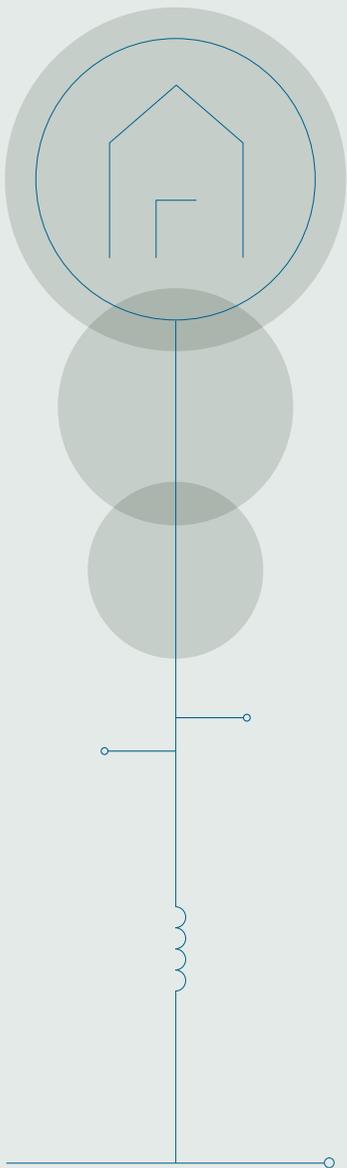


20
17

MEMORIA
EMPRESA
SALUDABLE



RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN



ÍNDICE

2



- PRESENTACIÓN

6



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

9



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

- / El ambiente físico de trabajo
- / Recursos de salud
- / El ambiente psicosocial de trabajo
- / Participación de la empresa en la comunidad
- / Auditoría del Modelo de gestión de empresa saludable

14



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- / Exigencia de un Servicio de Prevención propio
- / Datos del Servicio de Prevención propio de Red Eléctrica
- / Programas de proyectos y actividades específicas de mejora
- / Formación y sensibilización de personas
- / Participación de los trabajadores
- / Normativa
- / Verificación del Cumplimiento de Requisitos Legales
- / Auditoría de Prevención de Riesgos

28



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

- / Seguridad laboral
- / Ergonomía e higiene industrial
- / Gestión de accidentes
- / Estadística de accidentes laborales
- / Mapa de Riesgos

57



05 RECURSOS DE SALUD

- / Vigilancia de la salud individual
- / Vigilancia de la salud colectiva
- / Actividad asistencial
- / Absentismo por enfermedad común

77



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

82



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD

85



- PRINCIPALES INDICADORES





Presentación



El **compromiso** de Red Eléctrica con la salud, seguridad y el bienestar, incluyendo el equilibrio entre la vida personal y laboral, es una prioridad y uno de los pilares básicos de las propuestas de valor a sus empleados. El esfuerzo realizado durante los últimos años en el desarrollo y mejora continua de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en Red Eléctrica, ha permitido la consolidación del **Modelo de gestión de empresa saludable de Red Eléctrica**, que establece los principios y directrices generales para la gestión de la promoción y protección de la **salud, seguridad y bienestar** de sus empleados, incluyendo la **sostenibilidad** del ambiente de trabajo.

El interés de Red Eléctrica de España por promover las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar, posicionando a la compañía como referente del modelo de 'empresa saludable', está expresado en el Plan Director de Recursos Humanos como línea estratégica de la compañía, y como elemento clave para la promoción de la seguridad y la salud, en toda su extensión. Este modelo de empresa saludable, gira en torno a cuatro grandes ejes de actuación: ambiente físico de trabajo, entorno psicosocial, recursos de salud y participación en la comunidad.

Para Red Eléctrica la prevención de riesgos laborales constituye un elemento diferenciador y un requerimiento indispensable para

garantizar la seguridad y salud de sus empleados y colaboradores. En este sentido, Red Eléctrica dispone de una estrategia y un plan de actuación concreto que promueve las mejores prácticas en seguridad y salud durante la ejecución de actividades y trabajos en sus instalaciones.

El objetivo del Plan de Acción aprobado, con un horizonte 2016-2019, es el de dar cumplimiento a las exigencias legales; formar, informar y sensibilizar de las obligaciones y responsabilidades, y comprometer a toda la organización en su realización, al objeto de consolidar a Red Eléctrica como empresa

líder en la realización de buenas prácticas en prevención. Aun siendo conscientes de los graves riesgos asociados que conllevan los trabajos realizados durante la construcción y mantenimiento en instalaciones eléctricas, el compromiso con las personas hace que todos los esfuerzos se encaminen a minimizar dichos riesgos, haciendo especial incidencia en ejes de actuación que mejoren los comportamientos y las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos.

Este plan se estructura en tres grandes líneas de actuación: Cultura en prevención, Capacitación y competencias de las personas y Control operacional de los trabajos realizados, alineados con el objeto de perseguir la mejora continua de los procesos del modelo.



Los índices de frecuencia y gravedad de accidentes en Red Eléctrica se redujeron, respectivamente, un 29,6% y un 44,4% en 2017, mientras que en las empresas contratistas del Grupo el índice de frecuencia se redujo un 29,2% y el de gravedad un 12,9%.



Para cada una de estas líneas se han establecido diferentes actuaciones y objetivos en 2017, que han permitido una mejora significativa de los índices de accidentabilidad, tanto del personal propio como de nuestros proveedores. Respecto a 2016, los índices de frecuencia y de gravedad en Red Eléctrica se redujeron, respectivamente, un 29,6% y un 44,4%. Los resultados superan los objetivos previstos en 2017 [0,15 índice de gravedad y 3,52 índice de frecuencia].

En el ámbito internacional se ha realizado el análisis y diagnóstico de la situación de las empresas peruanas y se ha diseñado un plan de acción para poner en marcha en ellas el modelo de empresa saludable.

En 2017 se ha puesto en marcha el plan de prevención asociado a los resultados de la evaluación de **riesgos psicosociales** realizada en 2016, con la finalidad de valorar la situación psicosocial y poder identificar oportunidades de mejora para orientar nuestras actuaciones hacia la excelencia organizativa y la mejora de la calidad de vida de las personas que la integran. Dicho plan se ha iniciado con un programa de comunicación específico dirigido a toda la plantilla, así como con acciones de desarrollo de competencias, liderazgo, cohesión de equipos, planes de integración, que tienen impacto directo en el bienestar emocional/psicosocial.

que ocupan puestos de técnico especialista a partir de 50 ó 55 años, con el objetivo de retrasar el deterioro propio del envejecimiento a través del desarrollo de un plan de intervención y mejora de las capacidades funcionales a través de la actividad física.

En el año 2017 se procedió a la revisión del contrato de Vigilancia de la Salud, que desde hacía años se tenía contratado de la Sociedad de Prevención de Fremap [actualmente Quirón Prevención] y tras un proceso de licitación, el contrato se estableció con el Servicio de Prevención Ajeno [SPA] Cualtis Prevención, a partir del 1 de noviembre de 2017.



Asimismo, en 2017, en las empresas contratistas de Red Eléctrica, el índice de frecuencia se redujo un 29,2% y el de gravedad un 12,9%.

La promoción de la salud en el trabajo es para Red Eléctrica un compromiso que se evidencia internamente a través de las diversas campañas puestas en marcha desde hace varios años y externamente con el reconocimiento otorgado por diferentes entidades y organismos que posicionan a la compañía como un referente en este ámbito.

Se ha continuado trabajando en el **modelo de gestión de la edad**, incorporándolo en las diferentes políticas y procesos de recursos humanos. Se ha diseñado un plan de prevención y valoración de la capacitación laboral en las personas

Como en años anteriores, las **campañas de promoción de la salud** y las campañas de comunicación del Modelo de gestión de empresa saludable, han estado centradas en la prevención de los riesgos para la salud más comunes



Además, en 2017 se ha trabajado en el alineamiento de las políticas de las empresas del Grupo, en materia de seguridad y salud. En el ámbito nacional, todas las actividades llevadas a cabo alcanzan por igual a todas las empresas del Grupo.

Cabe destacar en 2017 que Red Eléctrica ha sido reconocida por su modelo de **'Buena práctica de Promoción de la salud en el trabajo'** por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo y ha conseguido el **Premio Ágora Bienestar 2017**.





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

en la población y en la promoción de hábitos saludables, haciendo partícipes a los profesionales de Red Eléctrica en el propio entorno de trabajo, y haciendo extensivas también esas buenas prácticas al entorno familiar.

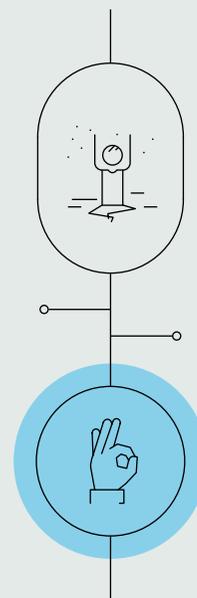
Durante el 2017 se ha implantado la **Consulta de Condición Física**, dirigida especialmente a personas que no realizan ejercicio físico de manera regular y/o con determinados factores de salud, como iniciativa innovadora para promover la práctica de actividad física como hábito de vida saludable. En la consulta se evalúan diferentes parámetros físicos y de salud, que dan como resultado un informe final con unas recomendaciones de ejercicio físico individualizadas y personalizadas, a través de un plan de acción y seguimiento.

Continuamos llevando a cabo las campañas de hábitos saludables, fundamentalmente en mejorar los hábitos de alimentación y ejercicio físico, prevención de

riesgos cardiovasculares y mejora de la salud músculo esquelética. Hay evidencias de que promover el autocuidado es una parte importante que contribuye al bienestar psicosocial.

En cuanto a las acciones directamente **dirigidas al control del estrés y mejora del bienestar psicosocial** a los colectivos más afectados, se pusieron en marcha unos talleres de 'Fitness emocional' que fueron convocados de forma personal a través del Dpto. de Gestión del Talento, como una acción de desarrollo de personas. Si la experiencia es positiva, a futuro se podrán convocar nuevos participantes según veamos necesidades (producto de la evaluación continuada por seguimiento en consultas, análisis de nuevo estudio de clima, etc.).

En 2017 comenzamos los primeros **Programas de Mindfulness**. Estos programas son de participación voluntaria, consisten en una sesión semanal de 2 horas y tienen una duración de 8 semanas. Debido a la solicitud de inscripciones, se realizaron 2 grupos en 2017 y continuarán en 2018.



En 2017 han comenzado los primeros Programas de Mindfulness con una duración de

8 SEMANAS

En sesiones semanales de 2 horas

En el ámbito de participación en la comunidad se han desarrollado acciones encaminadas en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de los empleados de Red Eléctrica y de la comunidad. Destacando la puesta en marcha del Modelo de Gestión de la Discapacidad en Red Eléctrica, que contribuye a la inserción de las personas con discapacidad, y su normalización por medio de acciones de sensibilización de las personas de la compañía. Así mismo, en el año 2017 se ha puesto en marcha el nuevo **Modelo de Gestión del Voluntariado Corporativo**, y se ha aprobado un plan plurianual que nos permitirá impulsar acciones integradoras, solidarias y sostenibles.

El desarrollo de una metodología propia que permite la medición de Coste/Beneficio, en Seguridad y Salud y en Conciliación, a través de la valoración de los activos intangibles y el cálculo del capital intelectual y la obtención de un indicador de retorno de la inversión



El compromiso que mantenemos de considerar la prevención de riesgos como un valor estratégico, nos permite situarnos en los puestos avanzados de las empresas con mejores resultados en prevención de la seguridad y salud laboral.

a situaciones individuales. Entre los objetivos para 2018 destaca el desarrollo del III Plan integral de conciliación y la renovación del certificado EFR.

Este importante esfuerzo que dedicamos a hacer compatible el desarrollo de proyectos, la gestión de la seguridad y salud en los trabajos de construcción y mantenimiento, así como el resto de actividades que se desarrollan en oficinas y centros de trabajo, no hace sino confirmar el compromiso que conservamos de considerar la prevención de riesgos como un **valor estratégico**, manteniéndonos en los puestos avanzados de las empresas con mejores resultados en prevención

en un sector cuya evaluación de riesgos nos exige una alta dedicación para mantenerlos en valores asumibles.

Esta memoria es muestra de nuestro decidido esfuerzo, convencidos de la importancia de **proteger y promover** la salud, seguridad y bienestar de todas las personas que realizan su actividad en nuestras instalaciones así como la **sostenibilidad** del espacio de trabajo, dentro de un proceso de **mejora continua** que permita a Red Eléctrica ser un modelo de ejemplaridad y cumplimiento en esta materia.

realizada, nos permite analizar la contribución a la generación del activo intangible de la organización y la obtención del retorno de las inversiones realizadas, de cara a evaluar la competitividad y la productividad derivada de los procesos, procedimientos y condiciones de trabajo. Igualmente

nos permite disponer de un modelo predictivo de cara a la mejora de procesos y obtención de resultados.

En 2017 se han llevado a cabo el 100% de las actuaciones previstas en el II Plan integral de conciliación (2014-2017). Gran parte de estas actuaciones [días sin cole, campamentos urbanos, o el papel de los interlocutores de conciliación] permiten dar respuestas



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02
MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04
ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05
RECURSOS DE SALUD



06
ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07
LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

01

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



- ÍNDICE DE
CONTENIDOS

- PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA
DE RECURSOS
HUMANOS02 MODELO
DE GESTIÓN
DE EMPRESA
SALUDABLE03 PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04 ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05 RECURSOS
DE SALUD06 ENTORNO
PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07 LA EMPRESA
SALUDABLE EN
LA COMUNIDAD- PRINCIPALES
INDICADORES

Política de Recursos Humanos

La Política de Recursos Humanos tiene como objeto establecer los principios y directrices en materia de recursos humanos a través de la eficiencia y de la realización personal y profesional de sus personas empleadas, que conduzcan al cumplimiento de las estrategias y los objetivos del Grupo Red Eléctrica.

Entre sus principios y directrices básicas se encuentran:

- Garantizar la seguridad de las personas en el desarrollo de las actividades asociadas a los puestos de trabajo a través de la formación y la utilización de los equipos de trabajo y medios de

seguridad personal y colectiva, y promover y velar por la protección de las personas, instalaciones y bienes del Grupo Red Eléctrica de acuerdo a los riesgos identificados y a su adecuada gestión integral en términos de eficiencia y calidad.

- Diseñar, implantar y promover un modelo y sistema de gestión de empresa saludable a través de la consideración de la seguridad y salud laboral y extralaboral considerando las características epidemiológicas de su colectivo comunitario, así como el bienestar físico, psíquico y social, con la implicación y participación de todos los grupos de interés y la integración de las personas con discapacidad, y el desarrollo y fomento de la conciliación



La Política de Recursos Humanos del Grupo Red Eléctrica tiene como directrices **garantizar la seguridad de las personas** en el desarrollo de la actividad laboral y promover un modelo y sistema de gestión de empresa saludable.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

de la vida profesional y personal, como elementos clave del bienestar social.

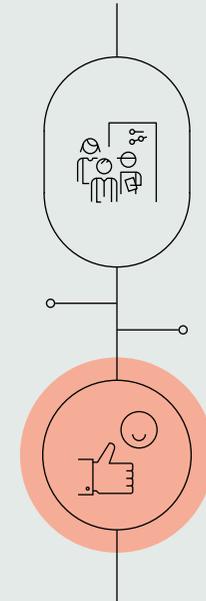
A través de estas dos directrices básicas de la Política de Recursos Humanos del Grupo Red Eléctrica se establecen los siguientes compromisos, para desarrollar el modelo de gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas y la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

- Integrar la seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y los compromisos empresariales.
- Orientar la gestión a la implicación y participación de todos los grupos de interés relacionados en el cumplimiento de estas directrices.

- Procurar a sus empleados el mayor grado de salud y bienestar, mediante la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo y de las lesiones o enfermedades derivadas tanto del ambiente físico como psicosocial, y procurar recursos de salud en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico.
- Comunicar al personal de la compañía y de sus empresas proveedoras el contenido de estas directrices, con el objetivo de promover una cultura orientada hacia la seguridad, salud y bienestar de todos sus empleados y su entorno.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud laboral y los relacionados con el modelo de empresa saludable.
- Facilitar a todo el personal los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva, necesarios para realizar el trabajo en condiciones seguras y saludables.

- Asegurar la adecuada formación para el desarrollo de las actividades asociadas a los puestos de trabajo en un entorno seguro y saludable, desde un punto de vista físico y psicosocial.
- Fomentar la participación y consulta de los empleados en los elementos del sistema de gestión de la seguridad, salud y bienestar.
- Promover la mejora continua del sistema de gestión y desempeño de la seguridad y salud en el trabajo e integrar dicho sistema con los requisitos generales de empresa saludable.
- Mantener la certificación de los sistemas de gestión, a través de la mejora continua del desempeño.

Directrices básicas DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



Se establecen compromisos para desarrollar el

MODELO DE EMPRESA SALUDABLE

Con la participación de todos los grupos de interés





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

02



MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



Modelo de gestión de empresa saludable

El concepto de la seguridad y salud, ha crecido y cambiado, impulsado por los diferentes cambios sociales, convirtiéndose en un ámbito de gestión de personas con características propias y entidad suficiente para desarrollar diferentes áreas de actuación.

Identificando la salud como ‘un estado de completo bienestar físico, mental y social, en armonía con el medio ambiente, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades’, cabe pensar que se pasa de un enfoque exclusivo de análisis de riesgos físicos, químicos y biológicos, a una perspectiva más amplia donde se cruza con otras variables de la gestión de personas, siendo este, el capital más importante de las empresas. Si bien la gestión de la seguridad y salud debe comenzar por la prevención de los riesgos

laborales, actualmente se trabaja en todos los enfoques de la salud, con el objeto de crear, desarrollar y generar ambientes de trabajo saludables, donde se piense en la salud y en el bienestar de los empleados para conseguir su mejor calidad de vida.

Red Eléctrica es una empresa preocupada por la seguridad y salud de los empleados y ha realizado múltiples actividades encaminadas a promover la salud y calidad de vida, como se refleja en la implantación de sistemas

de gestión en seguridad y salud, que han dado como resultado unos bajos índices de accidentalidad, y en las campañas de promoción de la salud que se llevan a cabo desde hace más de veinte años. El Modelo de gestión de empresa saludable

Nuestros hitos y acciones realizadas nos permiten posicionarnos como empresa saludable.





Integrando la gestión de la salud en todos los procesos y actividades se pretende alcanzar el mayor nivel de salud y bienestar, mejorando la calidad de vida, y el entorno familiar y comunitario.



nos debe permitir organizar todas estas acciones de manera más coherente y estructurada, de cara a la planificación, seguimiento y evaluación de todas las intervenciones que procuren un mayor bienestar a nuestros empleados y su entorno más cercano, su familia y comunidad.



Bajo este compromiso con el logro de la excelencia en el desarrollo de sus actividades, Red Eléctrica es consciente de la necesidad de integrar el concepto de seguridad y salud en todos los ámbitos de la organización. El interés por el desarrollo de las mejores prácticas en materia de salud y otras relacionadas con un entorno de trabajo saludable queda reflejado en las diversas políticas y procedimientos incluidos en la normativa interna de la compañía.



El liderazgo de la Dirección, la reasignación de funciones de prevención a las Unidades Organizativas y la participación de todas las personas implicadas, junto con la formación, la comunicación y la mejora de la medición del desempeño como herramientas de gestión, así como la integración efectiva de las áreas de seguridad y salud, son las premisas básicas del marco de referencia de la planificación de actividades preventivas en torno al amplio concepto de la seguridad y salud de los profesionales de Red Eléctrica.

y protección de la salud, seguridad y bienestar de los empleados, incluyendo la sostenibilidad del ambiente de trabajo. Integrando la gestión de la salud en todos los procesos y actividades se pretende alcanzar el mayor nivel de salud y bienestar, mejorando la calidad de vida, y el entorno familiar y comunitario.



EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO

El ambiente físico de trabajo se refiere entre otros a la estructura constructiva, aire, maquinaria, mobiliario, productos químicos y materiales. El ambiente también contempla los procesos de producción en el trabajo y todos los factores que pueden afectar a la seguridad y salud física de los trabajadores, así como



a su salud mental y bienestar. Incluye los aspectos abordados tradicionalmente desde las áreas técnicas de los Servicios de PRL.

RECURSOS DE SALUD

Los recursos de salud en el lugar de trabajo son las personas y herramientas que pueden aportar mejoras en el estado de salud física y mental de los profesionales de Red Eléctrica contribuyendo a su bienestar. Dentro de este concepto se enmarcan las intervenciones directas en la salud de los trabajadores relacionadas o no con su actividad laboral, abordando todos los niveles de la prevención: primaria, a través de la promoción de la salud informando e incentivando hábitos de vida saludables; secundaria, a través del diagnóstico precoz de enfermedades y detección de factores de riesgo, y aportando apoyo para su control y seguimiento; y terciaria, por medio de la atención, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores en el lugar de trabajo, a través de los servicios de medicina del trabajo y facilitando seguros de salud para los empleados.



En conclusión, el esfuerzo realizado durante los últimos años en el desarrollo y mejora continua de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en Red Eléctrica, nos permite avanzar hacia un Modelo de empresa saludable que establezca los principios y directrices generales para gestionar la promoción





La participación de la empresa en la comunidad comprende las actividades orientadas a las familias de sus trabajadores y a la comunidad donde se ubica.

