretende sistematizar el proceso, definir los puestos más relevantes desde el punto de vista del conocimiento y documentarlo.

Se aportó a la Inspección el curso de 2015 *“Maniobras locales en emergencias (POE, SBO, GMGI y GMDE) para Encargado de Turbina”*, identificándose grandes cambios, mejoras, en su adecuación para cumplir los objetivos didácticos durante su impartición, con respecto al material de dicho curso correspondiente a 2011.

El punto e. del procedimiento de inspección se refiere a verificar los controles ejercidos por el Titular de las imparticiones, asistencias y aprovechamiento de los alumnos. La Inspección repasó varios aspectos del Informe Anual de 2014 y fueron aclarados, aportando los representantes del Titular algunos controles de asistencia de los Instructores de formación.

En cuanto al punto f. del procedimiento de inspección dedicado al profesorado y las instalaciones de formación, la Inspección pudo comprobar las necesidades emergentes del personal de la central de disponer de instructores aún más especializados, por unidades organizativas, que mejoren la calidad de la formación impartida.

Antes de abandonar las instalaciones, la Inspección mantuvo una reunión de cierre con la asistencia de las siguientes personas: D. [REDACTED] Director de Central; D. [REDACTED] D. [REDACTED]; D. [REDACTED] D<sup>a</sup>. [REDACTED] Técnico de Seguridad y Calidad; D. [REDACTED] Inspector Residente del CSN y D. [REDACTED] Inspector Residente Adjunto del CSN, en la que se repasaron las observaciones más significativas encontradas durante la inspección.

Los representantes del Titular señalaron, en relación a la ausencia de una política de formación como tal, que valorarán la conveniencia de desarrollar un documento de alto nivel, aprobado por la alta dirección, donde se recoja la visión, el objetivo final, que tiene el Titular sobre la formación del personal que trabaja para C.N. Cofrentes; haciendo así mismo que las líneas de actuación en los planes de gestión sean también proactivas en pos de la consecución de ese objetivo establecido por el propio Titular.

Así mismo, en relación a esa visión u objetivo final, los representantes del Titular señalaron que analizarán comparativamente los procesos, las herramientas y los programas de formación actualmente implantados en CNC y valorarán la conveniencia de encaminarse hacia la implantación en CNC, en toda su amplitud, de un Diseño Sistemático de la Formación, de acuerdo a la normativa y a los estándares internacionales en general de manera análoga al resto de centrales nucleares españolas en explotación. Los representantes del Titular señalaron que, en su caso, esa decisión quedaría plasmada en la política de formación y en los planes estratégicos (planes de gestión) y demás documentos de alto nivel que la desarrollarían.

Los representantes del Titular señalaron que informarán al CSN, en muy corto plazo, sobre estas actuaciones.

### ***Procedimientos de la central***

Se entregaron a la Inspección listados de distintos tipos de procedimientos, pudiéndose constatar que los siguientes habían sido actualizados desde la anterior inspección:

- PG-028-R05. *Procedimiento General de Cualificación y Formación*. Octubre-2014.
- PA-F005-R05. *Análisis de las carencias formativas por cambio de puesto de trabajo o nueva incorporación*. Octubre-2014.
- PA-F007-R11. *Cualificación y formación del personal de C.N. Cofrentes*. Abril-2015.
- PA-F009-R10. *Evaluación de la formación*. Abril-2015.
- PA-F010-R09. *Cualificación de instructores*. Octubre-2014.
- PA-F011-R08. *Regulación del entrenamiento en el puesto de trabajo (O.J.T.)*. Enero-2015.
- PA-F013-R09. *Regulación del entrenamiento en régimen de estudio tutelado*. Enero-2015.
- PU-001-R02. *Procedimiento de la Unidad de Soporte-CNC para la definición de la organización y funcionamiento del personal de formación*. Octubre-2014.

