

## ACTA DE INSPECCIÓN

D<sup>a</sup>. [REDACTED] y D<sup>a</sup>. [REDACTED], inspectoras del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN),

**CERTIFICAN:** Que se personaron los días veintiuno al veintitrés de septiembre de dos mil once en la Fábrica de elementos combustibles de la empresa ENUSA, situada en Juzbado (Salamanca), con Autorización de Explotación en vigor concedida por Orden Ministerial de fecha treinta de junio de dos mil seis.

Que la inspección tenía por objeto comprobar el estado de implantación del programa de evaluación y mejora de la seguridad en Organización y Factores Humanos (OyFH) de la Fábrica.

Que la Inspección fue recibida por D<sup>a</sup>. [REDACTED], Técnico de Gestión del Comportamiento, D<sup>a</sup>. [REDACTED], Jefe de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa, D<sup>a</sup>. [REDACTED], Técnico de Licenciamiento y Autoevaluación Operativa y D<sup>a</sup>. [REDACTED], Jefa de Organización y Desarrollo (asistencia parcial); quienes manifestaron conocer y aceptar la finalidad de la inspección.

Que los representantes de la Fábrica de Juzbado (en adelante FJ) 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.

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

Que de la información suministrada por los representantes de la FJ a requerimiento de la Inspección, así como de las comprobaciones documentales realizadas por la misma, resulta:

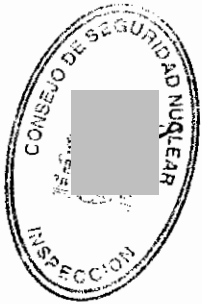
### Revisión del estado de avance en la implantación del Programa de OyFH

Que en relación a la **definición de las políticas y líneas estratégicas** de la organización en Seguridad y específicas de OyFH, los representantes de FJ explicaron el sistema articulado en la Fábrica, partiendo de la Instrucción de Seguridad IS-19.

Que las políticas en Seguridad (Seguridad Nuclear y Protección Radiológica) asumidas por el Titular se han desarrollado en distintos niveles y están recogidas en el Manual de Gestión de la Fábrica, en su Reglamento de Funcionamiento y en los documentos P-OE 12.009 "Cultura de Seguridad" y 16.018 "Mejora de la Actuación Humana".

Que se ha elaborado un libro de bolsillo con un extracto de las mismas del que se hace entrega al personal de nueva incorporación y se han difundido a todo el personal de la Fábrica mediante charlas y presentaciones.

Que dichas políticas están inspiradas en los principios básicos de importancia de la seguridad, responsabilidad, liderazgo, comunicación y aprendizaje organizativo, reconocidos internacionalmente en materia de Cultura de Seguridad. Explícitamente, en el ámbito de la política de Seguridad, la Dirección de ENUSA declara la importancia de conseguir una sólida Cultura de Seguridad y la actuación directiva como vehículo para impulsar y fortalecer sus principios en toda la organización; la seguridad como una responsabilidad compartida y la transparencia y comunicación como valores indispensables en materia de seguridad.



Que para conseguir los objetivos planteados la Dirección de ENUSA establece entre otras acciones, primar la seguridad en todas las actuaciones y decisiones, propiciar el desarrollo de comportamientos individuales, colectivos y organizacionales enfocados a la creación de la cultura de seguridad, favorecer actitudes críticas que permitan continuar mejorando, identificar condiciones de trabajo inadecuadas, garantizar una adecuada formación de su personal y potenciar el proceso de mejora continua.

Que los representantes de FJ mostraron a la Inspección el contenido de la presentación realizada en 2010 "Mis comportamientos para una sólida Cultura de Seguridad en Juzbado", en la que partiendo de las políticas establecidas en el marco de la cultura organizativa se desembocaba en las expectativas de comportamiento que han sido identificadas y consensuadas por el personal de la FJ.

Que el enfoque descrito se ha trasladado asimismo a todas las organizaciones del Reglamento de Funcionamiento de la Fábrica reflejando la función de promover y desarrollar una sólida Cultura de Seguridad en la organización.

Que entre las funciones de la Dirección de Fabricación de Combustible, el RF recoge la de promover y dar apoyo al desarrollo del Programa de Organización y Factores Humanos, que incorpora como área de interés la Cultura de Seguridad.

Que el RF también recoge funciones relacionadas con el desarrollo del Programa de Organización y Factores Humanos y de la Cultura de Seguridad para otras organizaciones que no perteneciendo a la Dirección de Fabricación tienen impacto en la actividad de la instalación.

Que en el nivel de Procedimientos de Operación de ENUSA, los representantes de FJ señalaron el P-OE-12.009 "Cultura de Seguridad" como reflejo del trabajo realizado y del proceso seguido en el desarrollo de las bases de la cultura organizativa para la FJ;

y el P-OE-16.018 "Mejora de la actuación humana", con acciones más detalladas a nivel operativo.

Que el P-OE-12.009 es el documento donde se establecen las bases para el desarrollo de una sólida Cultura de Seguridad en la Fábrica, recogiendo los principios de Cultura de Seguridad ya aprobados por la Dirección (Comité de Seguridad de ENUSA y Comité de Seguridad de la Fábrica).

Que el P-OE-16.018, que al igual que el P-OE-12.009 aplica a toda la organización, está más orientado a las actuaciones que se realizan desde la unidad de Gestión del Comportamiento. Según se recoge en el propio documento, su objetivo es "definir el denominado proceso de mejora de la actuación humana aplicable a la Fábrica de Juzbado y desarrollar los diferentes subprocesos que tiene asociados".

Que las líneas de actuación del Programa de OyFH están recogidas en el documento P-GCOM-1-00 (Rev.1, de diciembre de 2010), a nivel organizativo de la unidad de Gestión del Comportamiento.

Que, de acuerdo con el procedimiento P-GCOM-1-00 "Programa de Organización y Factores Humanos", el objeto de este documento es describir los criterios generales a seguir para establecer y desarrollar en la Fábrica de Juzbado un Programa de Organización y Factores Humanos y las líneas de actuación para la implantación del mismo. Asimismo se establece en qué organizaciones recae la responsabilidad y el liderazgo de dicho programa y las relaciones a mantener con el resto de las organizaciones. El procedimiento aplica al Programa de Organización y Factores Humanos de la Fábrica de Juzbado así como los proyectos y actividades que lo desarrollan.

Que las referencias del citado procedimiento incluyen el P-OE-12.009 "Cultura de Seguridad", no siendo el caso del P-OE-16.018 "Mejora de la actuación humana".

Que, según se recoge en el RF de la Fábrica, las **funciones asignadas a la unidad de Gestión del Comportamiento** incluyen las de "impulsar y coordinar los proyectos y actividades que constituyen el Programa de Organización y Factores Humanos de la Fábrica de Juzbado. Un área de interés de este programa es la Cultura de Seguridad por lo que estarán recogidos, como parte del mismo, todas las actividades y proyectos que se definan para implementar una sólida Cultura de Seguridad en la Fábrica de Juzbado."

Que los representantes de FJ indicaron que, tras el cambio organizativo de 2010, la unidad de Gestión del Comportamiento cuenta con una sola persona con dedicación completa al Programa, un técnico especialista en OyFH, que desde 2008 viene realizando estas funciones. La jefatura de la unidad se quedó vacante en dicho cambio y a fecha de la inspección permanecía vacante, siendo el actual Director de Calidad quien realiza las funciones de gestión relacionadas con las actividades de Gestión del Comportamiento. Esta situación había obligado a la reestructuración de algunas de las tareas lanzadas con la anterior organización y que Gestión del Comportamiento venía realizando y, en general, a ralentizar el avance del Programa. No obstante, los representantes de FJ resaltaron que, por parte de la actual jefatura, se estaba recibiendo atención y un total apoyo a las actividades de la unidad.

Que, desde octubre de 2010, Gestión del Comportamiento cuenta con un segundo técnico, cuya actividad se ha dirigido inicialmente a la experiencia operativa y los análisis de causa raíz.

Que, a preguntas de la Inspección, los representantes de FJ indicaron que las previsiones a futuro implican la creación de un equipo, si bien se estima que ello lleve un cierto tiempo, porque pasa por dotar de estructura a la unidad, consolidar la nueva incorporación y hacer un plan de plantilla basado en las actividades comprometidas y los posibles proyectos de nueva creación que vayan surgiendo, de modo que el cese de una única persona no ponga en cuestión la estructura de la unidad.

Que la **sistemática seguida para la emisión de los programas** sigue siendo bienal, habiéndose emitido el actual Programa 2010-2011 (INF-GCOM-000029) en febrero de 2011, desde la última inspección al Programa. Adicionalmente, manteniendo los programas bienales, cada año se revisa el programa en vigor y se emite un informe de avance y actualización del mismo. Según esto, en abril de 2011 se emitió el informe INF-GCOM-000046, recogiendo las actividades realizadas y los objetivos alcanzados en el año 2010. Asimismo, desde la última inspección al Programa, se habían emitido los informes de avance INF-GCOM-000020 e INF-GCOM-000024, en junio y octubre de 2009, y el informe INF-GCOM-000028, en marzo de 2010.

Que, como ya se venía haciendo, además de los documentos anteriormente citados, se mantiene la elaboración y actualización de fichas que, en revisión 0, contienen información básica sobre los proyectos realizados en el marco del Programa (descripción y planificación), mientras que la información relativa a las distintas actuaciones llevadas a cabo se recoge en el informe anual de seguimiento. Una vez finalizado el proyecto se edita la revisión 1 de la ficha con la información de los informes de seguimiento, anuales e intermedios en su caso.

Que en relación con el estado del plan de proyecto "Gestión del Comportamiento" 2008/2010 (INF-GCOM-000003), los responsables de FJ explicaron que se había elaborado un nuevo informe de Gestión del Comportamiento (INF-GCOM-000044), como el anterior, muy focalizado en Cultura de Seguridad, en el que se da una visión de su estado en la Fábrica, se hace un repaso de las actuaciones realizadas hasta el año 2011 y se concluye sobre distintas líneas de actuación, enlazando con el plan previsto en el documento previo INF-GCOM-000003.