EL AMBIENTE PSICOSOCIAL DE TRABAJO

El entorno psicosocial de trabajo incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar psicológico y físico de los empleados. Se identificarán situaciones que puedan provocar estrés y otras patologías, para minimizarlas y corregirlas, y se facilitarán condiciones profesionales y personales que contribuyan al bienestar de los empleados de Red Eléctrica.

PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD

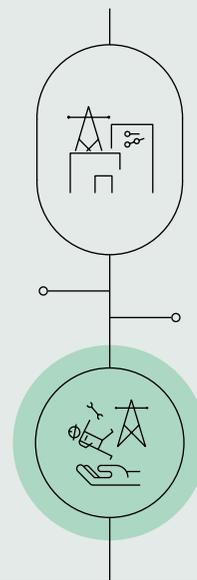
Las empresas forman parte de un entorno comunitario que influye directamente en la salud de las personas. La participación en la comunidad comprende las

actividades que realiza la empresa orientadas a las familias de sus trabajadores así como a la comunidad donde se ubica, teniendo en consideración tanto en sus aspectos físicos como sociales y ambientales, que mejoran la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los empleados de Red Eléctrica, de sus familias y de la comunidad a la que pertenecen.

AUDITORÍA DEL MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

Durante los días 31 de mayo y 1 de junio de 2017, se realizó la segunda auditoría de seguimiento respecto al Modelo de Empresa Saludable, sin que se haya producido ninguna situación que haya afectado al cumplimiento de los objetivos planificados.

Modelo de EMPRESA SALUDABLE



OBJETIVO:

promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada

- Sistema certificado AENOR

Se indica en el informe de auditoría, que el Modelo de gestión de empresa saludable se considera implantado y cumple con los requisitos especificados en el modelo de referencia.

Se trata de un modelo que no se limita a la prevención de riesgos, asumiendo desde luego sus objetivos y sus iniciativas, pero integrándolas en una estrategia superior destinada a promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada; no obstante, aunque es un sistema joven cuenta con una trayectoria histórica trabajando en dicha línea, por lo cual se ha de seguir trabajando en la mejora continua del mismo, necesitando consolidarse a través del análisis de sistemáticas y registros derivados de las herramientas de seguimiento y medición, proporcionadas por el sistema de gestión.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

Los puntos fuertes que la auditoría ha indicado, son entre otros:

- Rigor y profesionalidad del personal, que se traduce en la exhaustividad en el planteamiento, diseño y ejecución de las campañas de Empresa Saludable.
- Promoción del deporte, destacando la amplia oferta de actividades deportivas [pádel, fútbol, natación, carreras, baloncesto, tenis, etc.], una alta participación en las mismas y la implantación individualizada de una consulta de condición física.
- Reconocimiento al modelo de buena práctica en 'Promoción de la Salud en el Trabajo', de 10 de Mayo de 2017, otorgado por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) en colaboración con la Red Europea para la Promoción de Salud en el Trabajo.
- Encuesta específica de Seguridad y Salud realizada en 2016.
- Compromiso de la Dirección con los empleados y sus familias.

- Tendencia a la mejora continua de los procesos, manifestada en la resolución, por ejemplo, de todas las observaciones de la auditoría previa (Octubre 2016) de Empresa Saludable.
- Proyecto prueba piloto 'Fitness emocional'.
- Labor realizada con la gestión de la incapacidad e integración de la discapacidad, por parte del Servicio Médico.

Además se han destacado puntos fuertes ya indicados en años anteriores como:

- La buena disposición del personal y la colaboración en el transcurso de la auditoría del Sistema de Gestión de Empresa Saludable, entendiéndola como un medio para la mejora continua.
- Implantación de la gestión de Empresa Saludable por demarcaciones para abarcar todo el territorio nacional.
- La creación de la figura así como la labor realizada por los coordinadores y los colaboradores locales de salud.

- La existencia de los responsables de la conciliación, gestión llevada a cabo por el área de salud.
- Proyección hacia los familiares del trabajador de los criterios de Empresa Saludable, por ejemplo

Seguro de Salud, Plan Familiar, medidas como: Días sin 'cole', etc.

En el proceso de auditoría no se han identificado no conformidades.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

03

RIESGOS

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA





Planificación de la actividad preventiva

EXIGENCIA DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

El Servicio de Prevención de Red Eléctrica de España se crea para poder dar efectivo cumplimiento al derecho de seguridad y salud de los trabajadores garantizado en la Constitución Española, fomentado por la Directiva Marco 89/391/CEE y transpuesto mediante la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En la Exposición de Motivos de la LPRL, se explica: 'La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos

amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección *a posteriori* de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores'.



Red Eléctrica da efectivo cumplimiento al derecho de seguridad y salud de los trabajadores, reflejado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la creación del Servicio de Prevención Propio.





Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa.

Para poder dar cumplimiento a lo establecido en el capítulo IV

de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, y tal y como establece el R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de Prevención, en su capítulo III Organización de recursos para las actividades preventivas, artículo 14 relativo a servicios de prevención propios, Red Eléctrica de España ha constituido un servicio de prevención propio dado que concurre el primero de los supuestos del citado art. 14 en su apartado a) al tratarse de una

Empresa que cuenta con más de 500 trabajadores, dirigido a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

DATOS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO DE RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Dada la plantilla de trabajadores en el año 2017 y conforme se establece en el art. 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, Red Eléctrica de España tiene establecido un Servicio de Prevención Propio (SPP) que asume las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Medicina del Trabajo.



Identificación



1. Razón social de la empresa:
Red Eléctrica de España, S.A.U.

2. CIF.: A-85309219

3. Domicilio social:
Pº del Conde de los Gaitanes, 177.
28109 Alcobendas (Madrid)
Tel: 91 650 20 12
Fax: 91 650 45 42
www.ree.es

4. Actividad o actividades económicas: CNAE 3512 - Transporte de energía eléctrica.



5. Actividad del anexo I del R.D. 39/1997 que se realiza o ejecuta en sus instalaciones:

- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

6. Si la actividad desarrollada por la empresa se clasifica en el grupo h) 'Actividades en obras de construcción, excavación, movimiento de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura

o sepultamiento', del referido anexo I del reglamento de los servicios de prevención, ¿en qué tipo de obra de construcción o de ingeniería civil se incluye la actividad que desarrolla en sus instalaciones, según la clasificación establecida en el anexo I del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción?

- c) Construcción.
- k) Mantenimiento.

7. En tal supuesto, ¿qué trabajos realiza o promueve la empresa que impliquen riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores, según la relación que se incluye en el anexo II de dicho Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre?

4) Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de Alta Tensión.





En 2017 se ha trabajado en el alineamiento de las políticas de las empresas del Grupo, en materia de seguridad y salud.



La ubicación de los locales e instalaciones del Servicio de Prevención se encuentran en la sede central de Red Eléctrica de España, en Paseo del Conde de los Gaitanes, 177, La Moraleja - Madrid.

Cuenta asimismo con miembros del SPP en sus centros de Valencia, Sevilla y A Coruña, para prestar mejor atención a sus trabajadores distribuidos por toda la geografía peninsular, además de sus centros insulares en Baleares y Canarias.

PROGRAMAS DE PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE MEJORA

Durante el año 2017, se ha trabajado en el alineamiento de las políticas de las empresas del Grupo, en materia de seguridad y salud. En el ámbito nacional, todas las actividades llevadas a cabo alcanzan por igual a todas las empresas del Grupo. En el ámbito internacional se ha realizado el análisis y diagnóstico de la situación de las empresas peruanas y se ha diseñado un plan de acción para poner en marcha en ellas el modelo de empresa saludable.

Se han puesto en marcha actuaciones contenidas en el **Plan de acción de mejora**, revisado con un horizonte 2016-2019, desarrollando acciones encaminadas a consolidar a Red Eléctrica como empresa líder en buenas prácticas en prevención.

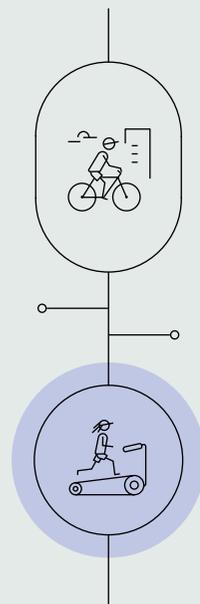
Entre los proyectos y actividades de mejora más relevantes **planificados y realizados durante el año 2017** por el Departamento de Medios y Servicios a las Personas, cabe destacar:

- Establecer acciones encaminadas a la mejora del control y seguimiento de la actividad como elemento clave de las normas de seguridad. Entre otras: reuniones con contratistas en función de sus resultados en prevención, realización de auditorías internas por parte de técnicos de prevención y construcción y mantenimiento de distintas actividades.
- Desarrollar los planes de comunicación ligados a la concienciación y sensibilización en materia de seguridad laboral de todos los grupos de interés.



- Desarrollar un sistema de control de accesos (Kérberos) para ampliar la información disponible en la empresa, referente al personal que realiza trabajos en líneas aéreas.
- Continuar con los planes personalizados de actividad física y salud.
- Continuación de la campaña de nutrición saludable en diferentes centros de trabajo.
- Campañas de prevención de los trastornos del sueño.
- Puesta en marcha del programa de apoyo a la transición a la jubilación.
- Creación y desarrollo de la Comunicad CIRI's (Comunidad Interactiva de Resolución de Inquietudes de Seguridad) como canal que permite potenciar la consulta y participación en la organización.
- Se ha puesto en marcha el plan de prevención asociado a los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2016, con un programa de comunicación específico dirigido a toda la plantilla, así como

Promoción de LA ACTIVIDAD FÍSICA



43
%

de la plantilla
se beneficia de
las ayudas
económicas,
en 49 grupos
de deportes

- con acciones de desarrollo de competencias, liderazgo, cohesión de equipos, planes de integración, que tienen impacto directo en el bienestar emocional/psicosocial.
- El desarrollo de la aplicación corporativa PRER, que asegura el seguimiento de la actividad preventiva, así como la trazabilidad de los registros asociados.
- Se han realizado 1.092 reconocimientos médicos, aplicando los protocolos correspondientes, según los riesgos inherentes a los puestos de trabajo.
- Campañas de salud orientadas a la promoción de alimentación saludable y ejercicio físico.
- Por primera vez, en 2017 se lanzó una iniciativa coincidiendo con el día Internacional del cáncer de mama. Una charla cuyo objetivo fue sensibilizar sobre la importancia de la enfermedad, desmontar falsos mitos y formar a las mujeres interesadas a realizarse una correcta autoexploración. En este taller participaron alrededor de 40 personas.

- Promoción de la actividad física como hábito de vida saludable. El 43% de la plantilla se beneficia de las ayudas económicas, en 49 grupos de deportes. Organización de las Jornadas Deportivas y participación en eventos deportivos interempresas.
- Estudio de investigación de hábitos de vida del Equipo Directivo.
- Proyecto Consulta de condición física como iniciativa para promover hábitos de vida saludable, especialmente entre empleados que no realizan ejercicio físico de manera habitual y/o presentan determinados factores de salud para los cuales la práctica del ejercicio físico podría tener un impacto positivo.
- Dentro del modelo de gestión de la edad se ha diseñado y aprobado el plan de valoración y mejora de la capacidad física en personas de edad en puestos asociados a riesgos.
- Lanzamiento de una nueva encuesta de conocimiento, uso y satisfacción de las medidas de conciliación existentes y continuidad de las medidas de conciliación relacionadas con la salud y bienestar.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



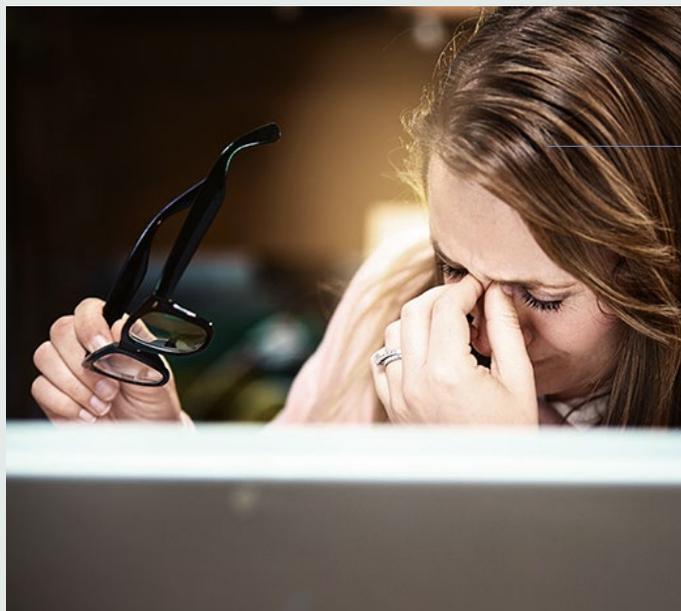
06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES



- Inclusión de medidas de conciliación en el modelo de Compensación total.
- Se realizaron 217 consultas de nutrición individualizadas, reforzadas con talleres de alimentación saludable en niños y lectura de etiquetas, realizados en diferentes centros de trabajo.

- Se ha desarrollado en los centros de trabajo de Moraleja-Albatros y Tres Cantos una campaña especial de prevención de la salud visual, encaminada a la detección precoz de patologías oftalmológicas. El total de participación ha sido de 341 personas.
- En el año 2017 se ha puesto en marcha el nuevo Modelo de Gestión del Voluntariado Corporativo, y se ha aprobado un plan plurianual

que nos permitirá impulsar acciones integradoras, solidarias y sostenibles.

- 14.744 horas de formación en seguridad y salud regulada en la normativa interna AMO12, un 48,4% más que en 2016.
- Medición de los campos electromagnéticos en subestaciones, en atención al Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- Reducción de los índices de frecuencia y de gravedad de accidentes, en empleados y en contratistas de Red Eléctrica de España.

Entre los **objetivos y proyectos de mejora previstos para 2018** cabe destacar:

- Mejorar los requisitos de capacitación y competencia requeridas para los agentes intervinientes en la ejecución de trabajos y actividades en instalaciones.

- Desarrollo de las actuaciones del Plan de acción de mejora, mediante la creación de grupos de trabajo.
- Creación y desarrollo de un Boletín de seguridad, como un canal para fomentar una cultura en prevención y publicación para divulgar información de seguridad y salud, tanto en el ámbito de la actividad que Red Eléctrica de España desarrolla como fuera de ella.
- Creación de un cuadro de mando de prevención, transversal a las Direcciones de Mantenimiento, Construcción y RR. HH., como herramienta de seguimiento y control homogéneo de las condiciones de seguridad y salud en los trabajos.
- Diseño e implementación de un nuevo modelo de evaluación de proveedores que incluya las valoraciones conjuntas de todas las unidades organizativas que intervienen en fase de ejecución de trabajos.
- Diseño del modelo corporativo para el despliegue optimizado de los sistemas de gestión existentes en las empresas del Grupo Red Eléctrica.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

- Desarrollo del III Plan integral de conciliación.
- Continuar con las actividades: prácticas deportivas grupales subvencionadas por la empresa, días sin cole y campamentos de verano para hijos de empleados, fiestas infantiles, certamen de pintura infantil, actividades de ocio y medio ambiente para la familia.
- Renovación del certificado EFR (Empresa familiarmente responsable).
- Definición y despliegue de un plan de comunicación del modelo de gestión de la edad.
- Implantación de las iniciativas definidas para los colectivos en puestos con riesgos asociados a la edad.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE PERSONAS

Formación específica en materia de seguridad y salud laboral

Red Eléctrica ha diseñado para cada puesto de trabajo una formación en función de los riesgos asociados a las distintas actividades realizadas. Se han definido en la normativa interna [AM012]

habilitaciones obligatorias, que consisten en la realización de formación necesaria para el desempeño de las funciones asociadas a determinados puestos de trabajo.

La formación y sensibilización son herramientas fundamentales para integrar la prevención. En este aspecto ha sido especialmente relevante la formación realizada en materia de trabajos con riesgo eléctrico, tanto para personal de nueva incorporación como formación en cursos de reciclaje de cara a asentar y fortalecer los conocimientos adquiridos.

Durante 2017 se impartieron 15.841 horas de formación en el ámbito de la seguridad, salud y bienestar, de las cuales 14.744,5 corresponden al programa de formación en seguridad y salud establecido en la normativa interna AM012. El 43,6% del total de horas se destinó a formación específica en materia de riesgo eléctrico.

El número de horas de formación en seguridad y salud se ha duplicado con relación a 2016, con objeto del cumplimiento del

El número de horas de formación en seguridad y salud se ha duplicado con relación a 2016.

plan de formación en seguridad y salud establecido en la normativa interna [AM012].

El 96% de las horas se impartieron mediante formación presencial y todos los accidentes e incidentes importantes se analizaron dentro de los reciclajes previstos en el Plan de formación.

Dicha formación tiene como finalidad potenciar la especialización y la calidad de los programas impartidos y, de manera específica, la integración de la formación en seguridad laboral en el plan general de formación de la compañía.

La evolución de los datos de formación a lo largo de los últimos años es la siguiente:

Formación presencial en prevención

	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016*	2017*
Nº de actos de formación realizados	91	69	48	65	88	123	172
Nº de personas asistentes	929	577	383	672	1.097	1.225	1.579
Nº de horas impartidas	8.050	6.380	3.358	6.209	5.736	7.066	14.172

Estos datos están referidos al contenido de la normativa interna AM012.
* Se incorporan los datos de formación referidos a empresa saludable.

Formación on-line en prevención

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº de actos de formación realizados	13	9	1	1	4	1	17
Nº de personas asistentes	110	129	4	47	68	13	216
Nº de horas impartidas	174	129	4	47	113	79	572,5

Estos datos están referidos sobre el total de horas de formación de la normativa interna AM012.



De forma complementaria y fuera del programa establecido en la normativa interna [AM012], se han realizado diferentes sesiones

formativas específicas y se ha participado en jornadas técnicas sectoriales.

Formación complementaria en seguridad y salud

	2017
Lecciones aprendidas seguridad y salud	
Nº de actos de formación realizados	1
Nº de personas asistentes	48
Nº de horas impartidas	48
Máster universitario en Prevención R.L.	
Nº de actos de formación realizados	1
Nº de personas asistentes	1
Nº de horas impartidas	267
Jornada técnica PETZL: Seguridad trabajos altura líneas eléctricas	
Nº de actos de formación realizados	1
Nº de personas asistentes	16
Nº de horas impartidas	80
Bienestar psicosocial. Fitness emocional	
Nº de actos de formación realizados	5
Nº de personas asistentes	51
Nº de horas impartidas	369
Coaching para la salud	
Nº de actos de formación realizados	1
Nº de personas asistentes	1
Nº de horas impartidas	32
Manejo de desfibrilador DESA/DEA	
Nº de actos de formación realizados	6
Nº de personas asistentes	29
Nº de horas impartidas	174



Durante 2017 el programa de formación en seguridad y salud laboral tuvo una participación de 1.941 alumnos, con una dedicación total de 15.841 horas. El 43,6% de esas horas se destinó a formación específica en materia de riesgo eléctrico.



Durante 2017 se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan de comunicación interna de seguridad y salud laboral, para sensibilizar y dar a conocer los aspectos más significativos en materia de prevención y promoción de la seguridad y la salud.

También se ha participado y colaborado en la formación y reciclaje de seguridad y salud en las técnicas de operación local de subestaciones, tanto al personal propio como al de las diferentes contratistas de mantenimiento de subestaciones que realizan funciones de operador local.

Adicionalmente a la formación específica relacionada con los riesgos concretos inherentes a los puestos de trabajo, Red Eléctrica apuesta por una formación más extensa en seguridad y salud, vinculada directamente con prevención y promoción de la salud en toda su extensión. A los ya habituales cursos de primeros auxilios, hay que añadir los talleres y charlas teórico-prácticos que durante el 2017 se han impartido en diferentes centros de trabajo (dos talleres de alimentación saludable en niños, una charla de prevención del cáncer de mama, cinco talleres de higiene del sueño),

con una alta participación por parte de los empleados.

También cabe destacar que durante el año 2017 se ha estado trabajando dentro de los grupos de participación de UNESA en la elaboración de un borrador para la homologación de la formación en prevención de riesgos laborales para la seguridad y salud de los trabajadores de empresas contratistas, que recoja unos estándares de formación mínimos recomendados para empresas de servicios que trabajan en el sector eléctrico.

Comunicación y sensibilización

Durante 2017 se han realizado acciones previstas en el plan de comunicación interna de seguridad y salud laboral, tendientes a sensibilizar y dar a conocer los aspectos más significativos en materia de prevención y promoción de la seguridad y la salud.