La Inspección recibió un listado de los nuevos procedimientos de formación inicial específica y continua (PFIEyC), firmados por los jefes de unidad organizativa a lo largo de 2013 y 2014, fechas a partir de las cuales son vigentes para cada una de dichas unidades. Estos procedimientos son los siguientes:

- PA-PFIEyC-CA-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Calidad de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-FORMA-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Formación de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-JEF-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Dirección y Jefaturas de CNC*, de Junio-2014.
- PA-PFIEyC-LISEO-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Licencia y Seguridad de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-MELEC-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continuo de la Unidad Organizativa de Mantenimiento Eléctrico de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-MINSTR-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Mantenimiento Instrumentación y Control de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-MM E ISI-R00, *Programa de formación Inicial Específico y Continua de la Unidad Organizativa de Mantenimiento Mecánico e ISI de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-OFFHH-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Organización y Factores Humanos de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-OL-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Turnas de Operación de CNC*, de Junio-2014.
- PA-PFIEyC-OSL-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Turnos de Operación (sin licencia) de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-OTM-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Oficina Técnica de Mantenimiento de CNC*, de Diciembre-2013.
- PA-PFIEyC-OTO-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Oficina Técnica de Operación de CNC*, de Junio-2014.
- PA-PFIEyC-PLARP-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Planificación de Recargas y Paradas de CNC*, de Junio-2014.
- PA-PFIEyC-PR-R00, *Programa de formación Inicial Específica y Continua de la*

*Unidad Organizativa de Protección Radiológica de CNC, de Diciembre-2013.*

- *PA-PFIEyC-QUIMA-R00, Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Química y Medio Ambiente de CNC, de Diciembre-2013.*
- *PA-PFIEyC-SERPLA-R00, Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Servicios de Planta de CNC, de Diciembre-2013.*
- *PA-PFIEyC-SESAL-R00, Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Seguridad Laboral de CNC, de Diciembre-2013.*
- *PA-PFIEyC-SETNU-R00, Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Servicio Técnico de CNC, de Diciembre-2013.*
- *PA-PFIEyC-SF Y PCI-R00, Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Seguridad Física y Protección Contra Incendios de CNC, de Diciembre-2013.*
- *PA-PFIEyC-SM-R00, Programa de formación Inicial Específica y Continua de la Unidad Organizativa de Servicio Médico de CNC, de Diciembre-2013.*

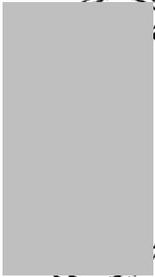
Dentro del mismo contexto de informar sobre lo realizado en los dos últimos años, se entregó a la Inspección un listado de las nuevas guías tituladas OJT en referencia a las siglas del término “on the job training”, que se refieren al entrenamiento en el puesto de trabajo y para cuya confección se ha utilizado alguna documentación anterior ya elaborada. Se han editado con categoría de procedimiento y son las siguientes:

- *PA GUIAS OJT CALIDAD-R00, Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Calidad de la CNC, de Septiembre-2014.*
- *PA GUIAS OJT EOR-R00, Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Encargado de Operación de Reactor de la CNC, de Abril-2015.*
- *PA GUIAS OJT EOT-R00, Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Encargado de Operación de Turbinas de la CNC, de Abril-2015.*
- *PA GUIAS OJT FORMA-R00, Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Formación de la CNC, de Septiembre-2014.*
- *PA GUIAS OJT LISEO-R00, Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Licencia y Seguridad de la CNC, de Septiembre-2014.*
- *PA GUIAS OJT MELEC-R00, Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Mantenimiento Eléctrico de la CNC, de Septiembre-2014.*
- *PA GUIAS OJT MINST-R00, Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Mantenimiento Instrumentación y Control de la CNC, de Septiembre-2014.*