Que en relación con la **formación recibida por los técnicos de GCOM** los representantes de FJ aportaron información del plan de formación elaborado para el técnico de nueva incorporación, consistente a grandes rasgos en, formación de acogida y básica de la Fábrica, POE, manuales y documentos de explotación de la Fabrica, proceso de fabricación del combustible (con apoyo del Análisis Integrado de Seguridad realizado para la FJ), procesos de GCOM, Cultura de Seguridad, Actuación Humana y Técnicas de Prevención de Errores.

Que, adicionalmente, la formación recibida por el técnico especialista de OyFH desde la anterior inspección al Programa incluye cursos impartidos en los años 2009 y 2010 por [REDACTED] sobre "Refuerzo positivo metodología ADI" y "Aplicación de la Ingeniería de Factores Humanos al diseño y la evaluación de la Interfaz Hombre-

Máquina". Asimismo, el especialista de OyFH participó en el workshop "Implementing a Successful Management System" organizado por la IAEA en 2010.

Que se han mantenido las actividades de intercambio en temas relacionados con actuación humana y cultura de seguridad con otras fábricas de [REDACTED], así como reuniones periódicas con el grupo de especialistas de OyFH de UNESA. En el ámbito de la implantación de la Instrucción de Seguridad 19 también se ha colaborado con [REDACTED]. Por último, los representantes de FJ señalaron su participación en distintos grupos de trabajo sobre Cultura de Seguridad organizados por la IAEA.

Que los representantes de FJ indicaron que se consideraba que la Dirección había tenido una buena respuesta en relación con los **recursos asignados al Programa**, señalando el hecho de que se haya incorporado una persona recientemente y las facilidades observadas cuando se ha dado alguna situación prioritaria para disponer del tiempo de especialistas en actividades concretas. Asimismo, en su opinión, la Dirección ha provisto los medios presupuestarios para llevar a cabo las distintas actividades según ha surgido la necesidad (citando los ejemplos del análisis OCI o del Peer Review previsto).

Que en relación con los mecanismos de **valoración del avance del Programa** establecidos, los representantes de FJ señalaron que cada dos meses se celebran reuniones del Comité de Seguridad de la Fábrica (CSF), en las que el técnico de Gestión del Comportamiento participa, con voz y voto, y en las que sistemáticamente se incluye un punto en el orden del día para tratar aspectos relacionados con el estado del Programa. En opinión del técnico responsable de GCOM, este foro resulta idóneo para tratar los temas de Organización y Factores Humanos por su composición y transversalidad. Adicionalmente, se tratan temas en los que el técnico responsable de GCOM puede aportar su opinión desde el punto de vista de OyFH.

Que asimismo indicaron que las reuniones del CSF constituyen un importante canal de **difusión del objetivo y las actividades del Programa de OyFH**. En opinión de los representantes de FJ, el propio desarrollo de las actividades y proyectos llevadas a cabo en estos años ha servido para que los temas de OyFH hayan ido calando poco a poco en la organización. A este respecto, se señala la importancia de la presencia en campo del técnico especialista de OyFH. Por otra parte, su participación en la reunión diaria de Producción se considera otro refuerzo a la visibilidad del Programa en las actividades de la Fábrica. Los representantes de FJ indican que en su opinión la organización es sensible a posibles problemas con componente de Factores Humanos y en estas situaciones la práctica que se viene observando es que el personal reporta los problemas identificados a GCOM. Como ejemplo de ello, se citan las peticiones emitidas por los jefes de servicio. Asimismo se señala que se ha observado un cambio sustancial respecto a los inicios del Programa y que, en general, se puede decir que se ha conseguido una buena integración de los especialistas de OyFH en las actividades de la instalación, si bien todavía algunas actuaciones reflejan un potencial de mejora en este ámbito. Los grupos de mejora continua sobre aspectos técnicos en los que GCOM participa se consideran otro foro de interés desde el punto de vista de la difusión del Programa de OyFH.

Revisión general de los proyectos y actividades enmarcados en el Programa de OyFH de la Fábrica para el bienio 2010/2011

Área 1: Eficiencia de la organización

Que además de la información recogida en párrafos anteriores en relación con la actividad **“Difusión de criterios de OyFH”** (ficha 08/001), los representantes de FJ explicaron que también a través del programa de formación y, en particular, en el ciclo de formación inicial básica se hace hincapié en la difusión de dichos criterios.

Que en el documento del programa 2010/2011 la actividad figura cerrada, porque se encuentra en consideración la redefinición del proyecto para el próximo bienio y la inclusión de este objetivo en el programa de reentrenamiento.

Que el proyecto **“Implementación y mejora del procedimiento de cambios organizativos”** (ficha 006/04) no se incluye en el Programa de OyFH 2010-2011, según el documento INF-GCOM-000046.

Que la Inspección solicitó información en relación con el estado del proceso de gestión de cambios organizativos en la Fábrica.

Que los representantes de la FJ indicaron que dicho proceso actualmente está regulado por los documentos P-OE-02.003 “Cambios organizativos”, de aplicación general para ENUSA, y P-LICEN-0004 “Evaluación de cambios organizativos en la Fábrica de Juzbado”, que recoge las actividades previstas para la valoración del impacto de los cambios organizativos en la seguridad de la Fábrica.

Que la unidad de Organización y Desarrollo (perteneciente a la Dirección de Organización y Recursos Humanos) es la organización responsable de la edición del P-OE-02.003; y Licenciamiento y Autoevaluación Operativa (perteneciente a la Dirección de Fabricación), del P-LICEN-0004.

Que el procedimiento P-OE-02.003 en vigor se encuentra en revisión 4, de fecha 1/9/11; y el procedimiento P-LICEN-0004, en revisión 1, de fecha 29/8/11. Ambos procedimientos distinguen las actuaciones a seguir para los cambios organizativos de estructura y de personas.

Que el procedimiento P-OE-02.003, de carácter más general, contempla el proceso a seguir con los cambios en las organizaciones descritas y no descritas en los Reglamentos de Funcionamiento; por su parte, el procedimiento P-LICEN-0004 aplica a los cambios organizativos que afectan a organizaciones cuyas funciones están descritas en el Reglamento de Funcionamiento de la Fábrica; y complementa al procedimiento P-OE-02.003.

Que a preguntas de la Inspección los representantes de FJ indicaron que la unidad de Gestión del Comportamiento no había participado en el desarrollo de los citados procedimientos, ni tampoco tiene actualmente funciones asignadas en relación con la gestión de cambios organizativos.

Que la Inspección indicó la conveniencia de que la mejora del proceso de gestión de cambios organizativos se mantenga como actividad del Programa de OyFH y que asimismo se considere la participación de los especialistas de OyFH de Gestión del Comportamiento, al nivel que el Titular valore oportuno, pero sí, al menos, aportando criterios en relación con nuevos desarrollos que, enmarcados en el trabajo de los grupos nacionales e internacionales de especialistas en Organización y Factores Humanos, se puedan producir en este ámbito. En relación con ello, la Inspección resaltó el papel de los especialistas de OyFH en la fase de verificación de la eficacia de los cambios organizativos.

Que en relación con este último punto, la sistemática que establece procedimiento P-OE-02.003 en su apartado 7.6.4 consiste en verificar "si los cambios organizativos realizados se han implantado correctamente siguiéndose las fases de implantación identificadas como necesarias en los SCO's" (documentos de solicitud de cambios organizativos), para aquellos cambios de estructura o personas que afectan a organizaciones del ámbito del Reglamento de Funcionamiento. En estos casos el procedimiento prevé la emisión de un informe por parte de Organización y Desarrollo (OyD) en el plazo de un año tras la puesta en marcha del cambio.

Que la Inspección remarcó la importancia de que la verificación de la eficacia de los cambios organizativos se oriente a valorar si se han conseguido los objetivos perseguidos con el cambio organizativo y si con éste se han generado posibles efectos indeseados, no previstos inicialmente; y no se limite a comprobar si la implantación del cambio ha seguido las fases establecidas.

Que a este respecto, por parte de los representantes de FJ se indicó que el informe que emite OyD incluye el resultado de las consultas (a través de cuestionarios o conversaciones) que por su parte se realizan a las organizaciones implicadas.

Que además de los informes elaborados por OyD, la información asociada al análisis y la valoración del cambio por parte de OyD queda documentada en una serie de formatos desarrollados al efecto. Concretamente, fueron mostrados a la Inspección los formatos IMP-MOD-P-OE-02.003-A, general, para cambios organizativos de estructura; IMP-MOD-P-OE-02.003-B, general, para cambios organizativos de personas; e IMP-MOD-POE-02.003-4 "Evaluación de Organización y Desarrollo". Así como el impreso modelo utilizado en la verificación de la eficacia del cambio, que incluye campos para recoger información sobre el área afectada, los aspectos más relevantes del cambio, su grado de implantación, acciones pendientes, ventajas e inconvenientes y, por último, observaciones, comentarios y dificultades asociadas al cambio.

## Área 2: Cultura de la Seguridad

Que la actividad "**Incorporación de la experiencia operativa propia y ajena en la formación anual obligatoria**" (ficha 001/04) figura cerrada en el documento del Programa 2010-2011.



Que los representantes de FJ explicaron que, en el origen, esta actividad estaba orientada a temas de seguridad, no obstante, a medida que se ha ido desarrollando el Programa de OyFH, su enfoque está dirigiéndose hacia temas específicos de OyFH.

Que la actividad **“Contactos con otras instalaciones”** (ficha 001/06) figura cerrada en el documento del Programa 2010-2011. Los representantes de FJ explicaron que el motivo es que esta actividad se ha incorporado en el día a día de la Fábrica. En párrafos anteriores del acta se ha recogido información sobre actuaciones relacionadas con la misma.