Entre las acciones desarrolladas en esta materia podemos destacar:

- Elaboración de la memoria anual de Seguridad y Salud Laboral 2016 y su publicación en formato digital en la web interna y externa. Traducción al inglés y publicación de un resumen con las principales magnitudes.
- Consolidación y desarrollo de la Comunidad interna creada en 2016 en la intranet corporativa a través de la cual se pueden realizar consultas, sugerencias y resolver dudas relacionadas con la seguridad, fomentando la participación de los empleados y facilitando una interpretación homogénea de las resoluciones, a través de su difusión a todo el personal de Red Eléctrica.
- Reuniones con empresas contratistas para seguimiento y análisis de sus resultados de prevención, como elemento de concienciación y promoción de la prevención como factor de calidad y seguridad en el trabajo.
- Rodaje y difusión de un cortometraje de temática preventiva para impulsar la concienciación e implicación de todos los agentes intervinientes en los procesos, como factor de posicionamiento de Red Eléctrica como empresa líder en cultura preventiva.
- Publicación de noticias en la web interna en relación con las campañas de promoción de hábitos saludables, prevención del cáncer, de vacunación antigripal, y otras relacionadas con el entorno psicosocial, como las acciones de conciliación de la vida personal y laboral.
- Participación en jornadas y congresos específicas relacionadas con el área de Empresa saludable. (SICUR), Congreso de Nutrición, Jornada de Foment. Curso de Verano de la UCLM.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

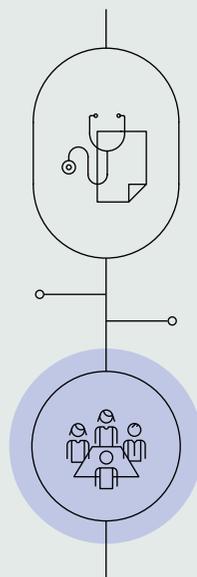
- Participación en jornadas coste-beneficio de la Prevención en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT de Barcelona.
- Participación en grupo de Medicina del Trabajo de UNESA.
- Participación en grupos de Seguridad en el Trabajo de UNESA.
- Participación en el grupo de médicos del trabajo de grandes empresas.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Comité de Seguridad y Salud Laboral

A lo largo de 2017 se han celebrado cuatro reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral conforme establece la Ley 31/95 de PRL. El Comité está formado por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de la empresa. En estas reuniones se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, la revisión de los procesos

Comité de DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



4 REUNIONES

celebradas en 2017 para el seguimiento de la actividad preventiva y de salud

-
6 representantes de los trabajadores y 6 representantes de la empresa

y el análisis y seguimiento de los resultados y programas de Seguridad y Salud Laboral.

Se recaba la opinión de los delegados de prevención respecto a la política y planificación preventiva, y se analizan las propuestas de mejoras que los trabajadores emiten a través de las formas de comunicación establecidas. El comité conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan y las acciones de mejoras implantadas.

Las actas de las reuniones recogen lo tratado y están publicadas en la web interna a disposición de todos los empleados y grupos de interés.

Debido a cambios organizativos, se notifican cambios en la composición del Comité de Seguridad, con un nuevo integrante por parte de la representación de la empresa y un nuevo Secretario.

Se ha realizado el seguimiento de la actividad preventiva y de salud, así como la nueva normativa legal aplicable, de la revisión de los procesos y normativa interna,

así como el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad.

Se ha informado también de los resultados de las auditorías internas y externas realizadas y de las acciones de mejora implantadas.

Durante el año 2017 se ha incluido en el acta un apartado en el que se expone a los miembros del Comité un resumen de la actividad de la Comunidad de Consultas sobre temas de prevención, atendido de forma transversal por las áreas de Construcción, Mantenimiento y Seguridad.

Se han expuesto también los resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERPS) y los resultados de la valoración del Índice de Capacidad de Trabajo (ICT), como parte de las acciones llevadas a cabo en el 'Plan de Gestión de la Edad'.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

En 2017 se ha realizado la verificación de requisitos legales que permite dar cumplimiento a la exigencia del sistema certificado [OHSAS 18001] en la aplicación de gestión de la prevención [PRER].

NORMATIVA

La normativa interna de Seguridad y Salud Laboral ha sido revisada, reestructurada y ampliada durante el año 2017 para hacerla corresponder con la norma de certificación y los cambios en la normativa legal vigente.

En concreto, dos Procedimientos Técnicos han sido actualizados: TM001 y TM002. Además, se ha actualizado una Instrucción Técnica: IM002.

También se han aprobado dos nuevas Instrucciones Técnicas: IM042 sobre equipos y aparatos a presión y la IM043 sobre Seguridad en los trabajos en conductores y cables de tierra de líneas de alta tensión. Esta última norma sustituye a las IM019 e IM023 que han causado baja del sistema normativo.

Se expone a continuación un resumen de la normativa interna en vigor durante el año 2017.

Normativa existente en seguridad y salud laboral

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Política					1	1	1
Procedimientos generales	2	2	2	2	2	2	2
Procedimientos técnicos	5	5	5	5	5	5	4
Instrucciones técnicas	15	17	17	18	18	19	21
Guías de actuación	15	15	15	16	18	21	20

Toda la normativa está publicada en la web interna de Red Eléctrica de España.

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES

Durante el año 2017 se ha realizado la verificación de requisitos legales que permite dar cumplimiento a la exigencia del sistema certificado [OHSAS 18001] en la aplicación de gestión de la prevención [PRER].

Está disponible toda la normativa legal vigente que es de aplicación en las instalaciones y actividades de Red Eléctrica de España, así como

la de cada uno de los requisitos que provienen de esas normas. Tanto la normativa como los requisitos, necesitan ser actualizados de forma frecuente. No obstante, eso también nos permite disponer de una base de datos de normativa muy completa.

Se han completado con éxito 43 verificaciones en instalaciones y edificios de Red Eléctrica, y en distintas actividades, tanto de mantenimiento como de construcción.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

AUDITORÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Durante la auditoría de seguimiento de la certificación OHSAS 18001:2007 efectuada por AENOR, en junio del año 2017, se ha realizado un estudio detallado de la documentación relativa al sistema de prevención de la empresa [evaluaciones de riesgos, planificación de la actividad preventiva, etc.] y se ha comprobado que el sistema es conforme a los requisitos establecidos en la especificación, presentando algunas observaciones y puntos de mejora que se programaron en un plan de acciones correctivas.

Se indica en el informe de auditoría, que se ha evidenciado la integración de la actividad preventiva en todos los niveles jerárquicos y en el conjunto de los centros visitados, destacando el cambio significativo realizado con la publicación del Manual de Seguridad y Salud Laboral que supone la integración explícita de la salud laboral y la ergonomía y psicología aplicada y la evidencia de una notable mejora en la implantación global del sistema de gestión respecto a años anteriores.

Los puntos fuertes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral que la auditoría ha indicado, son entre otros:

- La evolución de la accidentabilidad en el año 2016, tanto para el personal propio de la organización como para los trabajadores de empresas contratistas, como factor crítico en la reducción de los indicadores globales de accidentalidad.
- El desarrollo de la aplicación corporativa PRER, que asegura el seguimiento de la actividad preventiva, así como la trazabilidad de los registros asociados.
- La Comunidad CIRI's [Comunidad Interactiva de Resolución de Inquietudes de Seguridad] como canal que permite potenciar la consulta y participación en la organización.
- El proceso implantado para la medición de los campos electromagnéticos en subestaciones, en atención al Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos

El informe de auditoría de junio de 2017 ha evidenciado la integración de la actividad preventiva en todos los niveles jerárquicos y en el conjunto de los centros visitados.





La publicación del Manual de Seguridad y Salud Laboral supone una notable mejora en la implantación global del sistema de gestión respecto a años anteriores.



relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

- La identificación, seguimiento y control de Espacios Confinados a través de la implantación de la Guía de Actuación AMO25: Seguridad en los trabajos en Espacios Confinados.

- La mejora alcanzada con la automatización del proceso de seguimiento y control de las

instalaciones de protección contra incendios en la organización.

- El proceso de baremación de contratistas, a través de informes para la medición de su desempeño en aspectos de Seguridad y Salud, orientado al proceso de selección de proveedores y gestión de compras.

También han sido identificadas tres no conformidades de carácter menor, ya corregidas, las cuales se detallan a continuación:

- Se detecta falta de seguimiento en el control de los accesos a los trabajos de Obra Civil para la ampliación de la Subestación de Juneda, al identificar la presencia de un trabajador sin autorización de acceso a la instalación.

- Se detecta una instalación sujeta a Reglamentación Industrial para la que no se han elaborado, ni aplicado, programas de mantenimiento higiénico-sanitarios adecuados a sus características: depósito de agua de protección contra incendios en el Centro Logístico de La Mudarra.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

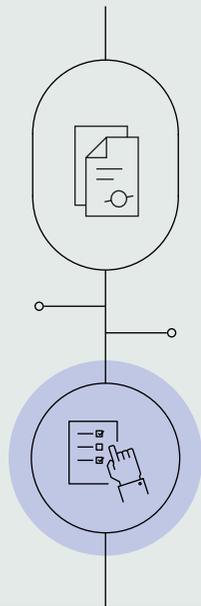
- No se presenta evidencia de la Inspección Periódica Reglamentaria de la instalación de baja Tensión de los Edificios de Barcelona, Bilbao, Sevilla y A Coruña.

La certificación OHSAS fue conseguida inicialmente en septiembre del 2002 y hasta ahora ya se han realizado las auditorías de seguimiento y renovación correspondientes. Ello avala la labor de Red Eléctrica en materia de prevención de riesgos laborales y viene a asegurar de forma periódica que la compañía aplica de manera continua los nuevos y más exigentes criterios de prevención y seguridad laboral, por encima de los estándares de la legislación vigente.

Red Eléctrica fue la primera compañía energética española en certificar su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Resultado de la auditoría de AENOR interna realizada, se han generado un total de 26 acciones correctivas para dar cumplimiento a las desviaciones y observaciones encontradas.

Auditoría



Certificación

**OHSAS:
18001:2007**

avala la aplicación de los más exigentes criterios de prevención y seguridad laboral



Durante el año 2017 y con procedencia del grupo de mejora de Prevención de Riesgos Laborales, formado por técnicos de las unidades de Construcción, Mantenimiento y Recursos Humanos, se ha introducido un nuevo concepto de auditoría, realizada por parte del Equipo

Directivo y que dio lugar a 131 acciones correctivas para dar cumplimiento a las desviaciones y observaciones detectadas en obra.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

04

ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Entorno físico de trabajo

SEGURIDAD LABORAL

Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos constituye una de las principales herramientas de todo sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Permite estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse y, basándose en su nivel de riesgo, planificar las acciones correctoras.

Red Eléctrica de España tiene evaluados los riesgos de los puestos de trabajo en sus instalaciones hasta alcanzar la totalidad.

La integración de las evaluaciones en la herramienta informática de gestión de la prevención PRER, permite el seguimiento y trazabilidad de las evaluaciones de riesgo y las acciones correctivas vinculadas.



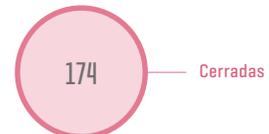
Las evaluaciones de riesgos conllevan que las deficiencias se deban corregir dentro de los plazos asignados, siempre en función del nivel de riesgo asignado por el técnico de prevención.

En 2017 se han efectuado 199 evaluaciones de riesgo de instalaciones y centros de trabajo que han generado información precisa y actualizada sobre los factores de riesgo sobre los que se debe actuar, generando un total de 229 nuevas acciones

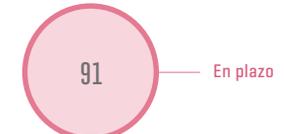
correctoras de las que un 76% ya han sido resueltas.

La evolución del total de acciones correctivas derivadas de evaluaciones de riesgo (incluyendo las pendientes de años anteriores) es la siguiente:

Resumen de acciones correctivas [Evaluaciones de Riesgo] N°



Acciones correctivas cerradas %





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES



actividad profesional detectada en los reconocimientos médicos realizados y 47 evaluaciones a puestos organizativos, puestos tipo y puestos específicos de trabajo.

Organización y preparación de trabajos

Las actuaciones han ido encaminadas particularmente a dar cumplimiento a lo regulado en los procedimientos organizativos referente a la preparación de los trabajos, de forma que la seguridad quede integrada desde el primer momento en la planificación de la actividad.

La ejecución de trabajos de construcción o mantenimiento de líneas y subestaciones por personal propio o contratado, es la actividad de Red Eléctrica que entraña mayores riesgos y son por lo tanto las que han requerido la mayor parte de las acciones preventivas.

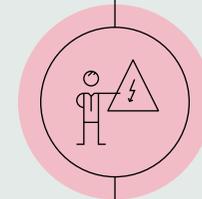
Dentro del programa de calificación de proveedores de Red Eléctrica, se presta especial atención a que las figuras con responsabilidades en obras conozcan los criterios de seguridad que se aplican en nuestras instalaciones.

La resolución de las acciones correctivas se planifica con los responsables de la instalación, estableciéndose unos plazos máximos en el sistema. De las 229 acciones correctivas abiertas como consecuencia de las evaluaciones de riesgo realizadas

a instalaciones, se han corregido 174, de las cuales, un 91% han sido cerradas en plazo.

También se han realizado tres de forma unipersonal, para personas empleadas con alguna limitación en el desarrollo de su

Evaluaciones DE RIESGO



199
EVALUACIONES

se han realizado en 2017

Han generado 229 nuevas acciones correctoras, de las cuales un 76% han sido resueltas





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

En este sentido, se ha dado especial importancia a la elaboración de los estudios de seguridad, a la revisión de los planes o procedimientos de seguridad, de acuerdo con el marco legal, y a la participación en las reuniones de lanzamiento con el fin de promover entre los técnicos la aplicación de las medidas de seguridad contempladas en estos documentos.

Calificación en seguridad de proveedores

En el transcurso del año 2017 se ha procedido a habilitar en seguridad a 90 Supervisores y 241 Jefes de Trabajo.

La capacitación de Coordinadores de Seguridad y especialmente de Supervisores de obras y trabajos se convierte en el elemento

angular de la garantía del despliegue de los programas de eficiencia en la prevención que se requieren para el enfoque de los principios preventivos que Red Eléctrica aplica.

Asimismo se ha continuado exigiendo a las empresas contratadas que para poder realizar determinadas actividades, calificadas de mayor riesgo, los trabajadores que actúan como Jefes de Trabajo estén habilitados. Esta habilitación la concede el Servicio de Seguridad y Salud Laboral tras la realización de una prueba en la que los Jefes de Trabajo deben demostrar conocer las normas preventivas de carácter legal y las establecidas por Red Eléctrica en sus procedimientos de seguridad.

Las actividades que requieren de jefe de trabajos habilitado en seguridad son las siguientes:

Actividades que requieren un jefe de trabajo habilitado

- 01 Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas
- 02 Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas [armado e izado]
- 03 Ejecución de trabajos en conductores y cable de tierra [tendidos y otros]
- 04 Ejecución de trabajos en cable de tierra [sustitución y otros]
- 06 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [obra civil en zanjas y galerías]
- 07 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [tendido en zanjas y galerías]
- 08 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [montaje de elementos]
- 12 Ejecución de trabajos de obra civil en subestaciones
- 13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones
- 14 Pruebas en vacío, puesta en servicio y puesta en tensión en subestaciones
- 16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros
- 24 Inspección de estructuras. Líneas, subestaciones, corrosión, estado general...
- 25 Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas
- 26 Ejecución de trabajos de pintura / sellado en líneas subterráneas / subestaciones
- 27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas
- 30 Mantenimientos en el área de trabajo en tensión
- 33 Mantenimientos generales de líneas [solo brigadas de apoyo]
- 34 Mantenimientos generales de líneas subterráneas [solo brigadas de apoyo]
- 35 Mantenimientos generales de subestaciones [solo brigadas de apoyo]
- 41 Ejecución de trabajos de construcción de edificios
- 54 Desmontajes, achatarramientos y limpiezas de depósitos

Evolución de las habilitaciones de personal de empresas contratadas

[Nº]

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Supervisores habilitados	148	142	115	80	110	75	67	154	104	53	90
Jefes de trabajo habilitados	128	120	112	112	292	475	354	211	210	185	241

A finales del año 2017 se cuenta con:

Número total de personal habilitado

[Nº]

Número total de supervisores habilitados	703
Número total de jefes de trabajo habilitados	2.031
Número de empresas con algún jefe de trabajo habilitado	173
Número total de coordinadores habilitados	39



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Coordinación de actividades preventivas

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales especifica el deber general de planificar los principios de la acción preventiva antes del comienzo de la actividad. Para los trabajos del sector de la construcción esta planificación viene regulada por RD 1627/97, mediante la presentación y realización de la documentación exigible donde se indiquen las tareas a desarrollar, los riesgos asociados a los trabajos y las medidas preventivas a implantar.

Los estudios de seguridad son preparados por el servicio de prevención y está regulado que han de ser enviados junto con la petición de oferta a las empresas contratistas, quienes deberán tenerlo en cuenta en sus ofertas a evaluar. La empresa adjudicataria debe preparar con esta información un Plan de Seguridad.

En el Plan de Seguridad, la empresa adjudicataria de los trabajos establece su forma particular de realizarlos, así como la organización que establece para desarrollar las tareas en las mejores condiciones de seguridad.

Para los trabajos que no están regulados por el RD 1627/97, la normativa aprobada en Red Eléctrica exige al adjudicatario de los trabajos la presentación de procedimientos de seguridad en los que se establece la organización preventiva y los medios a utilizar, de forma análoga a lo exigido en obras de construcción.

Durante 2017 se han elaborado 70 Estudios de Seguridad y aprobado más de 1.300 Planes / Procedimientos de Seguridad, desglosados de la siguiente forma:

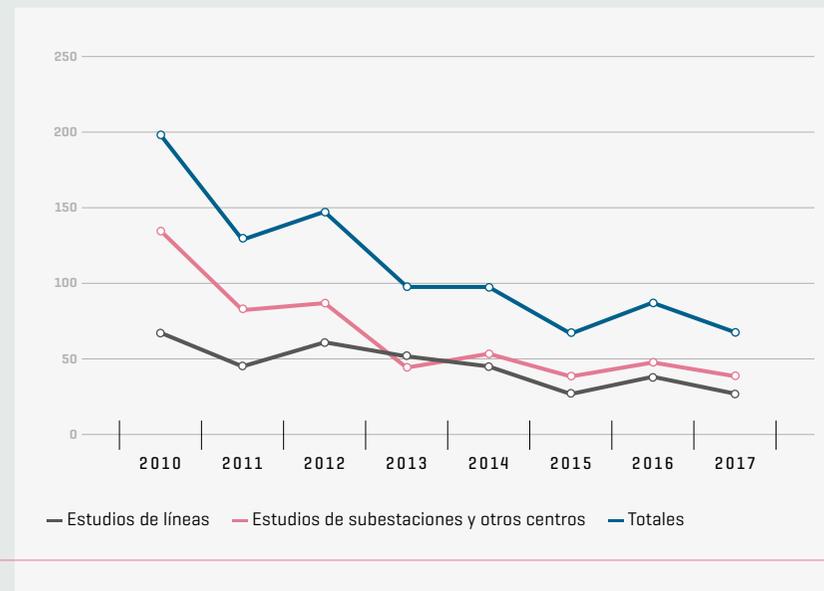
Resumen Actividades Año 2017

	(Nº)
Estudios de Seguridad de Líneas	29
Estudios de Seguridad de Subestaciones y otros centros	41
Planes / Procedimientos para trabajos en Líneas	475
Planes / Procedimientos para trabajos en Subestaciones y otros centros	1.075

Durante 2017 se han elaborado **70 Estudios de Seguridad** preparados por el servicio de prevención y aprobado más de **1.500 Planes / Procedimientos de Seguridad** de las empresas adjudicatarias.

La evolución de la gestión de la coordinación de actividades empresariales se indica en las siguientes tablas, que recogen por tanto la evolución de la actividad.

Evolución de estudios de seguridad realizados N°

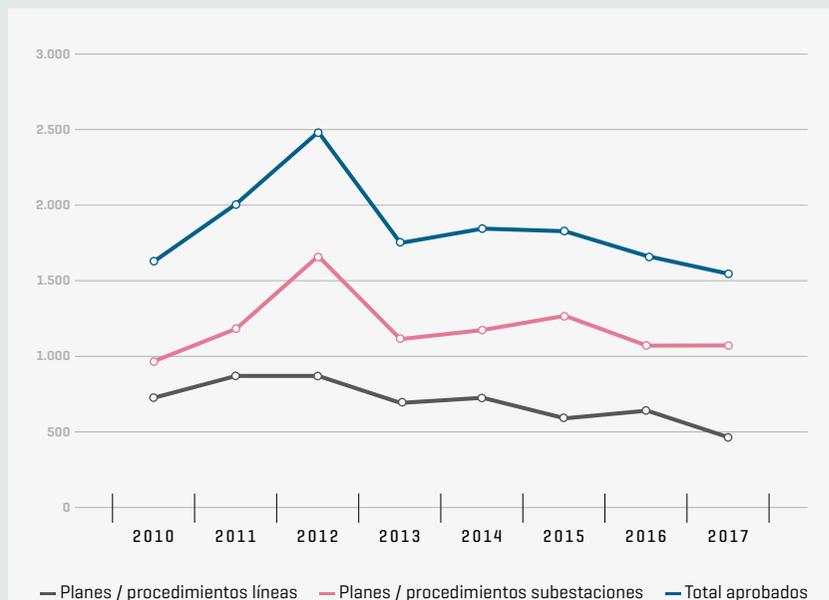




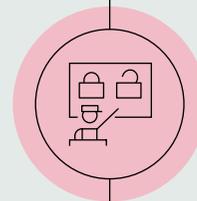
Evolución de los planes y estudios de seguridad (Nº)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Estudios de Seguridad de Líneas	69	46	61	52	45	27	41	29
Estudios de Seguridad de Subestaciones	128	83	86	46	55	41	47	41
Planes / Procedimientos para trabajos en líneas	680	843	847	655	680	561	605	486
Planes / Procedimientos para trabajos en subestaciones y otros centros	939	1.164	1.651	1.075	1.147	1.244	1.047	1.064

Evolución de planes/procedimientos (Nº)



PROYECTO KÉRBEROS



Implantado en

142
INSTALACIONES

a finales de 2017

Con un registro de 116.500 accesos

Sistema de control de accesos. Proyecto Kérberos

Debido a la dificultad existente para gestionar y controlar el personal que accede a las instalaciones de la empresa, se decidió impulsar el proyecto Kérberos, para el control de accesos a instalaciones, con la idea de extenderlo en un periodo de 10 años a todas las instalaciones de la empresa.