- PA GUIAS OJT MMECA-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Mantenimiento Mecánico e ISI de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT OAE-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Operador Auxiliar de Exteriores de la CNC*, de Marzo-2015.
- PA GUIAS OJT OARW-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Operador Auxiliar de Residuos de la CNC*, de Abril-2015.
- PA GUIAS OJT OFFHH-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Organización y Factores Humanos de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT OTMAN-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Oficina Técnica de Mantenimiento de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT OTOPE-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Oficina Técnica de Operación de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT PERRE-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo del servicio de Protección Radiológica de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT PLARP-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Planificación de Recargas y Paradas de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT QUIMA-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Química y Medio Ambiente de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT SERPL-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Servicios de Planta de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT SESAL-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Seguridad Laboral de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT SF Y PCI-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Seguridad Física y Protección Contra Incendios de la CNC*, de Septiembre-2014.
- PA GUIAS OJT SM-R00, *Guías del entrenamiento en el puesto de trabajo de Servicios Médicos de la CNC*, de Septiembre-2014.

Por parte de los representantes de la Central Nuclear de Cofrentes 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 por duplicado, en Madrid, en la sede del Consejo de Seguridad Nuclear, a 26 de agosto de 2015.

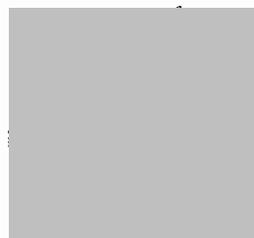
  
Fdo.:   
INSPECTOR

  
Fdo.:   
INSPECTORA

---

**TRAMITE:** En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas, se invita a un representante autorizado de la Central Nuclear de Cofrentes para que, con su firma, lugar y fecha, manifieste su conformidad o reparos al contenido del acta.

D.  en calidad de Director de Central manifiesta su conformidad al contenido de este acta, con los comentarios adjuntos.



**A N E X O 1:**

**AGENDA DE INSPECCIÓN**

**Objeto:** Inspección sobre Formación del Personal en C. N. Cofrentes.  
**Fecha:** Del 11 al 14 de mayo de 2015.  
**Lugar:** C. N. Cofrentes.

**Inspectores del CSN:** 

**Agenda de inspección:**

1. Presentación. Objeto de la inspección.
2. Seguimiento del procedimiento PT.IV.208 "*Formación del Personal*", excepto el apartado 6.2.8. Destacar los siguientes aspectos del procedimiento debido a que requieren planificación:

- Entrevistas a personal con licencia, instructores y supervisores de formación en relación con los siguientes apartados del procedimiento PT.IV.208:
  - i. 6.2.2.a.2.c.
  - ii. 6.2.3.a.3.
  - iii. 6.2.5.c.
  - iv. 6.2.6.a.4.
- Inspección a una sesión de entrenamiento con evaluación de un turno de operación realizada en el simulador de Sala de Control de alcance total (SSC), según el apartado 6.2.5.b. del PT.IV.208.
- Entrevistas a personal sin licencia en relación con el apartado 6.2.9. del procedimiento PT.IV.208.

3. Algunos temas específicos que se abordarán en la inspección:

- a) Aproximación de C.N. Cofrentes a la formación del personal: perspectiva integral de las políticas, objetivos y planes estratégicos de formación de personal vigentes en C.N. Cofrentes.
  - b) Organización. Recursos humanos y materiales asignados a los programas de formación.
  - c) Definición de las cualificaciones y Programas de formación de personal vigentes en C.N. Cofrentes.
  - d) Estado de implantación del Diseño Sistemático de la Formación (DSF) en C.N. Cofrentes.
  - e) Verificación de la eficacia de los programas de formación.
  - f) Actuaciones de mejora concretas incluidas en los planes estratégicos de formación.
  - g) Actuaciones de formación derivadas del accidente de Fukushima. Cambios en los programas de formación de personal.
  - h) Integración del Simulador de Factores Humanos en los programas de formación de C.N. Cofrentes.
  - i) Chequeo de aspectos concretos del programa de formación del Personal con Licencia de Operación (PLO) (de acuerdo a puntos 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.2.6, 6.2.7 y 6.2.11 del procedimiento de inspección PT.IV.208).
  - j) Chequeo de aspectos concretos del programa de formación del Personal sin Licencia de Operación (PSL) (de acuerdo a puntos 6.2.9 y 6.2.11 del procedimiento de inspección PT.IV.208).
4. Sesión de cierre de la inspección.