Que la Inspección señaló la conveniencia de que en ediciones sucesivas del Programa se considere la mejor manera de recoger el estado de las distintas actuaciones en el marco del Programa de OyFH, de forma que se puedan distinguir las que hayan finalizado de aquéllas que, tras un periodo inicial de desarrollo (fase proyecto), se hayan implantado en la operativa diaria de la Fábrica (fase actividad), atendiendo a la acepción de los términos proyecto/actividad que se acordó utilizar en este ámbito.

Que la actividad **“Participación en actividades INSAF”** (ficha 002/06) figura cerrada en el documento del Programa 2010-2011, al haberse incorporado en la operativa de la Fábrica.

Que en relación al proyecto **“Definir e implantar el plan de comunicación operativa en Fábrica”** (ficha 08/002), los representantes de FJ explicaron que en la actualidad consta de dos líneas de actuación orientadas, por una parte, a sistematizar los cambios de turno y, por otra, a establecer la forma de transmitir vertical y horizontalmente información relacionada con las actividades de la Fábrica.

Que con el cambio organizativo de 2010, la segunda línea de actuación ha pasado a desarrollarse por personal externo a la unidad de Gestión del Comportamiento, que únicamente realiza labores de asesoramiento.

Que en relación con la primera línea de actuación mencionada, GCOM realiza directamente el trabajo, habiéndose enfocado en primera instancia a los cambios de turno de las unidades de producción cerámica y mecánica (UPC y UPM). Se ha trabajado en la sistematización de los elementos que se considera deben tenerse en cuenta, desde el punto de vista de OyFH (tiempo empleado, tipo de comunicación, puntos o áreas críticas a controlar), y se está elaborando un procedimiento que recoja dicha sistemática. En Sala de Control, por el momento no se ha trabajado esta línea, aunque en las sesiones de formación se ha aportado información general sobre buenas prácticas para los cambios de turno.

Que, a preguntas de la Inspección, los representantes de FJ indicaron que las reuniones de cambio de turno ya se hacían anteriormente, pero no de una forma tan estructurada y que, con el tiempo, se va consiguiendo una mayor sistemática.

Que la Inspección presenció un cambio de turno de Protección Radiológica y un cambio de turno en la Sala de Control. En el primer caso, los representantes de FJ indicaron que, tras la formación recibida, a iniciativa del Jefe de Servicio se había cambiado la operativa de estas reuniones, con el objetivo de evitar actuar de forma apresurada y favorecer la asistencia del Encargado y el Monitor/Operador de área; en



el caso de Sala de Control, los representantes de FJ explicaron que por el momento no se habían incorporado cambios para mejorar la sistemática de los cambios de turno.

Que la información aportada por los representantes de FJ en relación con el estado de desarrollo e implantación del **Programa de Cultura de Seguridad de la Fábrica** (ficha 08/005) se recoge en párrafos posteriores del acta (ver apartado de revisión de detalle de proyectos y actividades).

Que la actividad **“Participación en actividades WANO Human Performance”** (08/007) se ha cerrado. Los representantes de FJ explicaron que no había sido posible conseguir acceso en este foro.

Que la actividad **“Formación y entrenamiento en excelencia en la actuación humana y herramientas para la prevención de errores humanos”** (ficha 10/001) figura cerrada en el documento del Programa 2010-2011.

Que los representantes de FJ explicaron que la ralentización de las actividades de GCOM derivada del cambio organizativo ha afectado el programa inicialmente previsto para esta actividad y no ha sido posible iniciar la puesta en marcha de la fase de acompañamiento en el puesto. La actividad de GCOM se ha centrado en el cierre de las actividades formativas para todo el personal estable (incluyendo el personal contratista).

Que, aunque en las sesiones formativas se incluyen todas las técnicas de prevención de errores humanos contempladas por INPO, desde el punto de vista de la aplicación práctica en las actividades de la Fábrica, se consideran de mayor interés las técnicas de verificación, comunicación a tres vías y las reuniones preparatorias y de cierre de trabajos; y a éstas será a las que se dedique una mayor atención.

Que en relación con las **reuniones preparatorias y de cierre de trabajos**, los representantes de FJ explicaron que por parte de GCOM se ha participado en el desarrollo e impartición de acciones formativas al personal, no habiéndose realizado otras acciones posteriores para el refuerzo de su aplicación práctica. Por el momento no se han desarrollado formatos orientativos, ni el procedimiento general que las regula; en párrafos posteriores, se incluye información relativa al documento P-MIE-004, “Órdenes de Trabajo a Mantenimiento Integral de Equipos”, que sí prevé la realización de reuniones preparatorias y de cierre de trabajos de mantenimiento de equipos. Así mismo, se ha incluido el requisito de realizar reuniones preparatorias en operaciones especiales (operaciones para las que no se dispone de procedimiento específico).

Que los representantes de FJ indicaron que a iniciativa propia, durante el año 2011, el personal de varias unidades había venido informando a GCOM, vía e-mail, de la realización de este tipo de reuniones para distintos trabajos (reparación en el horno Calamari, el 27/1/11; trabajos en el área de sinterizado, el 9/2/11; reparación en el horno de Gadolinio, el 22/9/11; proceso de desmontaje BWR; cualificación de un nuevo producto). La intención del personal especialista en OyFH es tratar de presenciar su realización para reforzar su uso sobre la marcha. No obstante, a través de las comunicaciones que el personal remite a GCOM, los especialistas de OyFH

tienen posibilidad de revisar los principales elementos de la reunión (temas tratados, puntos considerados y participantes, entre otros).

Que, como acción derivada del análisis de la experiencia operativa que GCOM lleva a cabo, los representantes de FJ señalaron las modificaciones al documento P-MIE-004 en el ámbito de las reuniones pre y post-trabajo. Dicho documento (actualmente en revisión 3) recoge el procedimiento para solicitar a Mantenimiento Integral de Equipos (MIE) la realización de trabajos de mantenimiento de equipos, y establece los requisitos de documentación de estas actividades. Según dicho procedimiento, los trabajos realizados por Mantenimiento se deben iniciar mediante una Orden de Trabajo (OT), introduciéndola, y documentándola a su cierre, en la aplicación informática MÁXIMO. Entre la información a registrar, posteriormente a la ejecución de la OT, el procedimiento incluye la relacionada con realización de reuniones pre y post-trabajo, en su caso, por parte del operario o en su defecto el encargado de la sección correspondiente. El procedimiento indica (que por parte del personal de MIE): “Se realizará una reunión pre-trabajo (para recapitular en qué consiste la intervención e identificar posibles riesgos) y otra post trabajo (para analizar el desarrollo de la intervención) con el jefe de equipo involucrado, en los casos siguientes:

- Intervenciones sobre equipos en funcionamiento en los que se esté procesando material nuclear no encapsulado y que sea necesario quitar las protecciones.
- Intervenciones en cuadros eléctricos en tensión que requieren sustitución de elementos de maniobra.
- Intervenciones no procedimentadas sobre hornos en atmósfera de Hidrógeno.
- Operaciones de soldadura en zonas identificadas como ATEX Zona 0.
- Intervenciones sobre equipos operando bajo “Operación Especial”. En este caso se requiere además la autorización expresa por mail del supervisor de guardia.”

Que en relación con el proyecto “**Análisis de los procesos de formación y entrenamiento de la Fábrica**” (ficha 10/002), los representantes de FJ indicaron que, como resultado del grupo de trabajo establecido a principios de 2011, se había dado un nuevo enfoque a las acciones de formación en la Fábrica, incluyendo sesiones formativas en el entorno de trabajo, con el objetivo adicional de crear situaciones cercanas a las condiciones de trabajo en el puesto que faciliten la comunicación de las posibles dificultades que el personal puede encontrar en el desempeño de sus tareas. En esta línea, los representantes de FJ indicaron que la interacción profesor-alumno está resultando buena y los formadores están recibiendo realimentación por parte de los alumnos.

Que tanto por el grupo de trabajo como por parte de los especialistas de cada área, en su labor de formadores, se ha dedicado un gran esfuerzo a la revisión de los objetivos de cada una de las sesiones formativas y está previsto realizar una valoración de los resultados a final de año.

Que en relación con **otras actuaciones en el área de Cultura de Seguridad**, los representantes de FJ comunicaron a la Inspección que estaba prevista la realización de un **Peer Review** sobre aspectos de seguridad, por vez primera en la vida de la instalación, durante la semana del 16 al 23 de octubre de 2011.

Que los representantes de FJ indicaron que la realización de este Peer Review se había presentado en el Comité de Enlace ENUSA-CSN y aportaron información adicional sobre la metodología a utilizar y las áreas de revisión previstas, según se recoge en los párrafos a continuación.

Que Westinghouse llevará a cabo el Peer Review siguiendo la metodología de INPO y aplicando la guía estándar que ha utilizado en otras fábricas de combustible para su realización ( [REDACTED] ). Transcurrido el primer año desde su finalización, está prevista una segunda revisión en planta para el seguimiento (follow-up) de las áreas de mejora que se identifiquen.

Que el alcance de la revisión incluye las áreas de operaciones, protección radiológica, laboratorios, ingeniería (en el grupo de áreas básicas); experiencia operacional, liderazgo y gestión, comportamiento humano, preparación de emergencias, incluyendo protección contra incendios (en el grupo de organización); así como la revisión de organizaciones "externas" de ENUSA (Garantía de Calidad y Recursos Humanos, entre otras).

Que a fecha de la inspección no se habían concretado puntos específicos a revisar en relación con el área de Cultura de Seguridad.

Que la metodología a seguir prevé la realización de observaciones y entrevistas a todos los niveles y una revisión documental de los temas dentro del alcance del Peer Review. Después de unas cuatro semanas de la revisión en planta, se realizará la presentación del informe final de resultados.