Para ello, en junio del año 2014 se inició su desarrollo en la aplicación PRER y en ACNE, implantándolo en 14 instalaciones para comprobar su viabilidad.

En líneas generales, para el personal de proveedores, el funcionamiento es el siguiente:

- Cada proveedor introduce su personal en la base de datos de PRER, aportando la documentación requerida en función de la categoría del personal.
- En la aplicación PRER los proveedores asignan desde dicha base de datos, el personal propio y subcontratado a los planes y procedimientos de seguridad que tienen aprobados.
- Diariamente se genera en PRER un archivo con los permisos de



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Los técnicos del servicio de prevención visitan periódicamente los trabajos para conocer el grado de cumplimiento de los procedimientos establecidos y fomentar las actuaciones preventivas.



acceso, que se envía al Sistema de Control de Accesos (ACNE), para que cada trabajador disponga en las instalaciones donde está autorizado, del permiso de acceso correspondiente. Dicho permiso tiene diferentes atribuciones en función de la categoría del personal. Los técnicos responsables de las instalaciones son quienes tienen la potestad de autorizar o denegar en PRER el acceso a las subestaciones de los Jefes de Trabajo mediante la apertura de puertas de las instalaciones.

- En las instalaciones se ha instalado la infraestructura necesaria para que el personal inserte y valide sus códigos en la entrada y salida.
- Cuando estas personas quieran acceder a la instalación, tienen que introducir su código personal en el sistema, para que este registre el acceso e informe al trabajador si está o no autorizado y permita o deniegue su acceso.
- Con todas las entradas y salidas registradas, se genera un informe diario que se remite a la aplicación PRER para que se pueda consultar por el personal de Red Eléctrica autorizado.

Al finalizar el año 2017 había 142 instalaciones con el sistema Kérberos en funcionamiento, existiendo al menos una instalación con el sistema instalado en cada una de las demarcaciones. En esta misma fecha se habían registrado casi 116.500 accesos.

Medición del desempeño

Dentro de su sistema integrado de prevención Red Eléctrica tiene establecido que la verificación de las condiciones de seguridad es competencia no solo de los técnicos del servicio de seguridad y de los coordinadores de seguridad, sino que las unidades organizativas deben participar en ese control a través de la figura del supervisor de trabajos.

Los técnicos del servicio de seguridad visitan periódicamente los trabajos para conocer el grado de cumplimiento de los procedimientos establecidos y fomentar las actuaciones preventivas.

Los coordinadores de seguridad tienen encomendada esta función por la normativa legal que establece la obligatoriedad de estas figuras en las obras de construcción.

Los supervisores de los trabajos, al estar destinados de forma



permanente o muy frecuente en las obras, se encuentran en una situación preferente para informar del grado de cumplimiento de la normativa de prevención.

La implantación de modelos de inspecciones, permite homogenizar los criterios entre todos aquellos que realizan inspecciones, pudiendo de esta forma hacer comparativa la información recibida independientemente del lugar, empresa, o persona que la realiza.



A lo largo del año 2017 se han realizado más de **13.046 inspecciones de seguridad**. Las inspecciones se han dirigido a aquellos trabajos en los que se presumía una mayor probabilidad de riesgo de accidentes.

La evolución de la medición del desempeño realizada se indica en la siguiente tabla, que es indicativa de la evolución de la actividad.

Del total de inspecciones, el 48,8% han sido realizadas a trabajos de Construcción y renovación y mejora y el 44,9% a actividades y trabajos de Mantenimiento. El resto se ha realizado en trabajos de Ingeniería, Medio Ambiente y RR.HH.



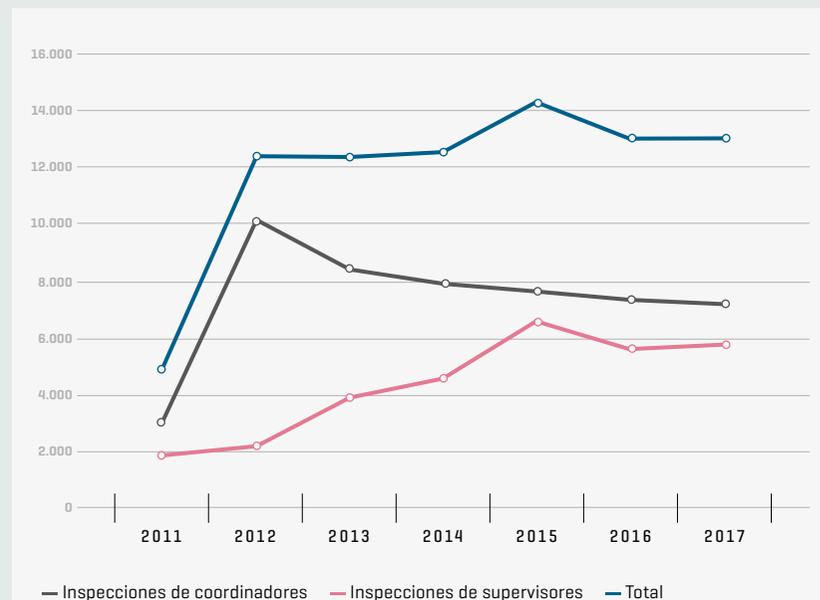
Evolución de las inspecciones de seguridad

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Inspecciones de coordinadores	2.407	3.148	10.194	8.448	7.945	7.672	7.377	7227
Inspecciones de supervisores /técnicos de Red Eléctrica	1.709	1.902	2.225	3.943	4.619	6.647	5.661	5819
Total	4.116	5.050	12.419	12.391	12.564	14.319	13.038	13.046

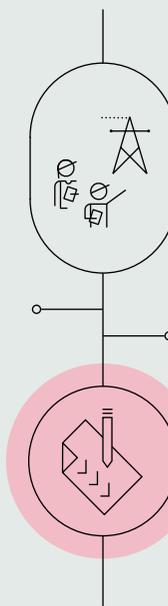
Cabe destacar que en el 2017 se produjo un cambio en la organización por el cual la unidad

de Renovación y Mejora [PRM] se integró en la Dirección de Construcción.

Evolución inspecciones de seguridad N°



Inspecciones DE SEGURIDAD



Implantado en

13.046

INSPECCIONES en 2017

Dirigidas a aquellos trabajos en los que se presumía una mayor probabilidad de riesgo de accidentes



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



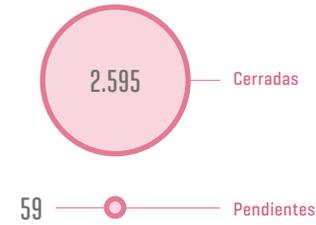
PRINCIPALES INDICADORES

Como consecuencia de estas **inspecciones** se han notificado **2.654 acciones correctivas** para resolución, de las cuales 2.595 han sido cerradas durante 2017. De las cerradas el 68% lo ha sido en el plazo marcado. Cabe destacar el alto número de ellas que han sido cerradas a lo largo del año en curso, un 97,7% de las abiertas.

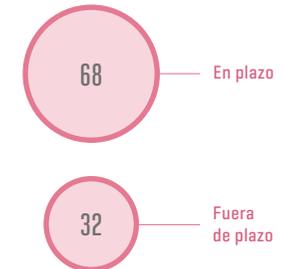
Resultado también del control operacional realizado sobre los trabajos y actividades realizados, se han emitido un total de **162 notificaciones de riesgo** que han dado lugar a la creación de 141 acciones correctivas tanto a Red Eléctrica como a contratistas, de las cuales 137 ya han sido subsanadas y corregidas.



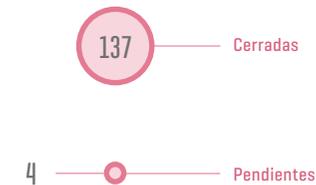
Resumen de acciones correctivas [Inspecciones de seguridad] N°



Acciones correctivas cerradas %



Resumen de acciones correctivas [Control operacional] N°



Acciones correctivas cerradas %



La disminución de los índices de accidentabilidad pasa por el **control, seguimiento y trazabilidad** de las situaciones de riesgo que se ocasionan en las actividades que se realizan en nuestras instalaciones y centros de trabajo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Acciones correctivas

Como se ha indicado en los diferentes apartados analizados de la memoria, consecuencia de la gestión y análisis de evaluaciones de riesgo, accidentes, incidentes, notificaciones de riesgo e inspecciones de seguridad, así como de los resultados de las auditorías realizadas se han generado una serie de medidas y acciones correctivas a los responsables de las diferentes unidades organizativas y a contratistas.

El resumen global de todas estas actuaciones abiertas durante el año 2017 es el siguiente:

Destaca el alto porcentaje de acciones correctivas cerradas sobre el total de las abiertas en este periodo, que representa un 95,2% de las mismas. Desde Red Eléctrica, estamos convencidos de que este seguimiento y trazabilidad de las situaciones de riesgo que se ocasionan en las distintas actividades que se realizan en instalaciones y centros de trabajo, dará lugar a una mejora en el control del riesgo de los trabajos realizados y una disminución en los índices de accidentalidad, que aunque ya de por sí bajos, deben de tender al único objetivo de la reducción de accidentes e incidentes

En 2017 las acciones correctivas cerradas han supuesto un alto porcentaje con respecto a las abiertas, alcanzando el 95,2%.

producidos en los trabajos y actividades realizados en nuestras instalaciones.

Gestión de materiales de seguridad

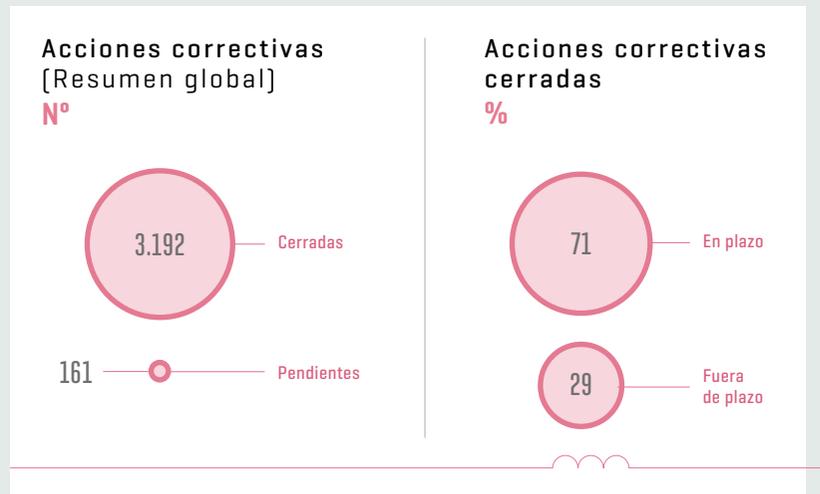
La correcta selección y empleo del material de seguridad, es una medida preventiva muy importante para la realización de un trabajo. Principalmente cuando no es posible eliminar totalmente el riesgo en su origen. En estos casos, el empleo del material de seguridad adecuado, sea colectivo o individual, es una de las principales medidas preventivas que pueden garantizar la protección del trabajador.

El servicio de prevención presta especial atención a la selección y normalización de aquellas prendas y materiales de protección personal y colectiva que mejor se adaptan a la actividad de la empresa, teniendo en cuenta las mejores prácticas

y evolución de la técnica. Cada material seleccionado se normaliza mediante la elaboración de una ficha técnica.

Cada material, o grupo homogéneo de materiales, dispone de una ficha técnica que está publicada y actualizada en la web interna. Las fichas describen las características más significativas, el modo de empleo y las condiciones de mantenimiento de cada material. A finales del año 2017 había publicadas 146 fichas de materiales de seguridad y 65 fichas de seguridad de productos químicos.

El servicio de prevención comprueba que a lo largo de todo el año hayan sido renovadas las existencias de Almacén General, de forma que todas las peticiones de materiales de seguridad solicitadas de los distintos centros de trabajo son atendidas. También se realiza una validación





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

técnica del material de seguridad enviado por lo proveedores, como condición previa a su recepción por el Almacén Central, con el fin de verificar su ajuste a las condiciones de su ficha técnica y su correcta distribución a los usuarios.

Se ha colaborado con la Dirección de Aprovisionamientos en el proceso de licitación trianual del material de seguridad, realizando la validación técnica de las fichas de producto enviadas por los proveedores, como medida de control de calidad en la adjudicación del suministro de todos los equipos normalizados.

Se han puesto al día y optimizado los materiales para trabajos en altura, y en concreto los componentes del equipo de rescate que se usan principalmente en los trabajos de líneas de alta tensión.

Se han propuesto nuevos modelos de pértigas con gancho, y pinzas con vástago de anilla para colocación en posición horizontal, de especial aplicación en muchas subestaciones de las demarcaciones insulares (Baleares y Canarias), para su normalización.



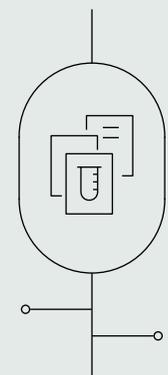
Se han incorporado a la dotación de material de seguridad, equipos anticaída en 'Y' con doble gancho de mayor abertura, para que puedan usarse en estructuras con perfiles de mayor tamaño.

A petición de los Delegados de Prevención, se han probado nuevas botas de montaña con características más adecuadas para la realización de las inspecciones

a pie, y recorridos prolongados en la traza de las líneas de alta tensión.

Se ha ampliado la dotación de equipos de puesta a tierra, incorporando trenzas con una sección de 120 mm² en cobre, capaces de soportar intensidades de cortocircuito mayores y tiempos de exposición más prolongados. Se ha comenzado a estudiar la posible incorporación de trenzas

Fichas TÉCNICAS



146 FICHAS de materiales de seguridad y

65 FICHAS de seguridad de productos químicos

Publicadas a finales de 2017



Red Eléctrica fomenta el esfuerzo en prevención que realizan los proveedores en el desempeño de buenas prácticas dentro del compromiso de seguridad y salud laboral, valorando los resultados obtenidos para que sean considerados en las licitaciones futuras.

de aluminio con sección equivalente a las de cobre, como ya se hace en otras empresas eléctricas.

Valoración de los Contratistas según su actuación en Prevención

Desde Red Eléctrica se fomenta el esfuerzo en prevención que realizan nuestros proveedores en el desempeño de buenas prácticas en el desempeño del compromiso de seguridad y salud laboral, valorando los resultados obtenidos para que sean considerados en las licitaciones futuras.

Para poner en valor estos esfuerzos, desde hace varios años se viene mejorando el método de medir los resultados en Prevención, separándolos por actividades lo cual hace homogénea la medición. Dicha medición se realiza para cada binomio empresa adjudicataria versus actividad realizada; cuando una empresa adjudicataria realice actividades diferentes para Red Eléctrica,

la medición se hace por separado para cada una de ellas, por cada semestre o intervalos.

Todos los proveedores pueden ver la evolución de sus resultados.

Para llevar a cabo la medición se contemplan y valoran los siguientes epígrafes:

- **Resultados de la accidentalidad.** Compara el índice de gravedad del binomio empresa-actividad con el índice de gravedad del conjunto de todas las empresas que hacen la misma actividad. Su ponderación es del 30%.
- **Control de la información sobre accidentalidad.** Mide el control que el servicio de prevención de cada proveedor tiene de la accidentalidad ocurrida en su empresa, valorando el tiempo transcurrido en informar con detalle de los accidentes. Su ponderación es del 15%.

- **Resultados de inspecciones de seguridad y de notificaciones de riesgos.** Se valora para cada binomio empresa-actividad la puntuación media de deficiencias registradas como consecuencia de las inspecciones de seguridad y de las notificaciones de riesgos emitidas. Su ponderación es del 15%.

- **Eficiencia en la adopción de acciones correctivas.** En este apartado se mide la rapidez en la adopción de medidas correctivas eficientes. Su ponderación es del 15%.

- **Cuantía de la subcontratación empleada.** Es un índice de la subcontratación empleada. Su ponderación es del 5%.

- **Revisiones de planes y procedimientos.** Mide la cuantía de revisiones realizadas y rechazos ocurridos antes de la aprobación del Plan / Procedimiento de Seguridad que el proveedor haya preparado. Su ponderación es del 5%.

- **Propuestas de mejoras.** Se valora para cada binomio empresa-actividad la puntuación media alcanzada como consecuencia de las propuestas de mejoras realizadas y valoradas. Su ponderación es del 15%.

Herramienta de gestión. PRER

La actualización de la aplicación corporativa de seguridad laboral (PRER) se ha realizado, desarrollando e incorporando 22 actuaciones de mejora, donde se han agrupado las solicitudes de las Unidades Organizativas y proveedores junto a las detectadas por el Área de Seguridad Laboral. Las actuaciones de mejora más destacadas son las siguientes:

- Facilitar la entrega de las autorizaciones de trabajo a los Técnicos de Mantenimiento desde la aplicación de movilidad 'Moviman' para su consulta y archivo en PRER.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD

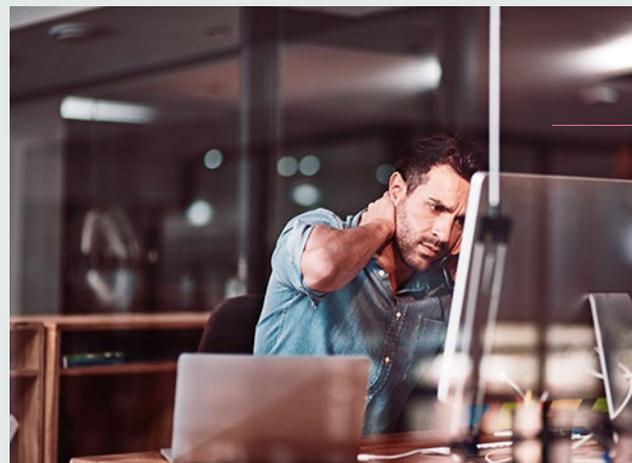


PRINCIPALES INDICADORES

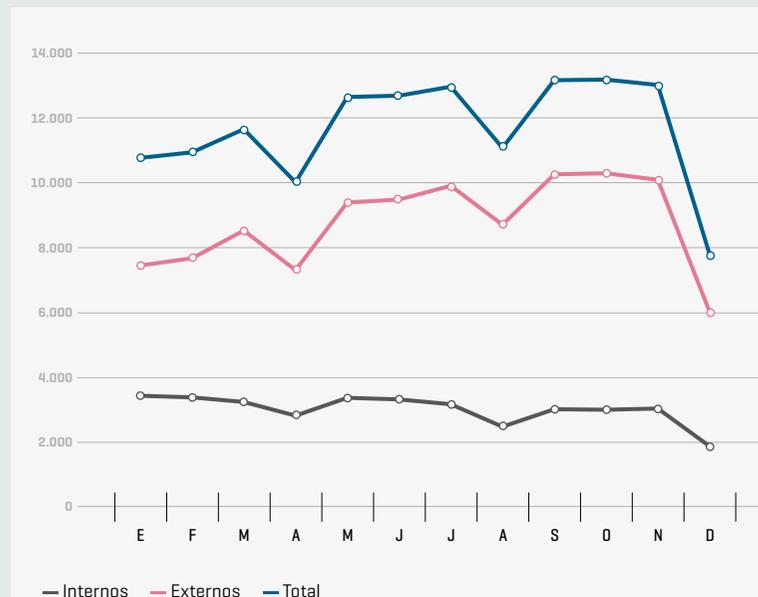
- Modificación de la configuración de PRER para ampliar su funcionalidad a todas las empresas del grupo Red Eléctrica.
- Implementación de procesos específicos para identificación y consulta de espacios confinados.
- Mejora del sistema de apertura de puertas de subestaciones mediante el sistema Kérberos a los jefes de trabajo de proveedores que están autorizados.
- Modificación de las mediciones del baremo de proveedores para los proveedores de las actividades de supervisión de trabajos y coordinación de seguridad.
- Modificación del cálculo de indicadores de accidentabilidad, flexibilizando los periodos de cálculo de semestrales a mensuales, aumentando el número de filtros y permitiendo el cálculo de indicadores globales, conjuntamente para personal propio y de contratistas.

Toda la información de Seguridad Laboral se gestiona a través de esta aplicación, permitiendo la puesta a disposición de los usuarios de la información del área necesaria que varía en función de sus respectivos roles. Esto se realiza, manteniendo la trazabilidad de las actuaciones en todos los procesos.

Presentamos a continuación algunas de las cifras de uso alcanzadas durante 2017, así como la evolución de los accesos tanto de personal interno como externo. Conseguir que todos los grupos de interés que participan en los procesos de seguridad laboral accedan a la documentación requerida en cada uno de ellos ha supuesto para el área de seguridad y salud laboral un avance significativo en la gestión y eficiencia en esta materia.



Registro de accesos a PRER durante 2017
Nº





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



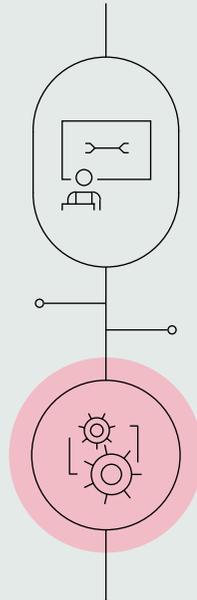
- PRINCIPALES INDICADORES

En cuanto a datos de **procesos gestionados durante 2017** podemos destacar las siguientes magnitudes:

Procesos gestionados	(Nº)
Estudios de seguridad realizados	70
Planes de seguridad aprobados	584
Procedimientos de seguridad aprobados	966
Accidentes gestionados	103
Incidentes gestionados	128
Notificaciones de riesgo emitidas	162
Inspecciones a trabajos	13.046
Acciones correctivas abiertas	3.353

Durante 2017, se seguirán realizando cambios que nos ayuden a mejorar en cada uno de los procesos de la aplicación.