## COMENTARIOS ACTA CSN/AIN/COF/15/856

### Hoja 2 párrafo 2

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

### Hoja 7 párrafo 6

En relación con lo indicado en la última frase de este párrafo del acta se aclara que el PFIEyC-JEF se editó con los requisitos y comentarios de los Directores de Central y C.N. Cofrentes, y es lo que se indica en el propio procedimiento en la nota al pie de la pagina 6: *“Se desarrollará en función de la experiencia profesional del candidato, elaborando un plan de formación y entrenamiento específico en el puesto, mediante la realización de un panel de expertos, en el que participe el propio interesado, Formación y otros Directores, identificando las posibles acciones de formación, o de otra índole, conveniente de desarrollar a tal efecto.”*. Por tanto se considera que ya se está procediendo de esta manera aunque se tratará de precisar mejor.

### Hoja 8 párrafo 3

C.N. Cofrentes ha considerado PERFORMA como herramienta adecuada para el cumplimiento de la IS-12, tal y como se había indicado en anteriores inspecciones del CSN hasta la fecha. No obstante, en base a las conclusiones de esta inspección, se ha acordado en el pasado Comité Director de Formación del 6/7/15 iniciar, una vez terminada la próxima recarga (R20), un proyecto de piloto de aplicación del SAT a los puestos de OFICIAL Y JEFE DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO y posteriormente ampliarlo a otros puestos de ejecución recomendados por INPO.

### **Hoja 8 párrafo 5**

Se aclara que los indicadores se han explicado en presentaciones monográficas a las jefaturas de las unidades/unidades organizativas (u/uo) y Coordinadores de Formación, se tratan de forma ordinaria en los Comités de Formación, y se notifican y cumplimentan trimestralmente con las jefaturas de las u/uo.

### **Hoja 9 párrafo 3**

En relación con lo indicado en la última frase de este párrafo del acta se aclara que la información obtenida de todos estos procesos y las acciones de mejora a implantar están integradas en el plan de acción recogido en el punto 5.3 del Plan de Gestión de Cofrentes. No obstante, se está desarrollando un documento (Plan Director de Formación) que englobará de una forma más completa lo indicado.

### **Hoja 11 párrafo 1 (y epígrafes siguientes)**

De las organizaciones del Grupo Iberdrola que no pertenecen a la Dirección de C.N. Cofrentes, la única que se considera dentro del alcance de la IS-12 por realizar tareas relacionadas directa o indirectamente con la seguridad nuclear y la protección radiológica de la central es Tecnología Nuclear (perteneciente al Servicio Técnico Nuclear), tal y como se reflejó en el listado de la organización entregado a la inspección con la clasificación IS-12.

### **Hoja 11 párrafo 3**

En relación con lo indicado en este párrafo del acta sobre las fichas del personal del Servicio Técnico Nuclear de Iberdrola Generación Nuclear, se aportan las siguientes aclaraciones.

La formación inicial requerida se especifica en las fichas de perfiles formativos para cada puesto y, según la formación y experiencia profesional de la persona, se diseña un programa de formación inicial específico para que la persona disponga de todos los conocimientos requeridos. Por tanto, debido a que las necesidades formativas de cada persona pueden ser distintas y variadas, no se ha especificado un número de horas concreto, sino que se especifican los conocimientos necesarios. No obstante, se incluirá en las fichas de los perfiles formativos la duración de los cursos que cubren los conocimientos.

#### **Hoja 11 párrafo 4**

En relación con lo indicado en este párrafo del acta se aportan las siguientes aclaraciones.