Que a preguntas de la Inspección, los representantes de FJ indicaron que habrá un representante de Licencia, otro de Gestión del Comportamiento y un tercero de Garantía de Calidad para asistir al Peer Review en los temas relacionados con organización y actuación humana.

Que la Inspección señaló la conveniencia de que el Peer Review no se plantee como sustituto de la evaluación externa de Cultura de Seguridad. Por su parte, los representantes de FJ se mostraron de acuerdo, explicando que el Peer Review se entiende como un input más que podrá contribuir al proceso de evaluación que en adelante se realice.


Que los representantes de FJ señalaron que la Dirección de la Fábrica consideraba conveniente disponer de un sistema de Cultura de Seguridad completo, una vez se haya finalizado el proceso actualmente en marcha de definición de expectativas de comportamiento para los diferentes colectivos de la Fábrica, antes de iniciar las evaluaciones externas de Cultura de Seguridad.

Que la Inspección señaló a este respecto la importancia de que exista consenso por parte de los especialistas de FJ y del CSN en los aspectos más relevantes de la evaluación externa de Cultura de Seguridad que se plantee para la Fábrica, previamente a su lanzamiento. Sobre este tema la Inspección hizo referencia al proceso seguido en el caso de los Programas de Cultura de Seguridad implantados en las centrales nucleares españolas. Los representantes de FJ se mostraron de acuerdo

con el comentario e indicaron conocer el enfoque seguido y el trabajo realizado en este ámbito.

#### Área 4: Autoevaluación y gestión del conocimiento

Que la actividad **“Implantar y explotar el Programa de Acciones Correctivas (PAC)”** (ficha 10/004) figura cerrada en el documento del Programa 2010-2011.

Que tras el cierre del proyecto inicial, la explotación del PAC en sí misma está asignada a la unidad Gestión de Calidad. Según ello, las actuaciones de GCOM relacionadas con el PAC están orientadas a mejorar la clasificación de los eventos reportados. En particular, se está trabajando sobre una propuesta para tipificar las causas relacionadas con la actuación humana, basada en el modelo “Culpability Tree” de . Asimismo, está en proceso de discusión la inclusión en el PAC de la clasificación que a nivel interno utiliza GCOM en sus análisis de experiencia operativa, de mayor detalle que la actual.

Que en relación con el proyecto **“Generar indicadores de Seguridad y de Comportamiento Humano que sean significativos para el personal”** (ficha 10/005), los representantes de FJ indicaron que por parte de GCOM se ha presentado una propuesta para su desarrollo a la Dirección de la Fábrica.

Que el grupo de Mejora Continua ha colaborado en el desarrollo del sistema, aportando su experiencia para la definición de las métricas a aplicar y en relación con la validez estadística de los indicadores.

Que se está considerando que sea el personal que trabaja de forma continua en las áreas quien se encargue de la toma de datos. Con vistas a ello, GCOM ha elaborado un formato para orientar la recogida de esta información, que persigue el objetivo de eliminar en lo posible la influencia de comportamientos esporádicos. Adicionalmente, está previsto que estas personas reciban formación específica sobre la tarea a realizar. Además, todo ello se irá complementando con otras medidas destinadas a reducir sesgos, entre otros, el grado de subjetividad por parte del personal que realice las observaciones. De manera especial, se está tratando de cuidar la representatividad de los datos y su tratamiento estadístico. En opinión de los representantes de FJ se trata de un proyecto ambicioso, bien orientado y se espera que resulte de gran utilidad.

Que, por el momento, la sistemática desarrollada se está ensayando con una muestra sencilla, a modo de ejercicio piloto; si bien inicialmente se tiene la idea de que se haga una observación continuada durante dos semanas, se aplique el formulario (de unos diez minutos de duración aproximada) y se realicen cuatro valoraciones por mes por parte de cada organización. La metodología incluye además la contrastación por parte de GCOM mediante observaciones directamente hechas por ellos cada tres semanas.

Que los formularios mencionados anteriormente están basados en las expectativas de comportamiento, a su vez asociadas a los principios de Cultura de Seguridad. El refuerzo de comportamientos, junto a las supervisiones (de arriba a abajo) constituirán una de las líneas principales de actuación en OyFH para el siguiente bienio.

### Área 5: Control de la configuración de la Fábrica

Que actualmente GCOM no participa en el proyecto **“Mejora del proceso de diseño y ejecución de modificaciones en la instalación”** (ficha 10/006). Los representantes de FJ indicaron que, una vez detectada la necesidad de mejora, se había dado un giro total al proceso de modificaciones de diseño. Se explicó que se estaban redefiniendo los procesos de Equipos, Instalaciones y Sistemas, y Nuevos Procesos, así como sus procedimientos; y que se había adquirido el compromiso de cerrarlo con fecha 15 de octubre.

Que en líneas generales habrá una organización que lance una solicitud de trabajo (STIES). Por su parte, Mantenimiento designará una persona responsable de la STIES e Ingeniería responderá con una propuesta de actuación (en una fase muy preliminar, para empezar a trabajar en el tema). Será el Comité de Decisión el encargado de priorizar y planificar el desarrollo e implantación de la modificación (y así lo recogerá el procedimiento). A partir de ahí, se designará al Jefe del Equipo del Diseño y al Jefe del Equipo Revisor y se hará un primer estudio de viabilidad. Ambos equipos tienen la función de decidir el tratamiento de la modificación desde el punto de vista del análisis de seguridad y son los encargados de incorporar las disciplinas de Seguridad y de Prevención que apliquen. Éste es, en opinión de los representantes de FJ, el cambio principal con respecto al esquema anterior, en el que la organización de Ingeniería que desarrollaba la modificación asimismo incorporaba los aspectos de Seguridad y Prevención al diseño.



### Área 6: Gestión del trabajo

Que la información aportada por los representantes de FJ en relación con el proyecto **“Análisis de Precursores y Barreras en Fábrica (APBF)”** (ficha 09/002) se recoge en párrafos posteriores del acta (ver apartado de revisión de detalle de proyectos y actividades).

Que en relación con la actividad **“Rondas de observación en Fábrica”** (ficha 10/007), los representantes de FJ explicaron que no había sido posible poner en práctica la planificación inicialmente prevista para el programa de rondas (dos veces por semana o al recibir una comunicación a través de INCIFAB), aunque por parte de GCOM se había tratado de mantener la presencia del especialista de OyFH en campo.

Que, tras la incorporación de una segunda persona a GCOM, se ha retomado la dinámica inicialmente establecida para la realización sistemática de estas observaciones y se ha elaborado un procedimiento que regula el proceso (de GCOM).

Que el mencionado procedimiento va dirigido a las personas que manejan material nuclear en las áreas (Producción Mecánica y Cerámica, Inspección, Mantenimiento e Ingeniería de Equipos, y Mantenimiento e Ingeniería de Sistemas) y está orientado a la identificación de precursores de error humano, a la verificación de la implantación de las técnicas de prevención del error humano, al refuerzo de las expectativas de comportamiento y al fomento del uso de la aplicación INCIFAB. Incluye la realización de un Plan de Observaciones en Campo (POC) con objetivo de abarcar todas las

áreas de interés y garantizar una frecuencia adecuada para que los datos recogidos sean significativos.


Que otras posibles fuentes indicadas por los representantes de FJ, adicionales al POC, fueron el análisis de la experiencia operativa interna y externa relacionada con la actuación humana.

Que está previsto impartir formación para la realización de las observaciones en campo. Asimismo, cada cierto tiempo se prevé elaborar un informe de valoración de resultados que estará basado en la información recogida en los denominados "Registros de rondas de observación de actividades", que los representantes de FJ mostraron a la Inspección. Dicho formato sistematiza el proceso y la información a recoger.

Que a preguntas de la Inspección en relación al estado de la actividad "**Identificación y protección de áreas críticas de fabricación**" (ficha 08/015), los representantes de FJ explicaron que el proyecto está cerrado. Que todas las estaciones críticas identificadas se han localizado en el área mecánica y que todas están ya acondicionadas, indicando que en zona cerámica no se han identificado estaciones críticas.

#### Área 7: Condición y rendimiento de equipos

Que en relación al proyecto "**Actualización de los procedimientos de mantenimiento preventivo asignados a MSI**" (ficha 08/017) los representantes de FJ explicaron que por parte de GCOM no se estaba haciendo nada específico sobre los procedimientos de mantenimiento. Que a decisión del CSF el proyecto se había deshabilitado, entendiéndose que, aunque en el tema procedimental hay trabajo por hacer, la mejora conlleva una serie de cambios estratégicos y estructurales de calado que requieren tiempo, así como un planteamiento integrado. En su opinión, la realización de mejoras en los procedimientos implica a Gestión de Calidad, entre otros, por lo cual debería abordarse desde un grupo de mejora en el que participen las distintas organizaciones implicadas.

Que en relación al proyecto "**Mejora del Sistema de Gestión de Emergencias**" (ficha 10/008), los representantes de FJ explicaron que, una vez identificada la necesidad de trabajar en la mejora de los procedimientos existentes, desde 2010, GCOM ha estado colaborando en el proceso de revisión, habiendo participado en el análisis de los distintos tipos de emergencias, la definición de la estructura de los procedimientos en función de ello, la organización lógica de su contenido y la actualización de planos e imágenes, todo ello orientado a mejorar su utilidad. Adicionalmente, se ha llevado a  toda la documentación prevista para situaciones de emergencia y se ha organizado su presentación. Así mismo se ha creado un acceso directo a esos documentos para agilizar el acceso y su manejo.

Que el proceso de revisión ha comenzado con los procedimientos genéricos, habiéndose intervenido en los siguientes: "Proceso de notificación al exterior de una emergencia nuclear", "Responsabilidades y funciones de la organización de

emergencia de la Fábrica de Juzbado”, “Evacuación y recuento en caso de activación de alarmas” y “Comprobación de equipos de emergencias”.