Herramienta DE GESTIÓN. PRER



Desarrollo de

22
ACTUACIONES

de mejora

-
A petición de las Unidades Organizativas, Proveedores y mejoras detectadas por el Área de Seguridad Laboral

En 2018 se pondrán en marcha en centros de trabajo periféricos **nuevos talleres** dentro de la campaña de prevención de trastornos musculoesqueléticos.

ERGONOMÍA E HIGIENE INDUSTRIAL

Tras la integración de las especialidades técnicas de higiene industrial y ergonomía dentro del **Sistema de gestión de la Seguridad y Salud**, en el año 2013 se llevó a cabo una evaluación ergonómica de todos los puestos de trabajo de la que derivó un plan de acción que se siguió los años siguientes.

Entre las acciones llevadas a cabo durante 2017 como seguimiento al plan iniciado en 2014 destacan:

- En 2017 se ha trabajado en la preparación y organización de nuevos talleres dentro de la campaña de prevención de trastornos musculoesqueléticos, para poner en marcha en 2018 en centros de trabajo periféricos.

- Durante el 2017 se realizó un número importante de mediciones de Campos Electromagnéticos [CEM] para adaptarnos a la nueva legislación.

Campos electromagnéticos

La Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de Junio de 2013, sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos, establece disposiciones mínimas en materia de protección de los trabajadores contra los riesgos para la salud y la seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a campos electromagnéticos en el trabajo.

En 2016 entró en vigor para el Estado español el Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre



-  - ÍNDICE DE CONTENIDOS
-  - PRESENTACIÓN
-  01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS
-  02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE
-  03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
-  04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO
-  05 RECURSOS DE SALUD
-  06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO
-  07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD
-  - PRINCIPALES INDICADORES

la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos, como transposición al derecho español del contenido de la Directiva 2013/35/UE.

Se realizan mediciones de los valores de los campos electromagnéticos en diferentes instalaciones de Red Eléctrica, para

Medición de campos electromagnéticos 2017		(Nº)
Demarcaciones		
Demarcación Este		10
Demarcación Noroeste		10
Demarcación Norte		15
Demarcación Sur		5
TOTAL		40



verificar que no se superan los valores límites de exposición, establecidos en las normas referenciadas.

A finales del año 2017 se han realizado mediciones en 40 subestaciones, contando con un total de 80 mediciones realizadas en todo el conjunto de instalaciones desde 2016. Se prevé su continuidad a lo largo del año 2018.

Los resultados obtenidos en las mediciones realizadas en las 40 subestaciones, indicaron que en dichas instalaciones de Red Eléctrica los valores límite no se superaban.

GESTIÓN DE ACCIDENTES

La gestión de accidentes ocurridos en instalaciones de Red Eléctrica durante los trabajos de construcción y mantenimiento de instalaciones está regulada en proceso interno. Estos trabajos se consideran objeto social de Red Eléctrica y por lo tanto es preciso su control y seguimiento.

Indicadores de accidentabilidad

	Red Eléctrica		Contratistas	
	2017	2016	2017	2016
Actividad en números				
Nº medio empleados	1.731	1.704	2.940	2.664
Nº de horas trabajadas	2.925.390	2.879.760	4.969.450	4.501.934
Nº de accidentes	25	23	72	81
Laborales	22	15	70	78
Con baja (Mortales)	-	-	-	-
Con baja (Graves)	-	-	3	-
Con baja (Leves)	5	7	33	46
Sin baja	17	8	34	32
In Itínere	3	6	2	3
Con baja (Mortales)	-	-	-	-
Con baja (Graves)	1	-	-	-
Con baja (Leves)	2	6	2	3
Sin baja	-	-	-	-
Otras causas	-	2	-	-
Con baja (Mortales)	-	-	-	-
Con baja (Graves)	-	-	-	-
Con baja (Leves)	-	2	-	-
Jornadas perdidas por accidente laboral	139	255	1.366	1.402
Índices de accidentalidad laboral				
Índice de frecuencia (If)	1,71	2,43	7,24	10,22
Índice de gravedad (Ig)	0,05	0,09	0,27	0,31
Índice de incidencia (Ii)	2,89	4,11	12,24	17,26
Duración media de la incapacidad	27 días	36 días	37 días	32 días

Definiciones: Índice frecuencia = nº de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas. Índice gravedad = nº de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por accidentes mortales e incapacidades, por cada millar de horas trabajadas. Índice Incidencia = nº de accidentes con baja por cada millar de trabajadores.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Durante 2017 se ha registrado una mejora de los principales indicadores de accidentes, tanto de los empleados de la compañía, como de las empresas contratadas.

Se indican a continuación los datos estadísticos generales correspondientes a los accidentes ocurridos durante 2017 a los trabajadores de Red Eléctrica y de las Empresas Contratadas y su comparación con los datos del año 2016. Una exposición detallada y desarrollada de estos datos se expone en el capítulo sobre Estadística de Accidentes.

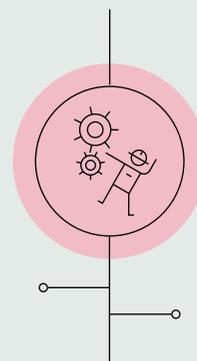
De los valores que arrojan los datos globales de trabajos realizados en instalaciones de Red Eléctrica durante 2017, merece resaltar:

- Las medidas tomadas en el Plan de acción de mejora de la seguridad y salud, que se vienen ejecutando desde 2016, el incremento en el control de los trabajos mediante las inspecciones y auditorías internas realizadas, así como el refuerzo en el control

del desempeño en seguridad realizado sobre todos los grupos de interés, junto con la mejora en la formación y sensibilización de los agentes intervinientes, ha permitido una mejora significativa de los índices de accidentabilidad, tanto del personal propio como de nuestros proveedores, consolidando la tendencia.

- Durante 2017 se ha registrado una mejora de los principales indicadores de accidentes, tanto de los empleados de la compañía, como de las empresas contratadas. Respecto a 2016, los índices de frecuencia y de gravedad se redujeron respectivamente un 29,6% y un 44,4% en Red Eléctrica, obteniéndose los mejores valores de las series históricas analizadas.

Índices de FRECUENCIA Y GRAVEDAD EN RED ELÉCTRICA



Se redujeron un

29,6
%

y

44,4
%

respectivamente

obteniéndose los mejores valores de las series históricas analizadas

- Los resultados superan los objetivos previstos en 2017 (0,15 índice de gravedad y 3,52 índice de frecuencia).

- Se observa un aumento en el porcentaje de accidentes laborales que no han causado baja, favoreciendo una reducción notable en el número de jornadas perdidas por accidente laboral en centros e instalaciones de Red Eléctrica.

- Durante 2017 el índice de frecuencia de las empresas contratistas se redujo un 29,2% y el índice de gravedad un 12,9%.

- El número de horas de formación en seguridad y salud se ha duplicado con relación a 2016, con objeto de mejorar la sensibilización y capacitación de los empleados en materia de seguridad y salud, en cumplimiento del plan de formación establecido en la normativa interna AM012.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

• La actividad medida en horas trabajadas del personal de Red Eléctrica sigue estando en niveles similares al de años anteriores, con ligera tendencia al alza por el aumento de plantilla. En datos de contratistas se ha producido un aumento del número de horas trabajadas con respecto a años anteriores, como resultado de la activación del Proyecto de inversión REPEX (*Replacement Expenditures*), que supondrá una inversión total de 170 M€ en una serie de activos puestos en servicio antes del año 1998. Estos valores dan idea del volumen de actividad de construcción y mantenimiento que se ha realizado.

En 2017, se ha reforzado el control y seguimiento en materia de prevención en las actividades desarrolladas por nuestros contratistas en las instalaciones de Red Eléctrica.

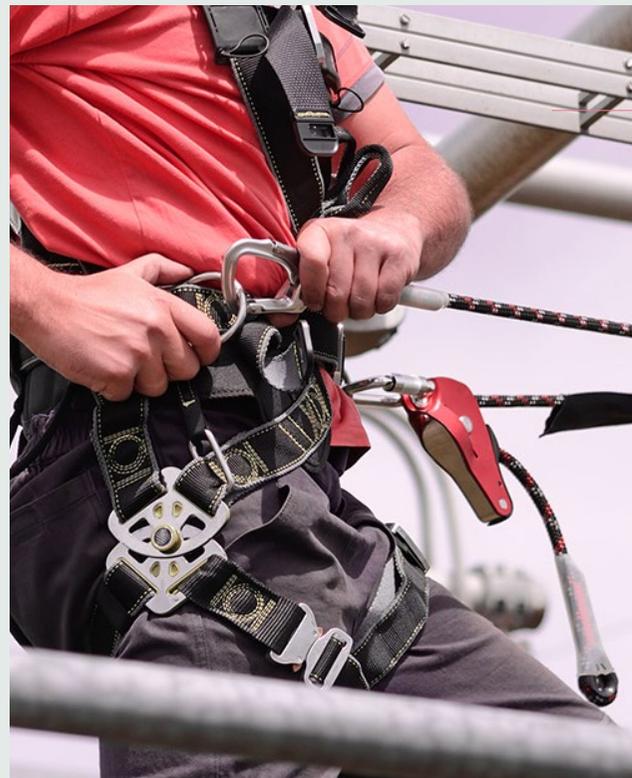
• Se ha mejorado la preparación de los trabajos a fin de garantizar las mejores condiciones de salud y seguridad mediante la realización de reuniones de lanzamiento y seguimiento de la mayor parte de los trabajos

realizados tanto en construcción como en mantenimiento.

- Han sido implantadas mejoras en los procesos de documentación de prevención que ha supuesto hacerlos más sencillos y eficientes.
- Se ha mantenido el proceso de verificación de las condiciones de trabajos mediante inspecciones, en las que han participado activamente todas las áreas técnicas.
- Se ha realizado un significativo esfuerzo por parte de las unidades organizativas en la resolución de acciones correctivas derivadas de las evaluaciones, inspecciones y notificaciones de accidentes/incidentes que han derivado en una mejora de las condiciones de seguridad en las instalaciones.
- Durante el año 2017 se ha estado trabajando dentro de los grupos de participación de UNESA en la elaboración de un borrador para la homologación de la formación en prevención de riesgos laborales para la seguridad y salud de los trabajadores de empresas contratistas, que recoja unos estándares de formación mínimos

recomendados para empresas de servicios que trabajan en el sector eléctrico.

Todos los accidentes e incidentes, es decir, aquellos sucesos inesperados que no han llegado a provocar lesión a las personas, tanto de contratistas como de





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Red Eléctrica han sido analizados para determinar sus causas y tomar las acciones correctivas pertinentes de cara a evitar las situaciones que los han producido. Como consecuencia de este análisis y gestión de accidentes e incidentes se han generado un total de 201 acciones correctivas con el siguiente grado de resolución.

ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES LABORALES

Se indican a continuación los datos estadísticos de evolución de accidentes de Red Eléctrica y sus contratistas y su comparación con otros sectores de actividad.

Evolución de referencias más significativas de personal de Red Eléctrica

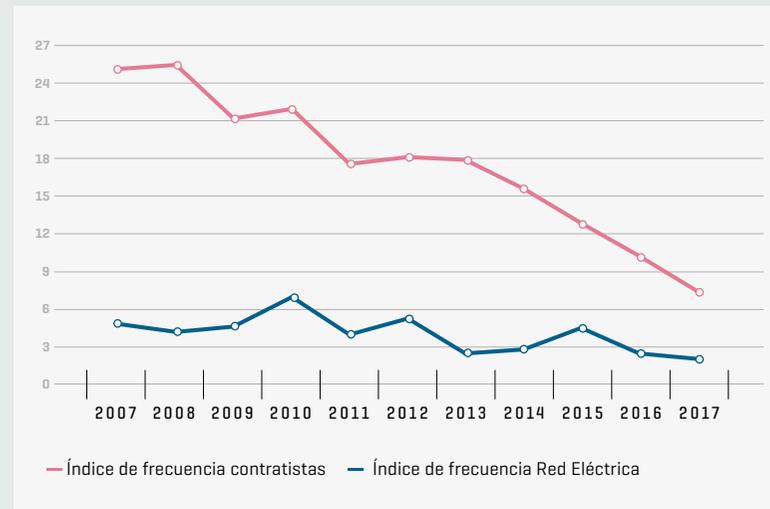
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Actividad en números											
Accidentes laborales con baja leve	11	10	12	17	10	12	7	8	13	7	5
Accidentes laborales con baja graves	-	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-
Accidentes laborales mortales	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Accidentes causados por electricidad	1	-	1	1	1	-	-	-	-	1	-
Jornadas perdidas	195	352	275	6.268	6.139	770	332	393	348	255	139
Índices de accidentalidad											
Índice de frecuencia	4,85	4,21	4,69	7,09	3,96	5,34	2,49	2,82	4,52	2,43	1,71
Índice de gravedad con baremo	0,20	0,15	0,11	2,34	2,21	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09	0,05
Índice de gravedad sin baremo	0,20	0,15	0,11	0,10	0,05	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09	0,05
Índice de incidencia	8,39	7,25	8,05	11,99	6,60	9,07	4,23	4,77	7,63	4,11	2,89

Evolución de referencias más significativas de contratistas

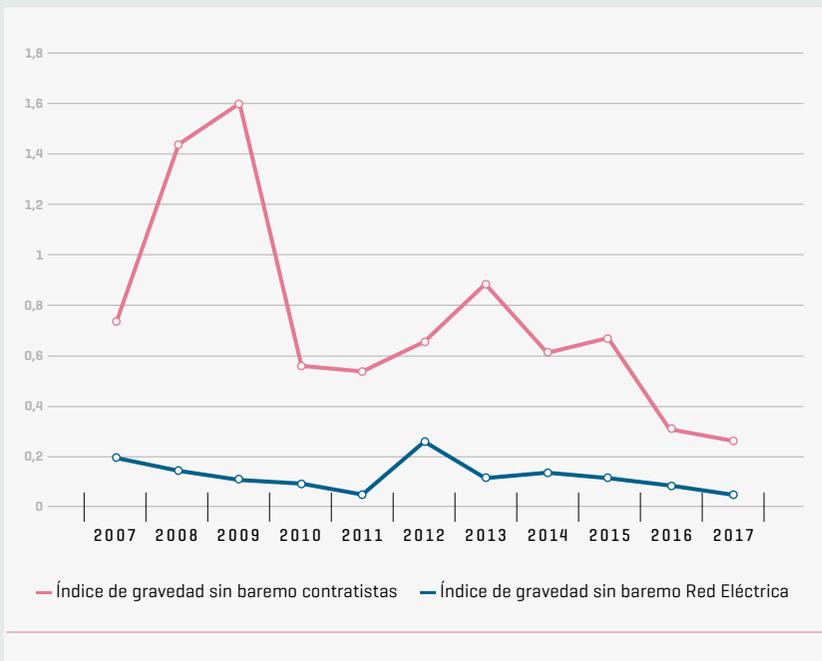
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Actividad en números											
Accidentes laborales con baja leves	104	124	100	117	91	102	105	84	51	46	33
Accidentes laborales con baja graves	6	2	15	11	9	7	4	4	11	-	3
Accidentes mortales	1	-	-	1	1	-	-	-	2	-	-
Accidentes causados por electricidad	6	1	2	-	-	-	-	-	4	-	-
Jornadas perdidas	9.256	7.705	8.066	9.282	9.106	3.963	5.368	3.437	15.347	1.402	1.366
Índices de accidentalidad											
Índice de frecuencia	25,21	25,61	21,25	22,01	17,62	18,22	17,99	15,61	12,84	10,22	7,24
Índice de gravedad con baremo	2,10	1,44	1,60	1,58	1,59	0,66	0,89	0,61	3,08	0,31	0,27
Índice de gravedad sin baremo	0,74	1,44	1,60	0,56	0,54	0,66	0,89	0,61	0,67	0,31	0,27
Índice de incidencia	32,13	40,14	36,12	37,42	29,95	30,97	30,90	26,37	21,69	17,26	12,24



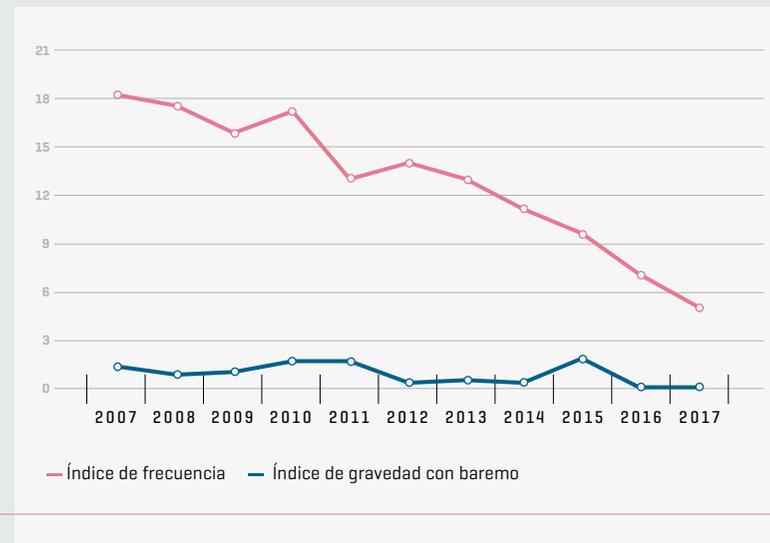
Índices de frecuencia



Índices de gravedad



Índices globales (Red Eléctrica + contratistas)





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Comparación de la accidentalidad

Comparación Índice de Frecuencia:
El período de comparación de los datos estadísticos generales se establece tomando como

referencia los valores de la última Memoria general de accidentes de UNESA [Asociación Española de la Industrial Eléctrica].

Comparación Índice de Gravedad [sin baremo]: El período de comparación de los datos estadísticos generales se establece tomando como referencia los valores

de la última Memoria general de accidentes de UNESA [Asociación Española de la Industrial Eléctrica].

Comparación Índice de frecuencia

[Nº]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Red Eléctrica	7,09	3,96	5,34	2,49	2,82	4,52	2,43
Sector Eléctrico [1]	3,70	2,92	2,29	1,67	1,77	1,53	1,08
Sector Energía, Gas y AA [2]	18,40	15,20	12,40	10,60	8,80	9,60	8
Sector Industria [2]	38,20	34,60	28,40	27,70	28,60	30,40	31,6
Contratistas Red Eléctrica	22,01	17,62	18,22	17,99	15,61	12,84	10,22

[1] Fuente: Memoria Unesa.

[2] Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Comparación Índice de gravedad [sin baremo]

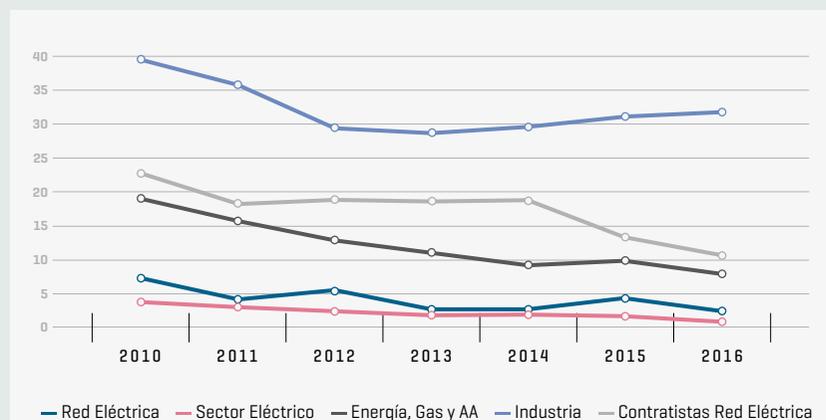
[Nº]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Red Eléctrica	0,10	0,05	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09
Sector Eléctrico [1]	0,17	0,14	0,11	0,09	0,10	0,08	0,07
Sector Energía, Gas y AA [2]	0,55	0,49	0,41	0,39	0,31	0,34	0,29
Sector Industria [2]	0,99	0,93	0,78	0,81	0,83	0,91	0,93
Contratistas Red Eléctrica	0,56	0,54	0,66	0,89	0,61	0,67	0,31

[1] Fuente: Memoria Unesa.

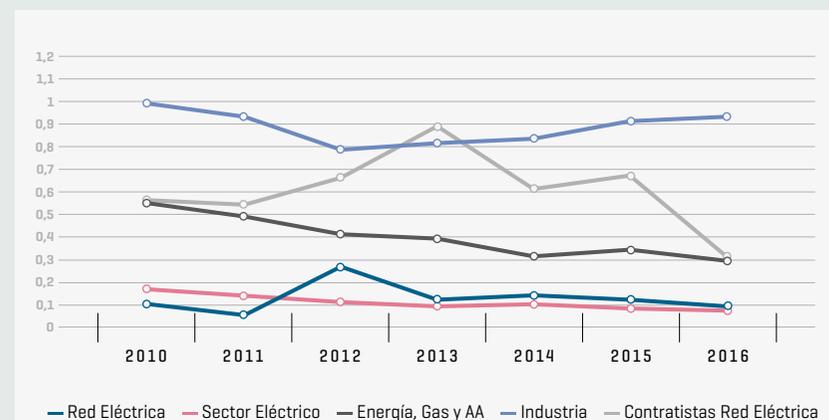
[2] Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Índice de frecuencia por sectores de actividad



Índice de frecuencia, es el número de accidentes con baja, [de al menos 1 día], por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad por sectores de actividad



Índice de gravedad, es el número de jornadas perdidas por accidentes con baja por cada millar de horas trabajadas.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES



Comparación Índice de Incidencia [Accidentes por cada cien mil trabajadores]: El periodo de comparación de los datos estadísticos generales se establece tomando como referencia los

valores de la última Memoria general de accidentes de UNESA [Asociación Española de la Industrial Eléctrica].