De las unidades organizativas del Grupo Iberdrola que no pertenecen a la organización de C.N. Cofrentes pero que realizan alguna función para C.N. Cofrentes según el RF, se han incluido en las fichas de perfiles formativos aquellas unidades que se consideran dentro del ámbito de la IS-12, que son aquellas que al ejercer sus funciones pueden afectar a la seguridad nuclear y protección radiológica de la central, directa o indirectamente. En ese ámbito únicamente se encuentra la organización de Tecnología Nuclear en Madrid (que sí dispone de las correspondientes fichas), estando el resto fuera del ámbito de la IS-12.

#### **Hoja 12 párrafo 2**

Este trabajador se incorporó a la central procedente Iberdrola Generación en 2013 y dispone de un dossier de formación completo por nueva incorporación según el PA F005.

#### **Hoja 12 párrafo 4**

Este trabajador cambió del puesto de Ingeniero de Sistemas a Jefe de Experiencia Operativa en enero de 2015 y dispone de un dossier de formación completo por cambio de puesto según el PA F005.

#### **Hoja 12 párrafo 5**

Se aclara que el puesto de técnico en Ingeniería de Instrumentación y Control queda englobado dentro de la ficha "Titulados Superiores (TTSS) en TECNOLOGÍA NUCLEAR", en la cual se detalla la formación inicial requerida y la formación adicional, que depende de las funciones específicas a desarrollar por cada uno de los TTSS. Se detalla además la experiencia profesional mínima para estos puestos. El listado mencionado en este párrafo del acta hace referencia a la formación continua planificada para dicha persona durante el 2015.

#### **Hoja 12 último párrafo (continúa en hoja 13)**

Como se indica en el siguiente párrafo del acta, aunque no se ha realizado formalmente la actividad de "puesta a cero", sí que se ha realizado de facto, ya que los programas de formación continua actualizan los conocimientos del personal que ya está ejerciendo en el puesto de trabajo de forma efectiva.

### **Hoja 14 párrafo 2**

En el impreso de validación de Formación únicamente se identificaba la formación requerida al trabajador para su incorporación y la que ya tenía realizada en el momento de cumplimentación de este impreso. Por tanto, la formación posteriormente impartida al trabajador no se recoge en este impreso sino en la herramienta de gestión de la formación (actualmente CAMPUS), por lo que este apartado, que puede dar lugar a confusión, se ha eliminado del impreso de "Comentarios de Formación y aceptación del trabajador" (Anexo IV) en la revisión actual del procedimiento PA F007 Rev.12 (Sept-2015).

### **Hoja 14 párrafo 3**

Se aclara que las competencias específicas de la especialidad son aportadas por la empresa contratista y así lo certifica para cada trabajador, por lo que puede haber habido algún error en la transmisión de la información durante la inspección. Los conocimientos/competencias específicas de la central sí se incluyen en los Módulos de la central (eléctrico, instrumentación, mecánico, etc.).

### **Hoja 14 párrafos 4 y 5**

Se dispone del certificado de cualificación de este trabajador con fecha de expedición del 01/08/13 y fecha de validez hasta 01/08/2018 firmado por el Jefe de Mantenimiento Mecánico aceptando al trabajador y su cualificación. Este contrato se va prorrogando año a año por lo que los trabajadores también van pasando automáticamente al siguiente contrato, no siendo necesario realizar una nueva validación.

### **Hoja 14 último párrafo (continúa en hoja 15)**

Se aclara que el apartado de formación recibida del impreso consultado por la inspección tenía como único fin identificar el delta de la formación aplicable en el mismo momento de cumplimentación del impreso, por lo que realmente va cambiando y deja de ser válido conforme se realizan los cursos, hecho que parece que ha dado lugar a confusión. En consecuencia, este apartado se ha eliminado ya del impreso de Validación de la formación en la revisión actual del procedimiento PA F007 y sólo aparecen los cursos requeridos (ver comentario anterior), realizándose su seguimiento en CAMPUS.