Que los especialistas de GCOM también están trabajando en el desarrollo de un procedimiento para el cambio de turno durante una emergencia, en particular, en el ámbito del intercambio de información necesaria durante la emergencia y en el tipo de cuestiones relacionadas. El proyecto se puso en marcha tras el simulacro llevado a cabo en 2010, donde se identificó como punto de interés contar con un procedimiento de estas características. Se prevé finalizar su desarrollo en 2012.

Que, a preguntas de la Inspección sobre la participación de GCOM en el proyecto de mejora de la ergonomía de la Sala de Control de emergencias, los representantes de FJ explicaron que inicialmente se pensó en habilitar una nueva sala, pero que, tras el accidente de Fukushima, se había decidido ampliar y reforzar sísmicamente la Sala de Control actual. Si bien el proyecto ya tiene fechas para empezar a trabajar, por el momento no se ha decidido sobre la posible participación de GCOM en el mismo.

Que la Inspección señaló la importancia de que el proceso de modificaciones de diseño de la FJ incorpore la consideración de los métodos y criterios de Factores Humanos en todas sus etapas.

#### Revisión en detalle de los proyectos Programa de Cultura de Seguridad y Análisis de Precursores y Barreras en Fábrica

Que en los párrafos a continuación se recoge la información aportada por los representantes de FJ en relación con el estado de desarrollo e implantación del **Programa de Cultura de Seguridad de la Fábrica**.

Que el procedimiento P-OE-12.009 “Cultura de Seguridad” establece las bases del proceso definido en la FJ para desarrollar e implantar mecanismos para la mejora continua de la Cultura de Seguridad en la Fábrica.

Que en líneas generales los hitos principales que se están siguiendo en el marco de dicho proceso son los siguientes:

1. Definición de Cultura de Seguridad
2. Misión, visión y valores
3. Políticas de seguridad y principios asociados a la Cultura de Seguridad
4. Características y comportamientos asociados a la Cultura de Seguridad
5. Plan de acción de Cultura de Seguridad
6. Actividades y actuaciones para la Cultura de Seguridad
7. Evaluación de la Cultura de Seguridad



## 8. Identificación de áreas de mejora

Que el documento INF-GCOM-000044, "Estado del Proceso de Implantación del Programa de Cultura de Seguridad y propuesta de Plan de Actuación 2011-2015", recoge información sobre las actuaciones concretas que se han llevado a cabo hasta 2011 en relación con cada uno de los anteriores elementos.

Que, en paralelo a las actividades y proyectos relacionados con la Cultura de Seguridad que con la implantación del Programa de OyFH se vienen desarrollando en FJ (actuaciones para su fomento, evaluación e identificación de áreas de mejora), desde el año 2008 los esfuerzos se han enfocado en clarificar el marco de actuación general del programa de Cultura de Seguridad en la Fábrica. En este sentido, a partir del análisis realizado en 2008 basado en el modelo "Organizational Culture Inventory", se ha trabajado en el desarrollo de las bases de la cultura organizativa que se quiere exista en FJ. El proceso seguido ha centrado el esfuerzo en la definición de Cultura de Seguridad (CS) para la FJ, en la definición y aprobación por parte de la Dirección (CSE y CSF) de los principios de CS para la FJ y en el desarrollo de las características que desarrollan esos principios (actualmente en fase de aprobación por la Dirección). Por parte de los representantes de FJ se destacó el ejercicio de interiorización que había supuesto el trabajo realizado para identificar dichas características y tratar de conseguir la participación e involucración de todas las instancias implicadas en la organización.

Que en el proceso seguido se han realizado encuestas y entrevistas al 100 % de los líderes y a uno de cada cuatro o cinco trabajadores; en total, 33 mandos (o líderes) y unos 70 trabajadores. Habiendo participado ambos colectivos en la definición de expectativas para el otro grupo.

Que se trabajó conjuntamente con Mejora Continua en la parte estadística y también para el análisis de resultados.

Que se realizaron sesiones de presentación del objetivo del trabajo con todo el personal involucrado, cuidando especialmente los protocolos de comunicación, y los resultados se presentaron a toda la plantilla en las sesiones de formación.

Que a fecha de la inspección, siguiendo con el esquema indicado, se habían definido expectativas de comportamiento para los colectivos de "trabajadores" y "líderes", estando ya consensuadas, aprobadas y comunicadas en la organización; y restaba por hacer este mismo trabajo para el colectivo de "directores", con la previsión de poderlo finalizar en el año próximo.

Que, en el marco del proceso para la definición de expectativas de la Dirección, se había convocado al Presidente de ENUSA y a los Directores de Fabricación, Calidad, Ingeniería, Económico-Financiero y de Recursos Humanos; de acuerdo a una primera selección basada en su impacto más directo en las actividades de la instalación.

Que adicionalmente se estaba colaborando con Relaciones Institucionales en la elaboración del plan de comunicación de las expectativas de comportamiento, para lo que se habían identificado necesidades específicas de inversión. La idea es poner en marcha una línea de sensibilización mediante una campaña de comunicación en la

que los trabajadores puedan participar de forma activa. Algunas ideas para el proyecto incluyen la difusión de experiencias operativas asociadas a determinadas expectativas, el lanzamiento de la “expectativa del mes” o la edición de un logotipo interactivo. El objetivo es conseguir y reforzar la participación directa del personal.

Que para la fase de implantación de las expectativas de comportamiento se quiere trabajar de forma coordinada con el Plan AVANZA (que actualmente lidera la unidad de Organización y Desarrollo) en la aplicación de técnicas y habilidades de refuerzo positivo, liderazgo transformacional, coaching e inteligencia emocional.

Que los representantes de FJ señalaron algunas actuaciones relacionadas con la mejora de la CS, previstas para el siguiente periodo 2011-2015: aplicación de una experiencia piloto para el refuerzo de expectativas de comportamiento, integración de las expectativas en el diccionario de competencias, desarrollo de indicadores relacionados con la actuación humana y la CS, realización de supervisiones de actividades en planta (por parte de mandos) y la realización de observaciones en campo desde el punto de vista de OyFH (por parte de GCOM), entre otras.

Que en relación con la sistemática de evaluación periódica del estado de la CS en la Fábrica, los representantes de FJ indicaron que cuando inicialmente se planteó el sistema de autoevaluaciones, evaluaciones internas independientes y evaluaciones externas, se identificaron una serie de necesidades asociadas (conocimientos, formación, planificación) que, en ese momento, no se podían abarcar. Posteriormente, tras el análisis de otras iniciativas surgidas en la Industria, la Dirección de FJ consideró que podían entenderse como alternativas viables al esquema planteado y las consideró como un aspecto más a integrar en su sistema.

Que la Inspección señaló la importancia de que se establezca un proceso de discusión a nivel técnico CSN-FJ para tratar los aspectos más relevantes relacionados con el sistema de evaluaciones de Cultura de Seguridad en la Fábrica, previamente a su implantación. Los representantes de FJ mostraron su total acuerdo con este planteamiento.

Que en relación con el proyecto **Análisis de precursores y barreras en Fábrica (APBF)** los representantes de FJ indicaron que como consecuencia de necesidades surgidas de ajustes en la producción, en primer lugar, y posteriormente con el cambio organizativo, el proyecto se había parado al no disponer de capacidad suficiente en GCOM para mantener el ritmo de análisis inicialmente previsto. No obstante, se había fijado el objetivo de realizar un nuevo APBF antes de final de año, posiblemente dedicado al proceso de calibración de equipos utilizados en el montaje de barras, o bien a alguna de las tareas de mantenimiento que se llevan a cabo de forma rutinaria, señalando el cambio de filtros entre las posibles.

Que los representantes de FJ indicaron que se va a revisar la selección de las estaciones a aplicar el APBF, basándose en los resultados del análisis de la experiencia operativa de la Fábrica. Señalando, por otra parte, que ello no excluía el análisis de procesos y citando como ejemplo el APBF realizado para el de “Liberación y retención del producto”.

Que la Inspección solicitó información sobre el estado de implantación de las acciones recomendadas por GCOM derivadas del APBF realizado sobre la etapa de "Inspección dimensional y visual. Almacenamiento y localización". Los representantes de FJ respondieron que, como resultado de la realización de auditorías internas de calidad a la unidad de GCOM se había pedido que dichas recomendaciones se volvieran a presentar al Comité de Seguridad de la Fábrica (CSF) con objeto de integrarlas en el proceso establecido para las acciones correctivas (PAC), clasificándolas y priorizándolas, atendiendo a su impacto en la seguridad (función asignada al CSF) y/o en la calidad (función asignada al Comité de Calidad de la Fábrica). La Inspección indicó que se hará seguimiento de este punto en próximas inspecciones.

Revisión de los sucesos nº 6/10, del 1/12/2010, y nº 1/11, del 6/6/2011, desde el punto de vista de OyFH

Que por parte de los representantes de FJ se aportó la información que a continuación se incluye en relación con las actuaciones de OyFH en el análisis de los sucesos 6/10 y 1/11, recogidos en la agenda de inspección previamente remitida al Titular.

Que el análisis del suceso nº 6/10 no se analizó desde el punto de vista de OyFH, por considerar el Titular que se trató de una actuación negligente del personal involucrado.

Que asimismo, en el análisis del suceso nº 1/11 no se consideró necesaria la intervención de OyFH (GCOM).

Que a preguntas de la Inspección, por parte de los representantes de FJ se confirmó que el procedimiento en vigor que desarrolla el apartado 5.2.4.3 de las Especificaciones de Funcionamiento para la revisión de las válvulas del anillo PCI incorpora el codificador de campo de las válvulas.