Comparación Índice de incidencia [número accidentes por cada cien mil trabajadores]

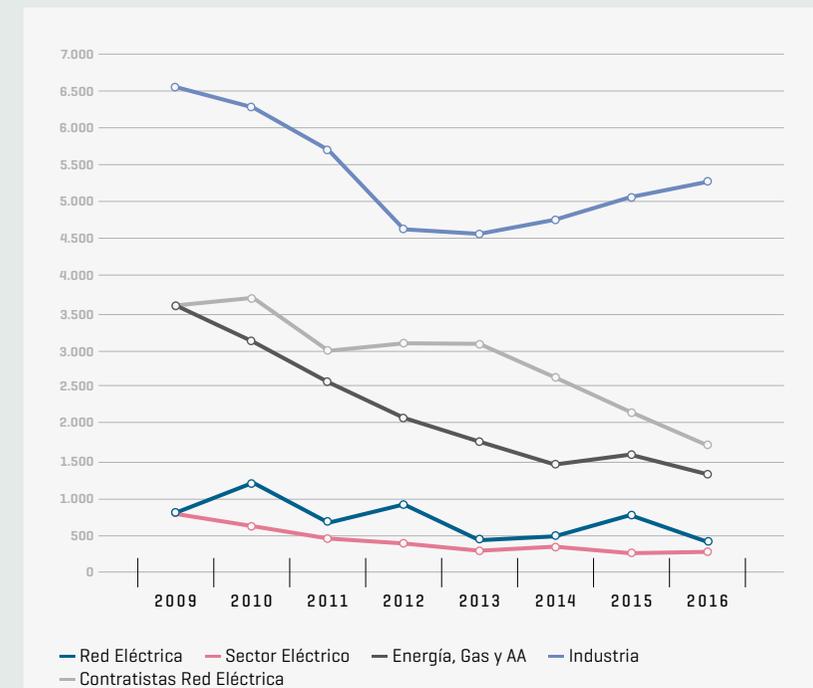
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Red Eléctrica	1.199	660	907	423	477	763	411
Sector Eléctrico [1]	610	472	376	282	312	260	266
Sector Energía, Gas y AA [2]	3.118	2.568	2.086	1.764	1.454	1.588	1.328
Sector Industria [2]	6.302	5.725	4.652	4.590	4.781	5.087	5.290
Contratistas Red Eléctrica	3.713	2.995	3.097	3.090	2.637	2.169	1.726

[1] Fuente: Memoria Unesa.

[2] Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Todos los accidentes e incidentes, de Red Eléctrica y contratistas, han sido **analizados para determinar sus causas y tomar las acciones correctivas pertinentes que eviten las situaciones que los han producido.**

Índice de incidencia por sectores de actividad



Índice de incidencia, es el número de accidentes en jornada de trabajo por cada cien mil personas expuestas.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

MAPA DE RIESGOS

Distribución accidentes laborales con baja. Por Actividad

Accidentes laborales año 2017

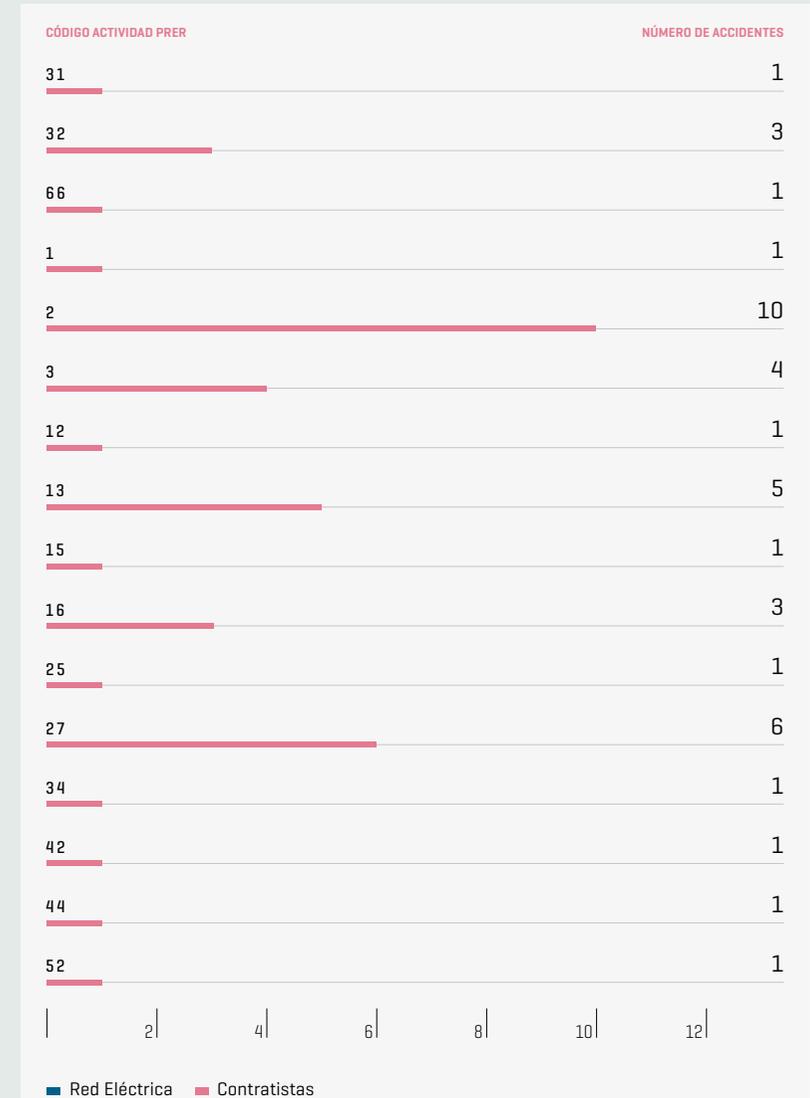
(Nº)

[*] Actividad	Red Eléctrica	Contratistas
01 Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	-	1
02 Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas	-	10
03 Ejecución de trabajos en conductores y cable de tierra (tendidos y otros)	-	4
12 Ejecución de trabajos de obra civil en subestaciones	-	1
13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	-	5
15 Reformas puntuales de obra civil en subestaciones y galerías	-	1
16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	-	3
25 Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas	-	1
27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	-	6
31 Mantenimientos generales de líneas (solo Red Eléctrica)	1	-
32 Mantenimientos generales de subestaciones (solo Red Eléctrica)	3	-
34 Mantenimientos generales de líneas subterráneas (solo brigadas de apoyo)	-	1
42 Ejecución de trabajos de reformas de edificios	-	1
44 Limpieza edificios / Jardinería / Formación / Otros ...	-	1
52 Supervisión de trabajos (de seguridad)	-	1
66 Gestión y administración de la empresa	1	-
Total	5	36

[*] Código Actividad PRER.

Distribución accidentes laborales con baja. Por Actividad 2017

Nº





**Contratistas: distribución
accidentes laborales con baja.
Actividad / Dirección / Gravedad**

**Contratistas
Accidentes laborales con bajas. Año 2017**

[Nº]

[*]	Actividad	Construcción			Mantenimiento			Recursos Humanos	
		Mortal	Relevante	Trivial	Mortal	Relevante	Trivial	Relevante	Trivial
01	Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	-	-	1	-	-	-	-	-
02	Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas	-	1	4	-	-	5	-	-
03	Ejecución de trabajos en conductores y cable de tierra (tendidos y otros)	-	-	3	-	-	1	-	-
12	Ejecución de trabajos de obra civil en subestaciones	-	-	1	-	-	-	-	-
13	Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	-	-	5	-	-	-	-	-
15	Reformas puntuales de obra civil en subestaciones y galerías	-	-	-	-	1	-	-	-
16	Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	-	-	3	-	-	-	-	-
25	Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas	-	-	-	-	-	1	-	-
27	Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	-	-	-	-	1	5	-	-
34	Mantenimientos generales de líneas subterráneas [solo brigadas de apoyo]	-	-	-	-	-	1	-	-
42	Ejecución de trabajos de reformas de edificios	-	-	-	-	-	-	-	1
44	Limpieza edificios / Jardinería / Formación / Otros...	-	-	-	-	-	1	-	-
52	Supervisión de trabajos [de seguridad]	-	-	-	-	-	1	-	-
	Total	-	1	17	-	2	15	-	1

[*] Código Actividad PRER.



Se ha mantenido el proceso de verificación de las condiciones de trabajo mediante inspecciones, en las que han participado activamente todas las áreas técnicas.



Red Eléctrica: Datos relativos a accidentes laborales con baja. Por actividad

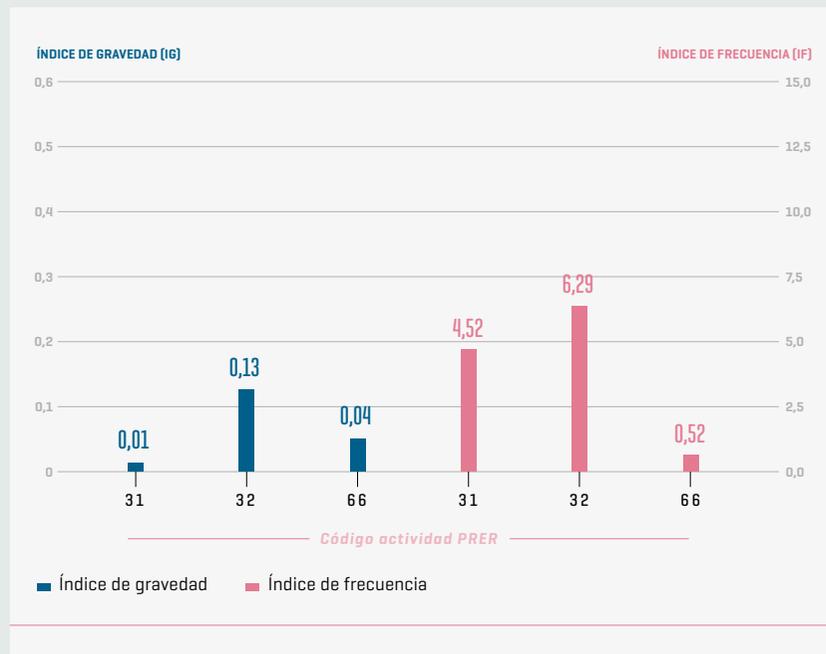
Red Eléctrica Accidentes laborales con baja. Año 2017

(Índice / N°)

(*)	Actividades de Red Eléctrica	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Jornadas perdidas	Horas trabajadas
31	Mantenimientos generales de líneas (solo Red Eléctrica)	4,52	0,01	3	221.400
32	Mantenimientos generales de subestaciones (solo Red Eléctrica)	6,29	0,13	61	476.604
66	Gestión y administración de la empresa	0,52	0,04	75	1.920.998
	Total Red Eléctrica	1,71	0,05	139	2.925.390

(*) Código Actividad PRER.

Índices de gravedad (Ig) y frecuencia (If)



Horas trabajadas y jornadas perdidas N°





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Contratistas: Datos relativos a accidentes laborales con baja. Por actividad



Contratistas Accidentes laborales con baja. Año 2017

(Índice / N°)

(*)	Actividades de contratistas	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Jornadas perdidas	Horas trabajadas
01	Ejecución de Excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	6,82	0,09	13	146.685
02	Ejecución de Armado e izado en apoyos de líneas aéreas	20,71	0,82	397	482.782
03	Ejecución de trabajos en conductores y cable de tierra (tendidos y otros)	9,96	0,70	281	401.771
12	Ejecución de trabajos de Obra Civil en subestaciones	3,08	0,01	2	324.810
13	Ejecución de trabajos de Montaje Electromecánico de subestaciones	30,36	0,42	69	164.703
15	Reformas puntuales de Obra Civil en subestaciones y galerías	16,77	5,49	327	59.614
16	Reformas puntuales de Montaje en subestaciones y otros centros	6,87	0,08	36	436.735
25	Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas	13,63	0,05	4	73.389
27	Ejecución de trabajos de Desbroces, Podas y Talas	17,13	0,46	161	350.209
34	Mantenimientos generales de líneas subterráneas (solo brigadas de apoyo)	52,20	0,47	9	19.158
42	Ejecución de trabajos de Reformas de edificios	26,29	0,95	36	38.032
44	Limpieza edificios / Jardinería / Formación / Otros...	4,93	0,07	14	202.777
52	Supervisión de trabajos (de seguridad)	2,57	0,04	17	388.757
	Total Contratistas 2017	7,24	0,27	1.366	4.969.450

(*) Código Actividad PRER.

En 2017 se ha trabajado en la elaboración de un borrador para la homologación de la formación en prevención de riesgos laborales para la seguridad y salud de los trabajadores de empresas contratistas.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD

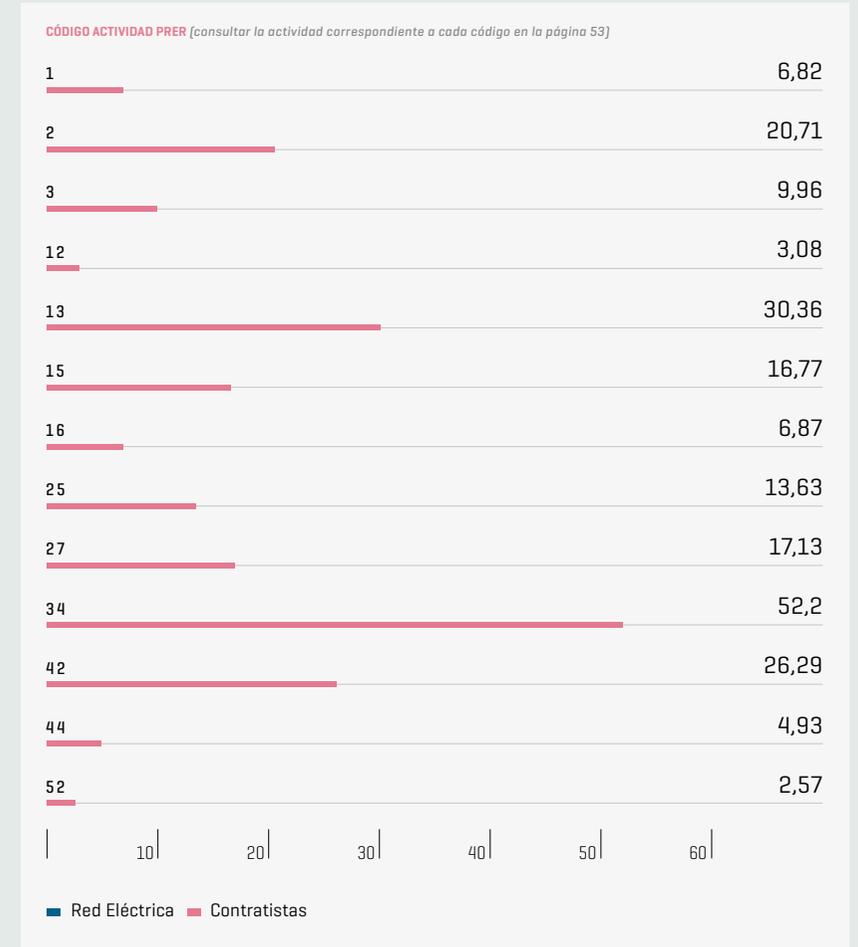


PRINCIPALES INDICADORES

Índice de gravedad de contratistas (Ig)



Índice de frecuencia de contratistas (If)





Distribución accidentes laborales con baja Por Tipo de accidente / Gravedad



Distribución de accidentes laborales con baja por tipo de accidente y gravedad

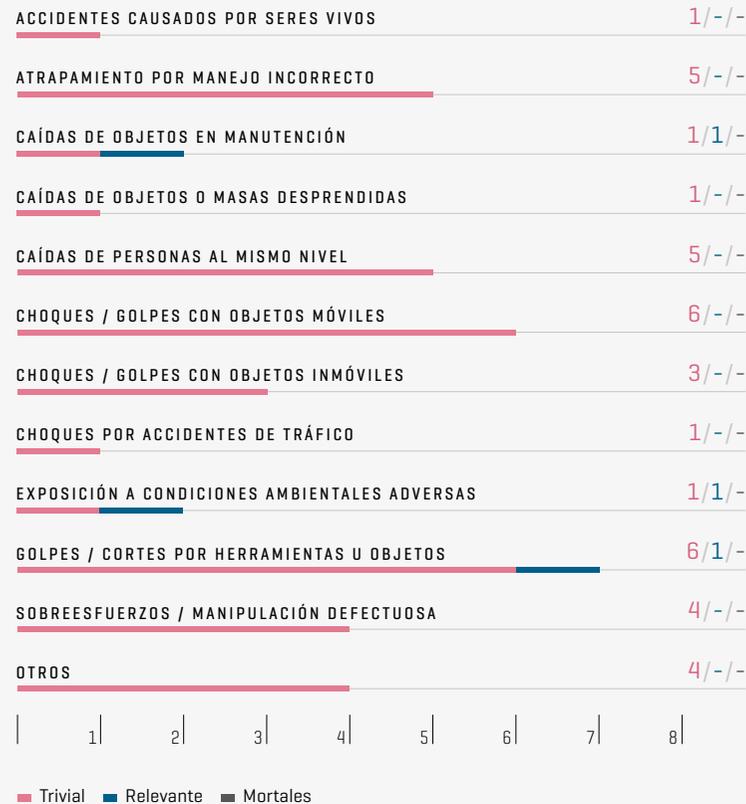
(Nº)

Tipo de accidente	Trivial	Relevante	Mortales
Accidentes causados por seres vivos	1	-	-
Atrapamiento por manejo incorrecto	5	-	-
Caídas de objetos en manutención	1	1	-
Caídas de objetos o masas desprendidas	1	-	-
Caídas de personas al mismo nivel	5	-	-
Choques / Golpes con objetos móviles	6	-	-
Choques / Golpes con objetos inmóviles	3	-	-
Choques por accidentes de tráfico	1	-	-
Exposición a condiciones ambientales adversas	1	1	-
Golpes / Cortes por herramientas u objetos	6	1	-
Sobreesfuerzos / manipulación defectuosa	4	-	-
Otros	4	-	-
Total accidentes	38	3	-

Distribución de accidentes laborales con baja por tipo de accidente y gravedad

Nº

TIPO DE ACCIDENTE





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

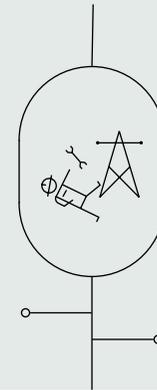
Tipos de accidente Año 2017

(Nº)

	Contratistas			Red Eléctrica		
	Triviales	Relevantes	Mortales	Triviales	Relevantes	Mortales
Accidentes causados por seres vivos	1	-	-	-	-	-
Atrapamiento por manejo incorrecto	5	-	-	-	-	-
Caídas de objetos en manutención	1	1	-	-	-	-
Caídas de objetos o masas desprendidas	1	-	-	-	-	-
Caídas de personas al mismo nivel	4	-	-	1	-	-
Choques / Golpes con objetos móviles	5	-	-	1	-	-
Choques / Golpes con objetos inmóviles	1	-	-	2	-	-
Choques por accidentes de tráfico	1	-	-	-	-	-
Exposición a condiciones ambientales adversas	1	1	-	-	-	-
Golpes / Cortes por herramientas u objetos	6	1	-	-	-	-
Sobreesfuerzos / manipulación defectuosa	3	-	-	1	-	-
Otros	4	-	-	-	-	-
Total accidentes	33	3	-	5	-	-

De los 41 accidentes ocurridos a lo largo del año 2017 en actividades de Red Eléctrica y sus contratistas, el 92% de ellos han sido de carácter trivial y el resto de carácter relevante, sin llegar a ser mortales.