### **Hoja 17 párrafo 2**

A continuación se proporciona la información solicitada por el CSN sobre estas actuaciones:

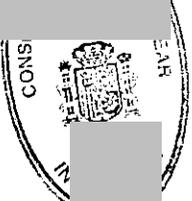
Se ha acordado en el pasado Comité Director de Formación del 6/7/15 iniciar, una vez terminada la próxima recarga (R20), un proyecto de piloto de aplicación del SAT a los puestos de OFICIAL Y JEFE DE EQUIPO DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO y posteriormente ampliarlo a otros puestos de ejecución recomendados por INPO.



**CSN**

CONSEJO DE  
SEGURIDAD NUCLEAR  
Subdirección de  
Tecnología Nuclear

## DILIGENCIA



En relación con los comentarios formulados en el TRÁMITE del Acta de Inspección de referencia CSN/AIN/COF/15/856, correspondiente a la Inspección sobre la Formación del personal, realizada en la Central Nuclear de Cofrentes los días once a catorce de mayo de dos mil quince, los Inspectores que la suscriben declaran:

### **Página 2, párrafo 2**

Se acepta el comentario, que no modifica el contenido del Acta.

### **Página 7, párrafo 6**

No se acepta el comentario. El comentario no responde al contenido del Acta en cuanto al establecimiento previo de los requisitos de cualificación.

### **Página 8, párrafo 3**

No se acepta la primera frase del comentario

El resto del comentario es información posterior a la inspección, que no modifica el contenido del Acta. El compromiso anunciado por el titular de iniciar un proyecto piloto de aplicación del SAT a dos puestos, con posterior ampliación a otros puestos de ejecución, resulta poco preciso y, en principio, de alcance limitado para las necesidades de la central.

### **Página 8, párrafo 5**

Se acepta el comentario que no modifica el contenido del Acta.

### **Página 9, párrafo 3**

Se acepta el comentario que no modifica el contenido del Acta.

**CSN**

CONSEJO DE  
SEGURIDAD NUCLEAR  
Subdirección de  
Tecnología Nuclear

**Página 11, párrafo 1 (y epígrafes siguientes)**

No se acepta el comentario. Divergencia en la consideración de personal sujeto a la IS-12.

**Página 11, párrafo 3**

No se acepta el comentario.

**Página 11, párrafo 4**

No se acepta el comentario. Divergencia en la consideración de personal sujeto a la IS-12.

**Página 12, párrafo 2**

La información es diferente a la aportada durante la inspección. El comentario no modifica el contenido del Acta.

**Página 12, párrafo 4**

La información es diferente a la aportada durante la inspección. El comentario no modifica el contenido del Acta.

**Página 12, párrafo 5**

Se acepta la aclaración adicional, no mencionada durante la inspección. La ficha aludida recibe los mismos comentarios que los del párrafo 3 de la página 11.

**Página 12, último párrafo (continúa en página 13)**

No se acepta el comentario.



CONSEJO DE  
SEGURIDAD NUCLEAR  
Subdirección de  
Tecnología Nuclear

**Página 14, párrafo 2**

Se acepta el comentario que no modifica el contenido del Acta.

**Página 14, párrafo 3**

Se acepta el comentario que no modifica el contenido del Acta.

**Página 14, párrafos 4 y 5**

La información es diferente a la aportada durante la inspección. El comentario no modifica el contenido del Acta.

**Página 14, último párrafo (continúa en página 15)**

Se acepta el comentario que no modifica el contenido del Acta.

**Página 17, párrafo 2**

Información posterior a la inspección, que no modifica el contenido del Acta. El compromiso anunciado por el titular de iniciar un proyecto piloto de aplicación del SAT a dos puestos, con posterior ampliación a otros puestos de ejecución, resulta poco preciso y, en principio, de alcance limitado para las necesidades de la central.

Madrid a 14 de Octubre de 2015



Fdo.:

[Redacted signature]

Inspector del CSN



Fdo.

[Redacted signature]

Inspectora del CSN