Otros sucesos revisados durante la inspección

Que, adicionalmente, la Inspección solicitó información relacionada con la participación de GCOM en el análisis del suceso nº 2/11, de 16/9/11, y el análisis realizado desde el punto de vista de OyFH. En relación con ello, por parte de los representantes de FJ se explicó que GCOM recibió la comunicación de lo ocurrido en reunión del CSF y, a partir de la información contenida en el Informe de Suceso Notificable, acudieron al área y recabaron información relacionada con la situación acaecida. Para ello, se mantuvieron conversaciones con el personal directamente implicado (a fecha de la inspección se habían realizado el 90% de las entrevistas), se investigaron posibles fallos de equipos (mediante simulaciones) y se revisó a fondo todo el proceso. Por su parte, se añadió que se habían identificado algunas debilidades, aunque el proceso no se había concluido, quedando por aclarar todavía algunos puntos. Las previsiones en ese momento eran editar un informe preliminar interno en esa misma semana y seguir trabajando en el informe a treinta días.

Que, a preguntas de la Inspección, los representantes de FJ explicaron que, en principio, el análisis de causa se iba a concluir con un ACR habitual y no se esperaba que llegara a realizarse un HPES formal, de acuerdo con el proceso establecido en los procedimientos P-GCOM-2-03 "Proceso de Análisis de Causa Raíz de Factores

Humanos de sucesos relacionados con la seguridad” y P-GCOM-2-04 “Metodologías de Análisis Causa Raíz de Factores Humanos y herramientas asociadas”.

Que, a preguntas de la Inspección, los representantes de FJ presentaron una selección de acciones implantadas en la Fábrica, derivadas de propuestas realizadas por parte de los especialistas de OyFH (GCOM), como resultado de su participación en el análisis de la experiencia operativa del periodo 2008-2010:

- Reubicación de los pulsadores de parada de emergencia en el puente de barras del área de montaje (ID de 25/2/09).
- Mejoras en la iluminación del almacén de polvo, eliminación del retorno en los lectores automáticos de las estaciones de mezclado y la implantación de un sistema de bloqueo que, en caso de discrepancia, requiere el reconocimiento del mensaje del sistema para continuar la lectura de bidones (ID 67 de 2/12/08 e ID 68 de 14/01/09).
- Revisión del proceso de desconexión de alarmas y realización de ejercicios prácticos para el reconocimiento de alarmas en zona cerámica (IDs de 5/12/09).
- Formación sobre el ISN de 1/6/10 y refuerzo del proceso de gestión de modificaciones de diseño de la Fábrica.
- Refuerzo de las comunicaciones y revisión de los procedimientos de laboratorio (horno Gusa).



Que en relación con el puente de barras, los representantes de FJ mostraron a la Inspección las modificaciones realizadas sobre los equipos, consistentes en la reubicación de los pulsadores de parada en la zona superior e inferior del puente para que resulten más accesibles al operario desde su zona de permanencia habitual (zona inferior), así como los soportes en U instalados para limitar posibles caídas de barras.

Que durante el recorrido por planta realizado los representantes de FJ mostraron a la Inspección los carteles “¡P.A.R.E.!” (criterios para la utilización correcta y efectiva de la técnica de autoverificación) y los carteles “PPEC” (Plan de Protección de Estaciones Críticas) situados a la entrada de zona mecánica.

Que por parte de los representantes de FJ se hizo entrega de la siguiente documentación:

- POL-FCA “Políticas de la Fábrica de Juzbado”.
- P-GCOM-1-00, Rev.1, “Programa de Organización y Factores Humanos”.
- INF-GCOM-000029, Rev.1 “Programa de Organización y Factores Humanos 2010/2011”.
- INF-GCOM-000020, Rev.1 “Estado de los proyectos y actividades de Organización y Factores Humanos no recogidos en el Programa 2008/2009”.
- INF-GCOM-000024, Rev.0 “Informe del primer semestre de 2009 del estado de los proyectos y actividades de Organización y Factores Humanos 2008/2009”.

- INF-GCOM-000028, Rev.0 "Informe anual de 2009 del estado de los proyectos y actividades de Organización y Factores Humanos 2008/2009".
- INF-GCOM-000046, Rev.1 "Informe anual de 2010 del estado de los proyectos y actividades de Organización y Factores Humanos 2010/2011".
- INF-GCOM-000044, Rev. 0 "Estado del Proceso de Implantación del Programa de Cultura de Seguridad y propuesta de Plan de Actuación 2011-2015".
- P-OE-04.003, Rev.4, Plan de entrenamiento y formación inicial. Técnico de Gestión del Comportamiento.
- RFE-000639, Rev.4, Registro de formación y experiencia (P-OE-04.003 Rev. 4), Técnico de Gestión del Comportamiento.
- RFE-000729, Rev.0, Registro de formación y experiencia (P-OE-04.003 Rev. 4), Técnico de Gestión del Comportamiento.
- P-OE-02.003, Rev.4 "Cambios organizativos".
- P-LICEN-0004, Rev.1 "Evaluación de cambios organizativos en la Fábrica de Juzbado".
- Formatos IMP-MOD-P-OE-02.003-A "Cambios organizativos de estructura", IMP-MOD-P-OE-02.003-B "Cambios organizativos de personas", IMP-MOD-POE-02.003-4 "Evaluación de Organización y Desarrollo" e impreso modelo para la verificación de la eficacia del cambio.
- P-GCOM-2-03 "Proceso de Análisis de Causa Raíz de Factores Humanos de sucesos relacionados con la seguridad".
- P-OE-16.018, Rev.1 "Mejora de la actuación humana".
- P-OE-12.009, Rev.1 "Cultura de Seguridad".
- P-GCOM-4-01, Rev: 0 "Autoverificación".
- P-GCOM-0-00, Rev.3 "Estructura y contenido de los procedimientos de Gestión del Comportamiento".
- P-GCOM-5-01, Rev.1 "Diccionario de términos de Gestión del Comportamiento".
- P-MIE-004, Rev.3 "Órdenes de Trabajo a Mantenimiento Integral de Equipos".
- INF-EX-007013, Rev.1, Ficha POFH-08/001: Difusión de criterios de OyFH.
- INF-EX.003041, Rev.1, Ficha POFH-001/04: Incorporación de la experiencia operativa propia y ajena en la formación anual obligatoria.

- INF-EX-005257, Rev.1, Ficha POFH-001/06: Contactos con otras instalaciones.
- INF-EX-005258, Rev.1, Ficha POFH-002/06: Participación en actividades INSAF.
- INF-EX-007014, Rev.2, Ficha POFH-08/002: Definir e implantar el plan de comunicación operativa en Fábrica.
- INF-EX-007018, Rev.0, Ficha POFH-08/005: Definición del Programa de Cultura de Seguridad para la Fábrica de Juzbado.
- INF-EX-008759, Rev.0, Ficha POFH-10/003: Definición de las expectativas de comportamiento asociadas a la Cultura de Seguridad para la Fábrica de Juzbado.
- INF-EX-007021, Rev.0, Ficha POFH-08/007: Participación en actividades WANO Human Performance.
- INF-EX-008757, Rev. 1, Ficha POFH-10/001: Formación y entrenamiento en excelencia en la actuación humana y herramientas para la prevención de errores humanos.
- INF-EX-008758, Rev.0, Ficha POFH-10/002: Análisis de los procesos de formación y entrenamiento de la Fábrica.
- INF-EX-008760, Rev.1, Ficha POFH-10/004: Implantar y explotar el Programa de Acciones Correctivas (PAC).
- INF-EX-008761, Rev.0, Ficha POFH-10/005: Generar indicadores de Seguridad y de Comportamiento Humano que sean significativos para el personal.
- INF-EX-008762, Rev. 0, Ficha POFH-10/006: Mejora del proceso de diseño y ejecución de modificaciones en la instalación.
- INF-EX-007241, Rev.0, Ficha POFH-09/002: Análisis de Precursores y Barreras en Fábrica (APBF).
- INF-EX-008763, Rev. 0, Ficha POFH-10/007: Rondas de observación en Fábrica.
- INF-EX-007033, Rev.1, Ficha POFH-08/017: Actualización de los procedimientos de mantenimiento preventivo asignados a MSI.
- INF-EX-008764, Rev. 0, Ficha POFH-10/008: Mejora del sistema de gestión de emergencias.
- Presentación "Mis comportamientos para una sólida Cultura de Seguridad en Juzbado", Semana de la Seguridad 2010. Documentación de las prácticas "Ejercicios expectativas de comportamiento".

- Presentaciones "La excelencia en la actuación humana", "Herramientas de actuación humana para los individuos" y "Herramientas de actuación humana para técnicos" (cursos preparados por GCOM ENUSA Industrias Avanzadas SA).

Que en este punto se dio por finalizada la inspección.

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

Que con el fin de que quede constancia de cuanto antecede y a los efectos que señala la Ley 15/1980 (reformada por Ley 33/2007) 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 las Radiaciones Ionizantes, así como la Autorización de Explotación, se levanta y suscribe la presente Acta por triplicado en Madrid en la sede del Consejo de Seguridad Nuclear a 16 de febrero de 2012.

Firmado:  
  
  
Inspectora del CSN

Firmado:  
P. A.  
  
  
Inspectora del CSN

---

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

En Juzbado a 2 de marzo de 2012

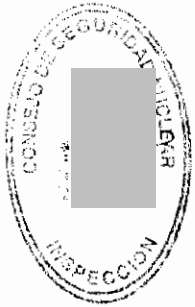


Fco. 

**Director de Fabricación de Combustible  
Director de la Instalación**

**NOTA:** Se adjuntan los comentarios al acta CSN/AIN/JUZ/12/156 en documento anexo.





## **ANEXO 1**

### **Agenda de Inspección**

## AGENDA DE INSPECCIÓN

**ASUNTO:** Estado de implantación del Programa de evaluación y mejora de la seguridad en Organización y Factores Humanos (OyFH) de la Fábrica de Combustible de Juzbado (Plan Base de Inspección del CSN).