Índices de FRECUENCIA Y GRAVEDAD CONTRATISTAS



Se redujeron un

29,2
% y

12,9
%

respectivamente en 2017

Mejorando los principales indicadores de accidentes



Accidentes laborales con baja por duración de la baja

Accidentes según duración de la baja

[Nº]

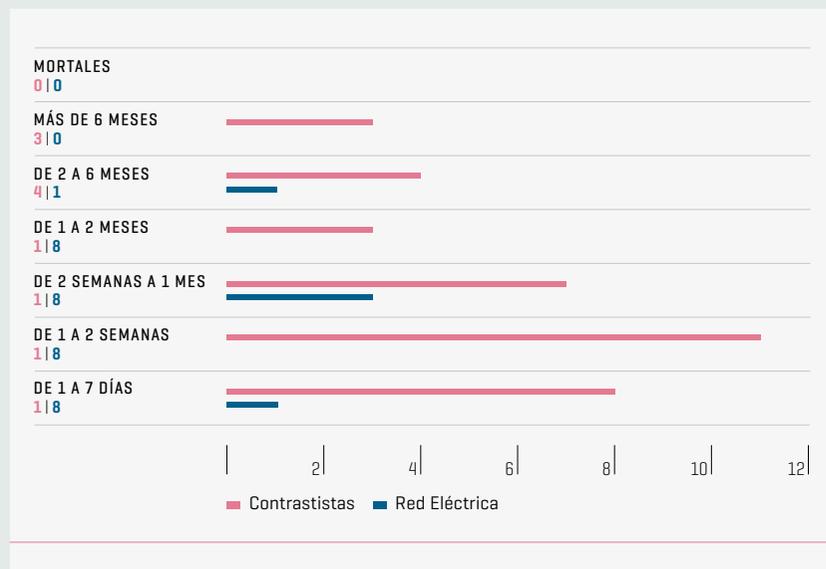
	Red Eléctrica	Contratistas
Mortales	-	-
Más de 6 meses	-	3
De 2 a 6 meses	1	4
De 1 a 2 meses	-	3
De 2 semanas a 1 mes	3	7
De 1 a 2 semanas	-	11
De 1 a 7 días	1	8
Total general	5	36

Accidentes según duración de la baja Contratistas

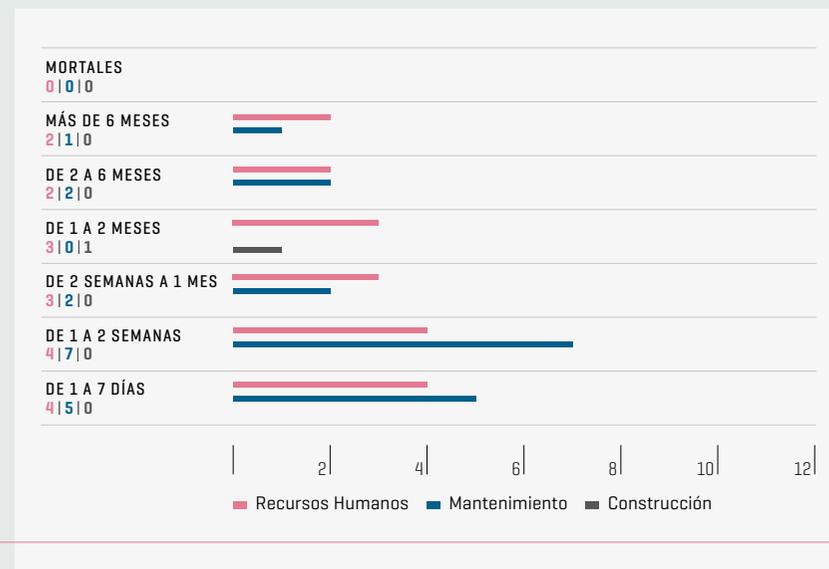
[Nº]

	Construcción	Mantenimiento	Recursos Humanos
Mortales	-	-	-
Más de 6 meses	2	1	-
De 2 a 6 meses	2	2	-
De 1 a 2 meses	3	-	1
De 2 semanas a 1 mes	3	2	-
De 1 a 2 semanas	4	7	-
De 1 a 7 días	4	5	-
Total general	18	17	1

Accidentes según duración de la baja N°



Accidentes según duración de la baja N°





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

05

RECURSOS DE SALUD





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

Recursos de salud

Red Eléctrica de España cuenta con una unidad básica de salud, integrada en el Servicio de Prevención Propio, formada por un médico especialista en medicina del trabajo y una enfermera del trabajo que llevan a cabo las funciones propias de esta especialidad, entre otras la vigilancia de la salud, así como la asistencia en consultas, el seguimiento de patologías crónicas, el asesoramiento en materia de salud, y la planificación y puesta en marcha de planes y programas de prevención y promoción de la salud a sus empleados.

Una de las grandes peculiaridades de la empresa es la gran dispersión geográfica de sus centros de trabajo, que obliga a contratar un servicio de prevención ajeno para llevar a cabo la vigilancia de la salud individual en los centros periféricos, lo que queda

recogido en la normativa interna relacionada con la gestión de la vigilancia de la salud [AM038].

En el año 2017 se procedió a la revisión del contrato de vigilancia de la salud, que desde hacía años se tenía contratado de la Sociedad de Prevención de Fremap [actualmente Quirón Prevención] y tras un proceso de licitación, el contrato se estableció con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) Cualtis Prevención, a partir del 1 de noviembre de 2017.

Sin embargo, como establece la normativa legal vigente, la vigilancia de la salud colectiva es asumida íntegramente por el servicio sanitario del Servicio de Prevención Propio de la empresa.

Durante el año 2017, ya consolidado el Modelo de gestión de empresa saludable, se han llevado a cabo diferentes actuaciones de promoción de la salud incluidas en los diferentes planes y campañas tanto en el ámbito de los recursos de salud como en la gestión de los riesgos psicosociales. Nuestro objetivo es trabajar para conseguir una organización con un entorno de trabajo seguro, saludable y sostenible que facilite la incorporación de hábitos saludables como fuente de salud y bienestar, tanto a nivel colectivo como individual.

VIGILANCIA DE LA SALUD INDIVIDUAL

Con respecto a los años anteriores, los protocolos de vigilancia de la salud ya definidos no han sufrido ninguna modificación, ni en su contenido, ni en su periodicidad

u obligatoriedad. Sin embargo, el concepto de vigilancia de la salud en Red Eléctrica tiene un alcance global; no se centra únicamente en el control de las posibles alteraciones ocasionadas por el entorno laboral, sino que contempla también la identificación de otros factores de riesgo, que pudieran afectar a la salud de las personas, de manera que el contenido de los reconocimientos es más amplio de lo estrictamente marcado en el protocolo de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, incluyendo exploraciones y pruebas complementarias para la valoración completa del estado de salud. Del estudio de los resultados de estos exámenes de salud, podemos poner el foco en las patologías que requieren mayor atención desde el punto de vista de prevención y promoción de la salud. Lo que nos permite avanzar en la gestión de la empresa saludable.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Durante el año 2017, se han realizado 1.092 reconocimientos médicos, aplicando los protocolos correspondientes, según los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Estos protocolos son fundamentalmente los correspondientes a:

- Trabajo a turnos en el caso de los operadores y jefes de turnos de operación.
- Conductores en los puestos que requieren frecuentes

desplazamientos entre instalaciones, como es el caso de técnicos de apoyo y técnicos especialistas de demarcación.

- Trabajos en altura y tensión en caso de los técnicos especialistas de demarcación.
- Protocolo de Pantallas de Visualización de datos aplicable a todos los puestos de oficina.

El número de reconocimientos realizados varía según el año,

y depende principalmente de los reconocimientos considerados de carácter voluntario, ya que los considerados obligatorios, correspondientes al personal expuesto a alturas y tensión, se han realizado en un 99% de los casos. El éxito de estos resultados está relacionado con el papel que los colaboradores locales de salud establecen entre el personal de sus áreas de influencia y el área de salud de La Moraleja, habiendo una comunicación directa y activa facilitada por una retroalimentación constante.

A lo largo de 2017 se han realizado también 52 reconocimientos de inicio al trabajo a los empleados que se incorporaron a la plantilla. En ese año solo se han realizado dos reconocimientos de retorno para valorar la aptitud para puestos de riesgo tras ausencias prolongadas por Incapacidad Temporal.

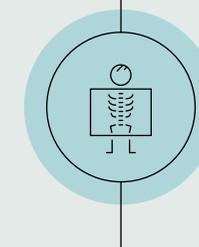
Con respecto a las aptitudes, una vez más se destaca que todas las personas han sido consideradas aptas para su puesto de trabajo, a excepción de nueve de ellas que se consideraron aptas con limitaciones, estableciendo las medidas preventivas correspondientes.

Evolución de reconocimientos médicos

Nº



RECONOCIMIENTOS médicos



Se han realizado un total de

1.092

aplicando los protocolos correspondientes

52 de ellos a empleados incorporados a la plantilla en 2017



Se ha sistematizado el estudio de los problemas de salud de la plantilla, siendo los datos sensiblemente mejores que en años anteriores, reflejo de la implantación de programas de promoción de hábitos de vida saludables.

VIGILANCIA DE LA SALUD COLECTIVA

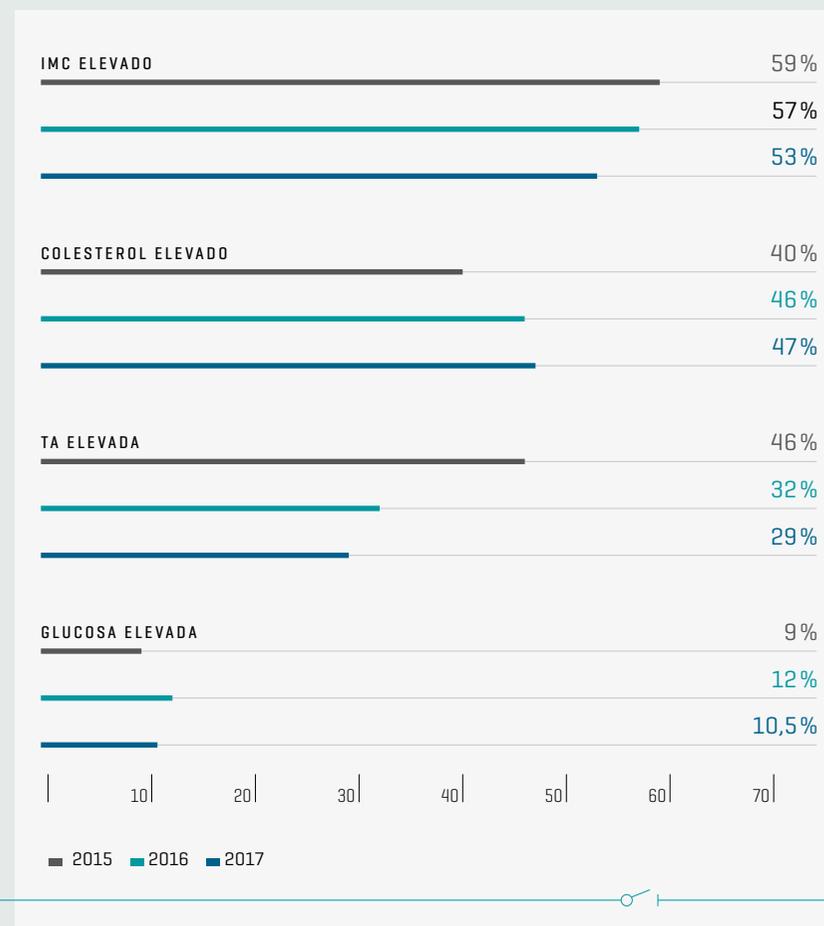
El estudio de los principales problemas de salud de la plantilla se ha sistematizado y anualmente se explotan datos procedentes tanto de los reconocimientos médicos como del estudio del absentismo o los principales motivos de consulta.

Como se ha venido haciendo en años anteriores, se analiza cómo los factores de riesgo cardiovascular afectan a la población trabajadora de Red Eléctrica, obteniendo los siguientes datos:

- El 54% de la plantilla tiene el peso por encima de lo normal, de los cuales el 42,58% presenta sobrepeso y el 11,35% obesidad.
- El 47% de la plantilla tiene el colesterol elevado.
- El 29% de la plantilla tiene la tensión arterial elevada.
- El 10,5% de la plantilla tiene la glucemia por encima de niveles normales.
- El 16,22% de las personas son fumadores.
- La edad media de las personas que se han realizado el reconocimiento es de 43,6 años [sensiblemente más baja que la edad media de la plantilla que se sitúa en 45 años].

Como refleja el gráfico siguiente, tanto la evolución del Índice de Masa Corporal (IMC) como la de la tensión arterial, sigue una tendencia descendente, mientras que el colesterol ha continuado aumentando. De manera general se puede decir que los datos son

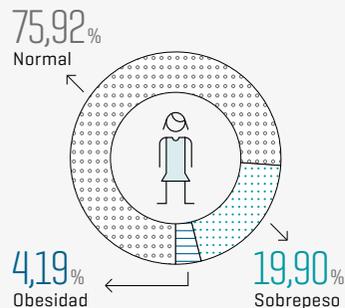
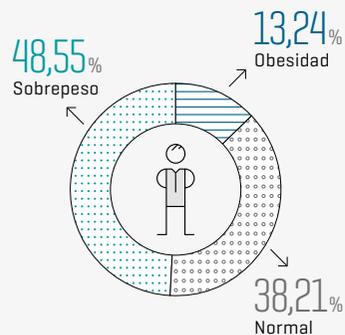
sensiblemente mejores que los encontrados en años anteriores, lo cual puede ser un reflejo de los esfuerzos realizados en la implantación de programas de promoción de hábitos de vida saludables.



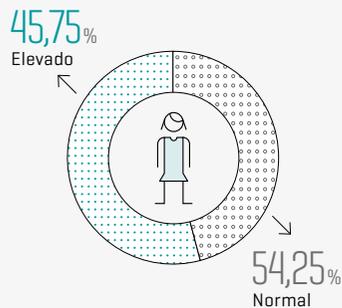
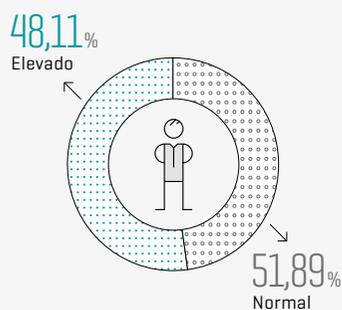


Más concretamente, el análisis de los datos de salud del año 2017 son:

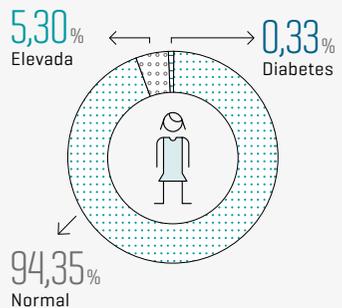
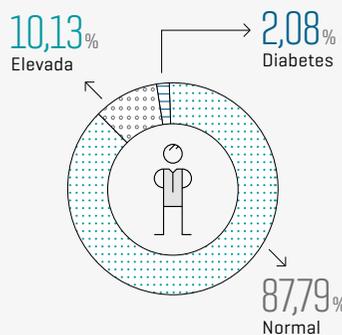
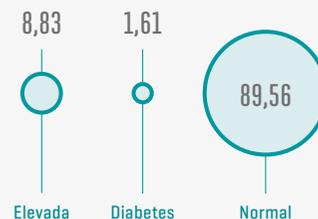
Índice de masa corporal %



Colesterol %



Glucosa %



Tensión arterial %



Hábito de fumar %





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Desde hace años trabajamos para sensibilizar sobre la importancia del control de los factores de riesgo cardiovascular, dándolos a conocer a través de campañas de comunicación, talleres específicos y apoyos diversos para promover estilos de vida saludables, y poco a poco vamos viendo algunos cambios en positivo, pero es evidente que hay que seguir insistiendo. Además, hay que ser conscientes de que los resultados de las campañas no son inmediatos, sino que hay que esperarlos a largo plazo, y continuar a lo largo del tiempo con una sensibilización constante.

No obstante, si bien la repercusión de las actuaciones en prevención y promoción de la salud se podrán valorar en cuanto a la incidencia y prevalencia de patología cardiovascular pasado más tiempo, sí se pueden ya observar cambios que repercutirán de forma muy positiva, como son el control del peso, la disminución del índice de fumadores y los cambios en los estilos de vida. Estos resultados son muestra del interés por la

participación activa de las personas en las campañas de promoción de la salud; como las campañas de nutrición y alimentación saludable, y de promoción de la actividad física y disminución del sedentarismo, entre otras.

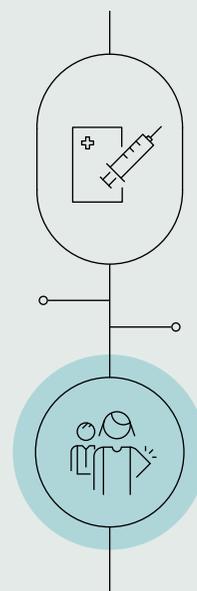
Campaña de vacunación antigripal

Como es habitual, Red Eléctrica ofrece la posibilidad de protegerse de la gripe estacional a toda su plantilla. El personal de la Comunidad de Madrid puede vacunarse en el centro de trabajo de La Moraleja y el personal de fuera de Madrid puede hacerlo a través de la Sociedad de Prevención. El total de personas vacunadas es de 200, lo que supone un 11,56% de la plantilla.

Plan de prevención del riesgo cardiovascular

En respuesta a los datos generales de salud estudiados, anualmente se desarrollan diferentes campañas de salud encaminadas a aumentar la actividad física, disminuir el sedentarismo y mejorar los hábitos de alimentación.

Campaña VACUNACIÓN ANTIGRI PAL



En total se han vacunado contra la gripe estacional

200
PERSONAS

Lo que supone un **11,56%** de la plantilla

Es importante señalar que estas actuaciones no solo pretenden mejorar la prevalencia de posibles enfermedades cardiovasculares y sus factores de riesgo, sino que tienen un importante impacto en la prevención de otras patologías crónicas como el cáncer o determinados procesos psicológicos, y son una garantía de mejora de la calidad de vida.

Se dan detalles de estas campañas en los siguientes puntos.

Plan de prevención del cáncer

La prevención del cáncer y la promoción de hábitos saludables para disminuir los factores de riesgos que lo producen, se incorporó desde hace varios años en la planificación anual de las actividades de vigilancia de la salud.

Periódicamente se publican en el portal interno miRED, mensajes de recomendaciones y buenas prácticas orientadas a la prevención del cáncer en general, haciendo especial hincapié en fomentar hábitos saludables, en torno a la adecuada alimentación, la deshabituación tabáquica, a limitar la exposición al sol y el fomento del ejercicio físico.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

En el programa de detección precoz y prevención de cáncer de colon han participado 182 personas. Esta campaña se lanzó por primera vez en 2010, dirigida al colectivo mayor de 49 años y a personas más jóvenes con antecedentes familiares de cáncer de colon. Se trata de una prueba de cribado de sangre oculta en heces, y en los casos positivos se realiza una colonoscopia. Durante el año 2017, se han encontrado 31 casos positivos relacionados la mayoría de ellos con pólipos que han sido extirpados, evitando así en algunos casos, una posible complicación dentro de unos años.

El programa de prevención del cáncer de próstata para varones mayores de 50 años sigue teniendo muy buena acogida, ya que el aumento de la edad media de la plantilla hace que se extienda cada año a un colectivo más numeroso.

Por primera vez, en 2017 se lanzó una iniciativa coincidiendo con el Día Internacional del Cáncer de Mama. Una charla cuyo objetivo fue sensibilizar sobre la importancia de la enfermedad, desmontar falsos mitos, y formar a todos los

interesados sobre la importancia de realizarse una correcta autoexploración. En este taller participaron alrededor de 40 personas.

Prevención de lesiones musculoesqueléticas

Al igual que al resto de la población española, los trastornos musculoesqueléticos son uno de los principales motivos que castigan seriamente la salud de las personas de Red Eléctrica, siendo además uno de los factores de riesgo de origen laboral presente en todos los puestos de trabajo y el principal motivo de ausencia por contingencia común (ver apartado absentismo).

La campaña de prevención de trastornos musculoesqueléticos, dio comienzo en el mes de febrero del 2014, continuó en 2015. En 2017 se han preparado nuevos talleres para poner en marcha en 2018 en centros de trabajo periféricos.

Promoción de la actividad física y el deporte

La incorporación de la práctica de ejercicio físico como hábito de vida saludable es una necesidad evidente

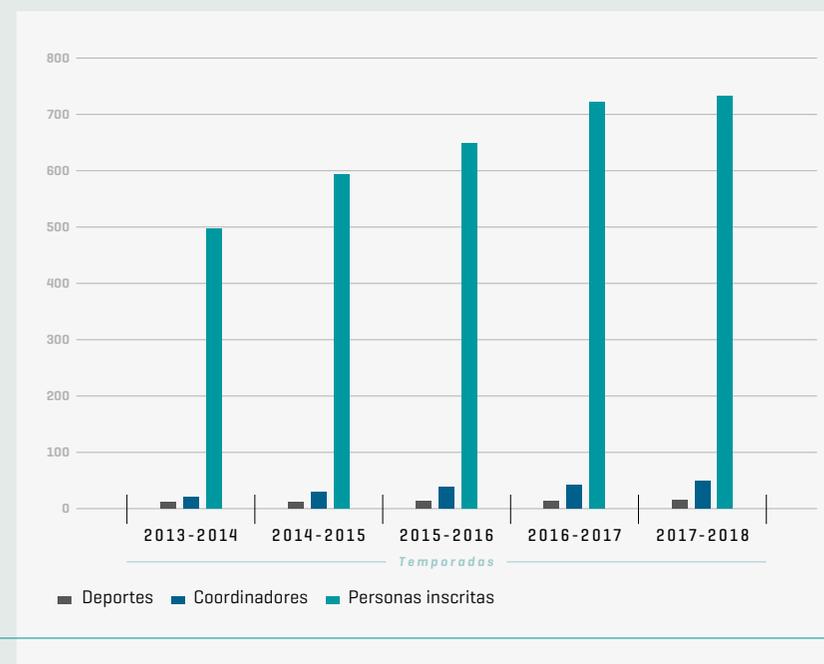
a la vista de las investigaciones realizadas en torno a las causas de las principales enfermedades crónicas que afectan a las sociedades desarrolladas, entre las que destacan las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y aquellas con origen traumatológico. Bajo esta perspectiva desde el año 2014 se desarrollan diferentes iniciativas cuyo fin principal es concienciar a las personas empleadas de la importancia de realizar ejercicio físico para alcanzar una mejora en su bienestar y calidad

de vida y facilitar herramientas que les permitan iniciarse o continuar con este hábito.

Ayudas económicas al deporte: temporada deportiva

En este concepto se incluyen ayudas económicas que Red Eléctrica concede a las personas que deciden participar en alguno de los grupos de deportes que existen dentro de la denominada temporada deportiva, cumpliendo una serie de criterios internos. Desde el año 2014 se observa la siguiente evolución.