**LUGAR:** Fábrica de Juzbado (Salamanca).

**FECHA:** Del 21 al 23 de septiembre de 2011.

**PARTICIPANTES:**

[REDACTED] (DNI [REDACTED]) y  
[REDACTED] (DNI [REDACTED])

**ANTECEDENTES:**

En respuesta a la comunicación CSN-C-DSN-03-137 (de fecha 3/6/03), en la que se indicaba que "La Dirección Técnica de Seguridad Nuclear (DTSN) del CSN considera que las instalaciones nucleares deben abordar el diseño e implantación de un Programa de Organización y Factores Humanos...", ENUSA tomó la decisión de diseñar un Programa de OyFH para la Fábrica de Juzbado en el año 2003.

El Programa de OyFH de Juzbado adapta a las particularidades de una instalación nuclear como es la Fábrica de Juzbado, las recomendaciones del documento "Consideraciones para el desarrollo de un programa de evaluación y mejora de la seguridad en OyFH en una central nuclear", el cual fue remitido por la DTSN del CSN a ENUSA mediante la comunicación antes mencionada.

Desde el año 2003, el CSN viene realizando inspecciones de seguimiento del estado de desarrollo e implantación del Programa de OyFH de Juzbado, que en la actualidad forman parte del Plan Base de Inspección y se realizan conforme al procedimiento técnico PT.IV.224 "Programas de Organización y Factores Humanos" (Rev. 0, de fecha 17/02/06).

**OBJETIVO DE LA INSPECCIÓN:**

Comprobar el estado de implantación del Programa de evaluación y mejora de la seguridad en OyFH de la Fábrica de Juzbado.

**AGENDA:**

1. Revisión del estado de los atributos del Programa de OyFH.
2. Revisión general de los proyectos y actividades desarrollados en el marco del Programa de OyFH desde la anterior inspección (junio de 2009).
3. Revisión en detalle de los siguientes proyectos:
  - a. Estado de desarrollo e implantación del Programa de Cultura de Seguridad.



- b. Avances realizados en el Análisis de Precursores y Barreras en Fábrica. Estado de implantación de las recomendaciones derivadas de los análisis realizados hasta la fecha.
4. Revisión de las actuaciones de OyFH en el análisis de incidentes.
  - a. Revisión de los incidentes 6/10, de fecha 1/12/2010, y 1/11, de fecha 6/6/2011, desde el punto de vista de OyFH.
5. Asistencia a distintas actividades en campo, previstas en su caso para las fechas de la inspección:
  - a. Reuniones preparatorias y de cierre de trabajos.
  - b. Reuniones de cambio e inicio de turno.
  - c. Rondas de observación de OyFH en fábrica.

En función del desarrollo de la inspección, adicionalmente se consideraría algún otro proyecto o actividad para su revisión en detalle.

#### **ACTIVIDADES DE LA INSPECCIÓN:**



Para cumplir los dos primeros puntos de la Agenda, siguiendo la sistemática establecida en el procedimiento PT-IV-224 "Programas de Organización y Factores Humanos", se revisará el estado de desarrollo del Programa, utilizando como referencia el propio Programa de la Fábrica de Juzbado, así como el documento de "Consideraciones para el desarrollo de un programa de evaluación y mejora de la seguridad en OyFH en una central nuclear" (referenciados en párrafos anteriores), haciendo hincapié en cada uno de sus apartados, esto es: estructura organizativa y dotación de personal, formación del personal del grupo de OyFH, proyectos iniciados y previstos, comité de OyFH, procedimientos de coordinación con otros departamentos, etc.

Adicionalmente, para llevar a cabo los puntos 3, 4 y 5 de la Agenda, será necesario realizar comprobaciones específicas en campo relacionadas con los temas propuestos.

#### **DOCUMENTACIÓN A UTILIZAR:**

Con el objeto de facilitar el desarrollo de la inspección sería conveniente disponer de toda la documentación de apoyo que se referencia en la documentación del Programa de OyFH. Entre otra, se prevé consultar la siguiente información:

1. Documento P-GCOM-5-01 "Diccionario de términos de Gestión del Comportamiento".
2. Documento P-OE-12-009 "Cultura de Seguridad".
3. Documento INF-GCOM-00044 "Estado del proceso de implantación del Programa de Cultura de Seguridad y propuesta del Plan de Actuación 2011-2015".
4. Documento P-OE-06-004 "Desarrollo de equipos, sistemas e instalaciones".
5. Documento P-OE-02-003 "Procedimiento de cambios organizativos".

**CONTESTACIÓN AL ACTA DE INSPECCIÓN REF: CSN/AIN/JUZ/12/156**

✓ **En todo el documento**

**Donde dice:**

*“Unidad”, como por ejemplo Unidad de Gestión del Comportamiento.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Organización”.*

✓ **Página 2 de 25, párrafo 1**

**Donde dice:**

*“Que las políticas de Seguridad.....en distintos niveles y están recogidas en el Manual de Gestión de la Fábrica, en su Reglamento de Funcionamiento y en los documentos P-OE 12.009 “Cultura de Seguridad” y 16.018 “Mejora de la Actuación Humana”.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que las políticas de Seguridad..... están recogidas en el Manual de Gestión de la Fábrica, y desarrolladas a través de documentos tales como el Reglamento de Funcionamiento, el P-OE-12.009 “Cultura de Seguridad” y otros documentos por lo que se regula el funcionamiento de la Fábrica”.*

✓ **Página 2 de 25, párrafo 5**

**Donde dice:**

*“Que los representantes de FJ mostraron a la Inspección.....en la que partiendo de las políticas establecidas en el marco de la cultura organizativa.....”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que los representantes de FJ mostraron a la Inspección.....en la que partiendo de los principios establecidas en el marco de la cultura de Seguridad.....”*

✓ **Página 2 de 25, último párrafo**

**Donde dice:**

*“Que en el nivel de Procedimientos de Operación de ENUSA,.....de las bases de la cultura organizativa para la FJ.....”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que en el nivel de Procedimientos de Operación de ENUSA,.....de las bases de la cultura de seguridad para la FJ.....”*

✓ **Página 3 de 25, párrafo 2****Donde dice:**

*“Que el P-OE-16.018, que al igual que el P-OE-12.009 aplica a toda la organización, está más orientado.....”*

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

*“Que el P-OE-16.018, que al igual que el P-OE-12.009 aplica a la Fábrica de Juzbado, está más orientado.....”*

✓ **Página 4 de 25, último párrafo (continúa en la página 5)****Donde dice:**

*“Que, adicionalmente, la formación recibida por el técnico especialista de OyFH desde la anterior inspección.....Asimismo, el especialista de OyFH participó en el workshop “Implementing a Successful Management System” organizado por la IAEA en 2010”.*

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

*“Que, adicionalmente, la formación recibida por el técnico especialista de OyFH desde la anterior inspección.....Asimismo, el especialista de OyFH participó presentando una ponencia, en el workshop “Implementing a Successful Management System” organizado por la IAEA en 2010”.*

✓ **Página 5 de 25, párrafo 1****Donde dice:**

*“Que se han mantenido las actividades de intercambio en temas relacionados con actuación humana y cultura.....los representantes de FJ señalaron su participación en distintos grupos de trabajo sobre Cultura de Seguridad organizados por la IAEA”.*

**ENUSA expone:**

## Debe decir:

*“Que se han mantenido las actividades de intercambio en temas relacionados con actuación humana y cultura.....los representantes de FJ señalaron su posible participación en distintos grupos de trabajo sobre Cultura de Seguridad organizados por la IAEA”.*

✓ **Página 8 de 25, párrafo 1****Donde dice:**

*“Que los representantes de la FJ....., a medida que se ha ido desarrollando el Programa de OYFH, su enfoque está dirigiéndose hacia temas específicos de OYFH”.*

**ENUSA expone:**

## Debe decir:

*“Que los representantes de la FJ....., a medida que se ha ido desarrollando el Programa de OYFH, su enfoque se ha completado con información relativa a OYFH”.*



✓ **Página 9 de 25, último párrafo**

**Donde dice:**

*“Que los representantes de FJ indicaron que a .....(reparación en el horno [REDACTED] el 27/1/11; trabajos en el área de sinterizado, el 9/2/11; reparaciones en el horno de Gadolinio.....”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que los representantes de FJ indicaron que a .....(reparación en el horno [REDACTED] i, reunión pretrabajo el 27/1/11, y reunión postrabajo el 9/2/11; reparaciones en el horno de Gadolinio.....”*

✓ **Página 11 de 25, párrafo 2**

**Donde dice:**

*“Que Westinghouse llevará a cabo el Peer Review siguiendo la metodología de INPO.....Transcurrido el primer año desde su finalización, está prevista una segunda revisión en planta para el seguimiento (follow-up) de las áreas de mejora que se identifiquen”.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que Westinghouse llevará a cabo el Peer Review siguiendo la metodología de INPO.....Transcurridos dieciocho meses desde su finalización, podría hacerse una segunda revisión en planta para el seguimiento (follow-up) de las áreas de mejora que se identifiquen, si así lo solicitase la instalación”.*

✓ **Página 11 de 25, párrafo 3****Donde dice:**

*“Que el alcance de la revisión incluye las áreas de operaciones, protección radiológica.....así como la revisión de organizaciones “externas” de ENUSA (Garantía de Calidad y Recursos Humanos, entre otras).”*

**ENUSA expone:**

## Debe decir:

*“Que el alcance de la revisión incluye las áreas de operaciones, protección radiológica.....así como la revisión de otras organizaciones de ENUSA (Garantía de Calidad y Recursos Humanos, entre otras).”*

✓ **Página 11 de 25, párrafo 6****Donde dice:**

*“Que a preguntas de la Inspección, los representantes de FJ indicaron que habrá un representante de Licencia, otro de Gestión del Comportamiento y un tercero de Garantía de Calidad.....”*

**ENUSA expone:**

## Debe decir:

*“Que a preguntas de la Inspección, los representantes de FJ indicaron que habrá un representante de Licencia, uno de Gestión del Comportamiento, uno de Seguridad Nuclear, uno de Protección Radiológica y uno de Gestión de Calidad.....”*

✓ **Página 12 de 25, párrafo 6**

**Donde dice:**

*“Que, por el momento, la sistemática desarrollada se está ensayando con una muestra sencilla, a modo de ejercicio piloto; si bien inicialmente se tiene la idea de que se haga una.....”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que, por el momento, la sistemática desarrollada se está planteando ensayarla con una muestra sencilla, a modo de ejercicio piloto; si bien inicialmente se tiene la idea de que se haga una.....”*

✓ **Página 13 de 25, párrafo 2**

**Donde dice:**

*“Que en líneas generales habrá una organización que lance una solicitud de trabajo.....Éste es, en opinión de los representantes de FJ, el cambio principal con respecto al esquema anterior, en el que la organización de Ingeniería que desarrollaba la modificación asimismo incorporaba los aspectos de Seguridad y Prevención al diseño”.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que en líneas generales habrá una organización que lance una solicitud de trabajo a Ingeniería de Sistemas o a Ingeniería de Equipos (STIS o STIES). Ingeniería designa a una persona para que elabore un Estudio de Viabilidad. Este Estudio de Viabilidad es aprobado por el Comité de Decisión. A partir de aquí, se designa un Jefe del Equipo de Diseño y un Jefe del Equipo Revisor, y se nombran los componentes de ambos equipos, incluyéndose las disciplinas de Seguridad, Prevención de Riesgos Laborales y se está pensando en incluir a*



*Gestión del Comportamiento. El cambio principal con respecto al esquema anterior es que la organización de ingeniería desarrollaba el diseño y una vez finalizado, las disciplinas de Seguridad valoraban la modificación, y ahora las disciplinas de Seguridad van a participar en la etapa de diseño además de en la etapa de revisión”.*

✓ **Página 13 de 25, párrafo 5**

**Donde dice:**

*“Que, tras la incorporación de una segunda persona a GCOM, se ha retomado la dinámica inicialmente establecida.....”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que, tras la incorporación de una segunda persona a GCOM, se están sentando las bases de la dinámica inicialmente establecida.....”*

✓ **Página 13 de 25, párrafo 6**

**Donde dice:**

*“Que el mencionado procedimiento va dirigido a las personas que manejan material nuclear en las áreas (Producción Mecánica y Cerámica, Inspección, Mantenimiento e Ingeniería de Equipos, y Mantenimiento e Ingeniería de Sistemas) y está orientado.....”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que el mencionado procedimiento va dirigido a las personas que realizan su trabajo en las áreas de proceso y áreas auxiliares, y está orientado.....”*

✓ **Página 14 de 25, párrafo 4****Donde dice:**

*“Que en relación al proyecto “Actualización de los procedimientos de mantenimiento preventivo asignados a MSI” (ficha 08/017) los representantes de FJ explicaron que por parte de GCOM no se estaba haciendo nada específico sobre los procedimientos de mantenimiento. Que a decisión del CSF el proyecto se había deshabilitado, entendiendo que en el tema procedimental.....implica a Gestión de Calidad, entre otros, por lo cual debería abordarse desde un grupo de mejora en el que participen las distintas organizaciones implicadas”.*

**ENUSA expone:**

## Debe decir:

*“Que en relación al proyecto “Actualización de los procedimientos de mantenimiento preventivo asignados a MSI” (ficha 08/017) los representantes de FJ explicaron que por parte de GCOM no se estaba haciendo nada específico sobre los procedimientos de mantenimiento. Que a decisión del CSF el proyecto se había dado por cerrado, ya que el objetivo con el que se estaban actualizando quedaba fuera del alcance del programa de OyFH. Los representantes de FJ comentaron que en el tema procedimental.....implica a otras organizaciones por lo cual debería abordarse desde un grupo de trabajo en el que participen las distintas organizaciones implicadas”.*

✓ **Página 14 de 25, párrafo 5****Donde dice:**

*“Que en relación al proyecto “Mejora del Sistema.....Adicionalmente, se ha llevado a [REDACTED] toda la documentación prevista para situaciones de emergencia.....”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que en relación al proyecto “Mejora del Sistema.....Adicionalmente, se ha llevado a [REDACTED] toda la documentación prevista para situaciones de emergencia.....”*

✓ **Página 16 de 25, párrafo 2**

**Donde dice:**

*“Que en paralelo a las actividades y proyectos relacionados con la Cultura de Seguridad.....Por parte de los representantes de FJ se destacó el ejercicio de interiorización que había supuesto el trabajo realizado para identificar dichas características y tratar de conseguir la participación e involucración de todas las instancias implicadas en la organización.”*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que en paralelo a las actividades y proyectos relacionados con la Cultura de Seguridad.....Por parte de los representantes de FJ se destacó el ejercicio de sensibilización que había supuesto el trabajo realizado para identificar los comportamientos asociados y tratar de conseguir la participación e involucración de todas las instancias implicadas en la organización.”*

✓ **Página 16 de 25, párrafo 6****Donde dice:**

*“Que a fecha de la inspección, siguiendo con el esquema indicado.....para el colectivo de “directores” con la previsión de poderlo finalizar en el año próximo.”*

**ENUSA expone:**

## Debe decir:

*“Que a fecha de la inspección, siguiendo con el esquema indicado.....para el colectivo de “organizativos” con la previsión de poderlo finalizar en el año próximo.”*

✓ **Página 17 de 25, párrafo 1****Donde dice:**

*“Que para la fase de implantación de las expectativas de comportamiento se quiere trabajar de forma coordinada con el Plan AVANZA (que actualmente lidera la unidad de Organización y Desarrollo) en aplicación.....”*

**ENUSA expone:**

## Debe decir:

*“Que para la fase de implantación de las expectativas de comportamiento se está pensando la viabilidad de trabajar de forma coordinada con el Plan AVANZA (que actualmente lidera la organización de Organización y Desarrollo)”.*



✓ **Página 18 de 25, párrafo 1****Donde dice:**

*“Que la Inspección solicitó información sobre el estado de implantación de las acciones recomendadas por GCOM.....se volvieran a presentar al Comité de Seguridad de la Fábrica (CSF) con objeto de integrarlas en el proceso establecido para las acciones correctivas (PAC), clasificándolas y priorizándolas, atendiendo a su impacto en la Seguridad (función asignada al CSF) y/o en la calidad (función asignada al Comité de Calidad de la Fábrica). La inspección indicó que se hará seguimiento de este punto en próximas inspecciones”.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Que la Inspección solicitó información sobre el estado de implantación de las acciones recomendadas por GCOM.....se volvieran a presentar al Grupo de Mejora de Calidad de Fabricación (GMCF) con objeto de integrarlas en el proceso establecido para las acciones correctivas (PAC), clasificándolas y priorizándolas. La inspección indicó que se hará seguimiento de este punto en próximas inspecciones”.*

✓ **Página 19 de 25, párrafo 2****Donde dice:**

*“Reubicación de los pulsadores de parada..... (ID de 25/02/09)”.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Reubicación de los pulsadores de parada..... (ID 66 de 19/11/08)”.*

✓ **Página 19 de 25, párrafo 6**

**Donde dice:**

*“Refuerzo de las comunicaciones y revisión de los procedimientos de laboratorio (horno [REDACTED])”.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“Refuerzo de las comunicaciones y revisión de los procedimientos de laboratorio (horno [REDACTED])”.*

✓ **Página 20 de 25, párrafo 4**

**Donde dice:**

*“P-OE-04.003, Rev. 4. Plan de entrenamiento y formación inicial. Técnico de Gestión del Comportamiento”.*

**ENUSA expone:**

Debe decir:

*“P-OE-04.003, Rev. 4. Formación, entrenamiento y cualificación del personal”.*

## DILIGENCIA

En relación con el acta de inspección de referencia CSN/AIN/JUZ/12/156, de fecha 16 de febrero de 2012, los Inspectores que la suscriben declaran con relación a los comentarios y alegaciones contenidos en el Trámite de la misma, lo siguiente:

**En todo el documento:**

No se acepta el comentario.

**Página 2 de 25, párrafo 1:**

Se acepta el comentario.

**Página 2 de 25, párrafo 5:**

No se acepta el comentario.

**Página 2 de 25, último párrafo:**

Se acepta el comentario.

**Página 3 de 25, párrafo 2:**

No se acepta el comentario.

**Página 4 de 25, último párrafo (continúa en la página 5):**

Se acepta el comentario.

**Página 5 de 25, párrafo 1:**

Se acepta el comentario.

**Página 8 de 25, párrafo 1:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 9 de 25, último párrafo:**

Se acepta el comentario.

**Página 11 de 25, párrafo 2:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 11 de 25, párrafo 3:**



No se acepta el comentario.

**Página 11 de 25, párrafo 6:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 12 de 25, párrafo 6:**

Se acepta el comentario.

**Página 13 de 25, párrafo 2:**

Se acepta el comentario.

**Página 13 de 25, párrafo 5:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 13 de 25, párrafo 6:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 14 de 25, párrafo 4:**

No se acepta el comentario.

**Página 14 de 25, párrafo 5:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 16 de 25, párrafo 2:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 16 de 25, párrafo 6:**

No se acepta el comentario. Se trata de una aclaración posterior a la inspección.

**Página 17 de 25, párrafo 1:**

No se acepta el comentario.

**Página 18 de 25, párrafo 1:**

No se acepta el comentario.

**Página 19 de 25, párrafo 2:**

Se acepta el comentario.

**Página 19 de 25, párrafo 6:**



Diligencia CSN/AIN/JUZ/12/156



Se acepta el comentario.

**Página 20 de 25, párrafo 4:**

No se acepta el comentario.

En Madrid, a 12 de marzo de 2012



Inspector del CSN



Inspector del CSN