Evolución grupos de deporte





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

El aumento del número de deportes, número de participantes y número de grupos deportivos se debe al interés que poco a poco va creciendo entre la plantilla por realizar diferentes deportes.

Según estos datos el 43 % de la plantilla recibe este tipo de ayudas.

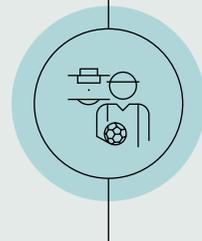
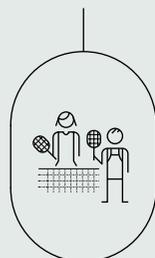
Jornadas deportivas y otros eventos interempresas

Durante el mes de junio, se desarrollaron las III Jornadas Deportivas de Red Eléctrica dirigidas a toda la plantilla, las cuales contaron con un total de participación de 170 personas. Además durante ese mes, se participó de nuevo en el Torneo de fútbol 7 entre TSO Europeos.

Se asistió también al Campeonato de España de Pádel Interempresas que se realizó durante el mes de septiembre y se participó en varias carreras de las empresas que se desarrollaron a lo largo del año en diversas ciudades de nuestro país.

Otra acción social llevada a cabo fue la participación en un torneo de pádel a favor de la Fundación Apsuria y el *Challenge* de las Empresas.

III Jornadas DEPORTIVAS



Dirigidas a toda la plantilla, contaron con una participación de

170
PERSONAS

Estas jornadas tuvieron lugar en el mes de junio

La puesta en marcha del proyecto de entrenamientos en el centro de trabajo revela la **importancia de contar con un espacio concreto** donde realizar actividades deportivas dirigidas.

Estudio de investigación de hábitos de vida del equipo directivo

Conocedores del nivel de sedentarismo del equipo directivo y conscientes de la necesidad de trabajar con iniciativas motivadoras que les animasen a moverse, durante el año 2015 se puso en marcha un estudio piloto de los hábitos de vida con este colectivo, con la participación de 70 personas. De los resultados obtenidos de esa primera fase, donde se calculó además el riesgo cardiovascular de cada uno de ellos, durante el 2016 se trabajó en una segunda fase, eligiendo a los sujetos con mayor riesgo cardiovascular. Los participantes se dividieron en 2 grupos, experimental y control. Los sujetos que formaron parte del grupo experimental, realizaron un programa de ejercicio físico basado en un entrenamiento

personalizado e individualizado de 12 semanas con pruebas pre y post-entrenamiento sin cambiar su estilo de vida, frente al grupo control que no realizó ningún tipo de cambio ni de entrenamiento específico. Los resultados obtenidos de esta segunda fase demostraron que sería interesante ampliar el número de participantes, por lo que en 2017, se desarrolló la tercera fase del proyecto con 9 personas más en el grupo caso y 15 en el control.

Los resultados fueron igualmente valorados ratificando los cambios positivos que se observan, sobre todo, en lo relativo a la composición corporal, además de otros aspectos asociados al bienestar.

Este proyecto de entrenamientos en el centro de trabajo, ha supuesto la detección de una necesidad que



La consulta de la condición física va dirigida especialmente a aquellas personas que no realizan ejercicio físico de manera regular o con determinados factores de salud y sus resultados establecen un baremo, un informe final y un plan de acción con recomendaciones de ejercicio físico, individuales y personalizadas.

ya se había identificado en otras fuentes. La importancia de contar con un espacio concreto donde realizar actividades deportivas dirigidas. Así se empezó con el diseño de un nuevo espacio de actividad física para la salud.

Consulta de condición física
Con la observación de los resultados de todas las iniciativas que se han ido poniendo en marcha en los últimos años, fuimos conscientes de la necesidad de ir más allá en la evaluación de los condicionantes

de la salud relacionados con el ejercicio físico. Queríamos innovar en la propuesta de iniciativas acordes a las necesidades de ejercicio físico, motivar a los que no practican ninguna actividad física, a los sedentarios, y a los que lo necesitan como hábito de vida saludable.

- Datos antropométricos: peso, talla, índice de masa corporal, tensión arterial, frecuencia cardíaca en reposo, perímetro umbilical...
- Composición corporal: porcentaje y cantidad de grasa y músculo.
- Hábitos de salud y nivel de estrés, a través de cuestionarios reconocidos científicamente.



Así surgió la consulta de la condición física. La iniciativa iba dirigida especialmente a aquellas personas que no realizaban ejercicio físico de manera regular y/o con determinados factores de salud donde el ejercicio físico podría tener un impacto positivo (hipertensión, hipercolesterolemia, sobrepeso y obesidad...). Un profesional experto en ejercicio físico y salud evaluará los siguientes parámetros:

- Analítica de sangre.
- Condicionantes de la condición física: equilibrio, fuerza, flexibilidad, resistencia aeróbica.

Según los resultados obtenidos se establece un baremo, se realiza un informe final y se propone un plan de acción con recomendaciones de ejercicio físico, individuales y personalizadas. Se realizará un seguimiento posterior después de unos meses, para evaluar los resultados alcanzados.

Durante el 2017, 90 personas han pasado por la consulta de condición física.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

Prevención de alimentación saludable

En paralelo con las acciones de promoción del ejercicio físico, y utilizando los estudios de vigilancia de la salud, donde se evidencia una fuerte incidencia de factores de riesgos cardiovasculares entre la plantilla de Red Eléctrica, a partir del 2013 se puso en marcha una serie de acciones destinadas a fomentar una alimentación saludable. Entre el 2014 y 2015, se realizaron los

Acciones colectivas:

Entre las acciones colectivas realizadas durante el año 2017 cabe destacar dos talleres presenciales sobre 'Alimentación en niños' y 'Lectura de etiquetas', donde han acudido unas 20 personas por taller, más todas aquellas que se han querido sumar por videoconferencia por encontrarse lejos del centro de trabajo. El taller 'Lectura de etiquetas' se repite en todos los centros de trabajo

La Campaña de Alimentación Saludable incluye diferentes acciones colectivas, como talleres y sesiones grupales e individuales.



13 talleres teórico-prácticos de sensibilización de prevención de riesgos cardiovasculares, en todo el territorio nacional. Y a partir del 2016 y para el 2017 y sucesivos años, se ha dado un paso más, con la implantación de una Campaña de Alimentación Saludable que incluye diferentes acciones colectivas (talleres y sesiones grupales) e individuales (asesoramiento nutricional individualizado).

donde se realizan las consultas individualizadas.

Todos estos eventos y diversas noticias sobre distintos aspectos de la alimentación, han sido publicados en la intranet interna.

Acciones individuales: consultas de nutrición personalizadas

Se realizaron 217 consultas individualizadas, en diferentes

centros de trabajo (Sede Social, San Sebastián de los Reyes, Tres Cantos, Mallorca, Valladolid y Zaragoza.). En estas entrevistas individualizadas se realiza un estudio previo de datos antropométricos (índice de masa corporal, tensión arterial, masa magra...) y valores analíticos (perfil lipídico, glucosa...) y una entrevista-encuesta para identificar los motivos de la consulta, los hábitos alimentarios, preferencias

y aversiones. En base a los factores identificados, se diseñaba un plan de actuación con consejo dietético a medida, y se programan consultas sucesivas.

Los resultados de las diferentes consultas nutricionales y su seguimiento, pueden verse en el informe específico de resultados.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

Modelo de gestión de la edad

En el año 2015, conscientes de la repercusión de los cambios demográficos y de la estabilidad de la plantilla con el consiguiente envejecimiento de la misma, se diseñó un modelo de gestión de la edad, basado en el análisis y diagnóstico de la plantilla en relación con la edad teniendo en cuenta especialmente, desde el punto de vista de seguridad y salud laboral, los puestos de trabajo en los que el paso del tiempo puede suponer un riesgo mayor para la salud de las personas.

Asociado al modelo de gestión se aprobó un plan de acción transversal, cuya puesta en marcha comenzó en 2016 y continúa desarrollándose durante los años siguientes.

El modelo de gestión de la edad ha ido evolucionando, desde su aprobación en 2015, hacia una gestión focalizada en alcanzar una adecuada curva de edad que garantice la experiencia y capacidades óptimas en los diferentes puestos de la organización, con el objetivo

de conseguir una empresa más segura y sostenible, comprometida con la diversidad, que promueva la solidaridad intergeneracional aprovechando el talento y los conocimientos que aporta la experiencia de las personas empleadas.

Entre las iniciativas planteadas se ha potenciado la incorporación del modelo de gestión de la edad en las diferentes políticas y procesos de recursos humanos. Desde la perspectiva de la salud, una vez analizada la evolución del Índice de Capacidad de Trabajo (ICT) en los puestos de trabajo de mayor impacto de la edad por las exigencias físicas de las tareas realizadas, se ha diseñado un Plan de prevención y valoración de la capacitación laboral en las personas que ocupan puestos de técnico especialista a partir de los 50 ó 55 años, dependiendo de la especialización que, además de valorar el ICT de forma personalizada, incluirá como experiencia piloto un análisis y evaluación de la condición física con un plan de intervención y mejora de las capacidades funcionales con el objetivo de retrasar el deterioro propio del envejecimiento, conscientes de

la importancia que la actividad física y el ejercicio bien orientado tienen a este respecto.

Actuaciones desarrolladas en 2017

- Diseño y aprobación del plan de valoración y mejora de la capacidad física en personas de edad en puestos asociados a riesgos.

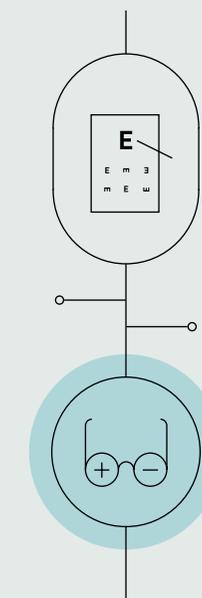
Principales objetivos en 2018

- Definición y despliegue de un plan de comunicación en materia de edad.
- Implantación de las iniciativas definidas para los colectivos en puestos con riesgos asociados a la edad y mejora en la gestión hacia la jubilación.

Campaña de prevención de patologías oftalmológicas

Al igual que se realizó en 2013 y 2015, durante el 2017 se ha desarrollado en los centros de trabajo de Moraleja-Albatros y Tres Cantos una campaña especial de prevención de la salud visual, encaminada a la detección precoz de patologías oftalmológicas. El total de participación ha sido de 341 personas.

Campaña SALUD VISUAL



Para la detección de patologías oftalmológicas. Han participado

341
PERSONAS

de los centros de Tres Cantos y Moraleja-Albatros



ÍNDICE DE
CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA
DE RECURSOS
HUMANOS



02 MODELO
DE GESTIÓN
DE EMPRESA
SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO



05 RECURSOS
DE SALUD



06 ENTORNO
PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA
SALUDABLE EN
LA COMUNIDAD



PRINCIPALES
INDICADORES

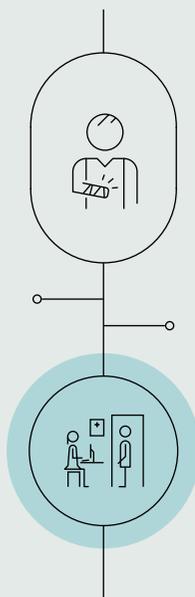
ACTIVIDAD ASISTENCIAL

Durante el 2017 se han atendido un total de 867 consultas, incluidas consultas médicas, de enfermería, asistencia a urgencias, vacunas, consultas telefónicas o consultas por IT... Además de todas las actuaciones relacionadas con los reconocimientos, extracciones de sangre y las pruebas de detección de sangre oculta en heces.

Como en años anteriores, las consultas más numerosas, aparte del seguimiento de patologías crónicas, están relacionadas con problemas de origen traumatológico (habitualmente cervicalgias, dorsalgias y lumbalgia) y con patología aguda de las vías respiratorias.

Otras actividades de asistencia personalizada fueron las relacionadas con la participación en campañas de salud que en total generaron 648 visitas.

Actividad ASISTENCIAL



Se han atendido
un total de

867
CONSULTAS

-
Siendo las más numerosas las relacionadas con problemas traumatológicos

ABSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN

Datos generales

Se incluyen en este capítulo las ausencias del personal de Red Eléctrica por contingencias comunes.

Se tienen en cuenta tanto las ausencias que generan parte de incapacidad temporal y son tramitadas a través de la entidad gestora de incapacidad temporal por contingencia común (ITCC), en nuestro caso Fremap, como las ausencias menores o iguales a tres días provocadas por enfermedad común.

Nº medio de empleados	1.730
Días teóricos trabajados	631.450
Bajas por enfermedad común	349
Días naturales de IT	10.834
Índice de absentismo por IT	1,72
Días de ausencia por enfermedad ≤ 3 días	1.379
Índice de absentismo por enfermedad ≤ 3 días	0,22%
Índice de absentismo por enfermedad común (IT + ≤ 3 días)	1,94
Días de ausencia por EP y AT	596
Índice de absentismo por EP y AT	0,09%
Índice de absentismo de seguridad y salud	2,03

Incapacidad temporal por enfermedad común

El Servicio Médico de Red Eléctrica realiza el seguimiento del absentismo por enfermedad que ocasiona incapacidad temporal, según su procedimiento interno IM007 'tramitación y seguimiento de las enfermedades comunes', instrucción técnica revisada en junio de 2011, que recoge las actuaciones a seguir para que, como establece la L.P.R.L. en su artículo 37, el personal sanitario del servicio de prevención conozca las enfermedades que se produzcan en los trabajadores y las ausencias al trabajo por motivos de salud, para poder identificar cualquier relación entre la enfermedad causante de la ausencia y los riesgos para la salud que puedan aparecer por la realización del trabajo.

Análisis y evolución del absentismo por enfermedad común

Actualmente realizamos el cálculo del índice de absentismo partiendo de los siguientes datos: Días de IT o baja totales, y no solo jornadas perdidas, y como denominador se establece el total de los días teóricos en el año, es decir, plantilla media por 365 días.

$$\text{Índice de absentismo por IT} = \frac{\text{Días totales por IT}}{\text{Plantilla media} \times 365} \times 100$$



ÍNDICE DE
CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA
DE RECURSOS
HUMANOS



02 MODELO
DE GESTIÓN
DE EMPRESA
SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO



05 RECURSOS
DE SALUD



06 ENTORNO
PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA
SALUDABLE EN
LA COMUNIDAD



PRINCIPALES
INDICADORES

Comparativa del índice de absentismo por IT de los últimos seis años siguiendo este criterio:

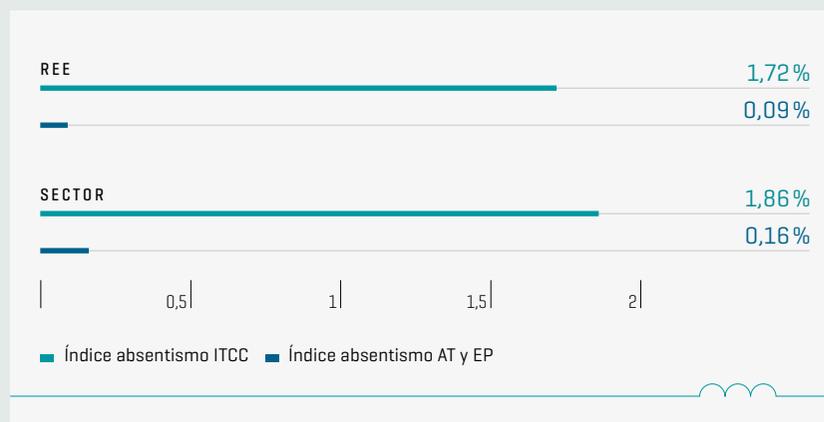
Evolución del índice de absentismo por contingencia común

La tendencia de los últimos dos años era creciente. Este último se ha mantenido, experimentando un ligero descenso.

Evolución del índice de absentismo por contingencia común



Comparativa del índice de absentismo con el índice del sector 2017



Comparativa del índice de absentismo con el índice del sector

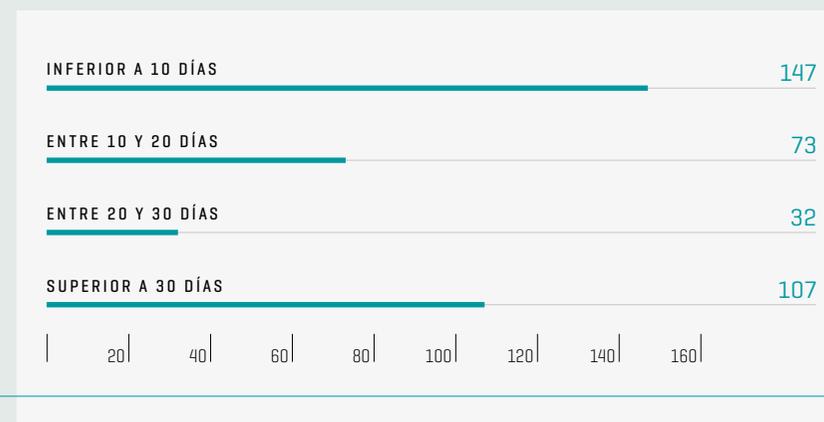
Una de las razones para cambiar la fórmula de cálculo del índice de absentismo, es poder establecer comparativas con los índices de nuestro sector de actividad, CNAE 3512 - Transporte de energía eléctrica, a partir de datos aportados por la mutua.

La duración media de las bajas, calculada como la razón entre los días de IT y el número de casos de baja, es de 32 días, destacando el número de bajas producidas con duración menor a 10 días [30,36%] y las producidas con una duración mayor a 30 días [29,80%]. Se adjunta un gráfico con la distribución de las bajas por duración.

Los **índices** de **absentismo** son favorables en relación con los de otras empresas tanto de nuestro sector como de otros sectores empresariales.

Estos índices son favorables en relación con los de otras empresas tanto de nuestro sector como de otros sectores empresariales.

Número de bajas según duración





La evolución del índice de absentismo por contingencia común en el último año ha experimentado un ligero descenso, frente a la tendencia creciente de los dos anteriores.

Distribución del absentismo por enfermedad común

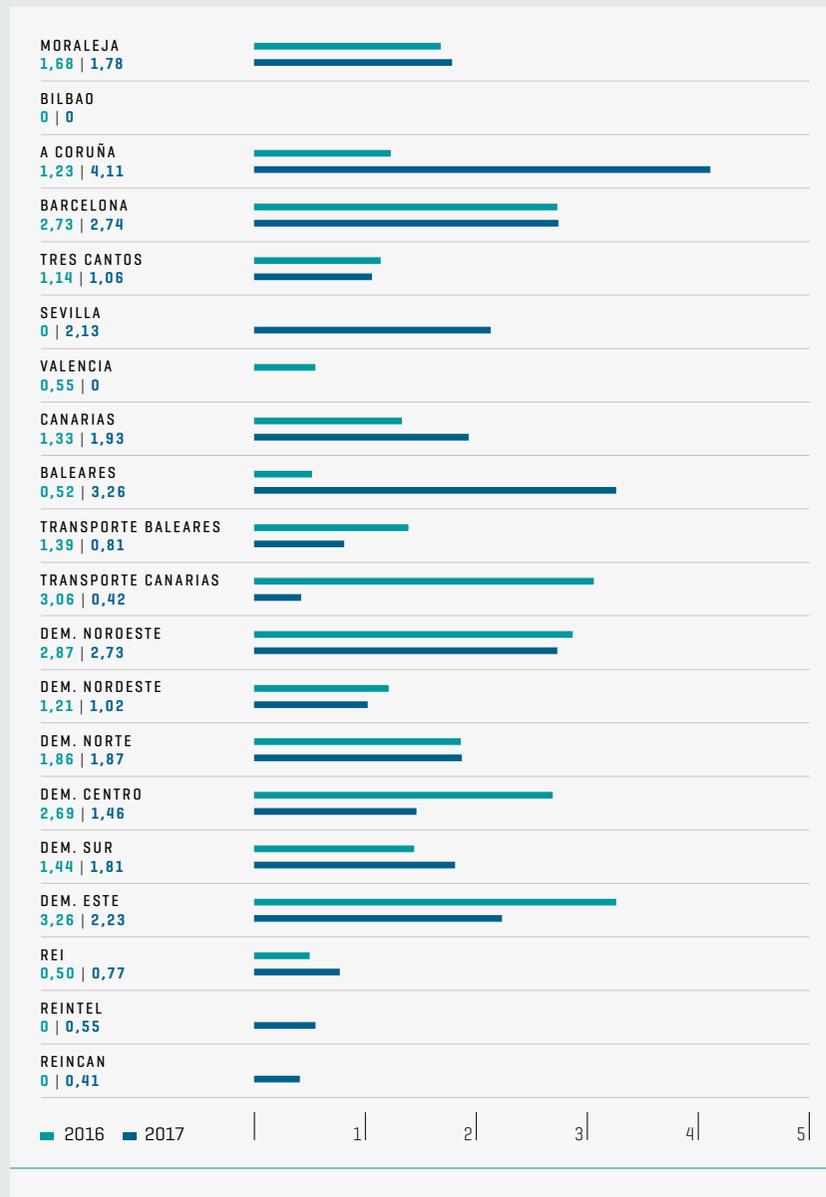
La siguiente tabla ofrece datos comparativos de absentismo por enfermedad común en los distintos centros de trabajo.

Año 2017

Centro de trabajo	Plantilla	Días teóricos trabajados En el año	Nº Bajas		Días de baja Días de IT	Índice	Duración media
			Nuevas	Anteriores			
Moraleja	887	323.755	184	15	5.753	1,78%	37
Bilbao	8	2.920	0	0	0	0,00%	0
A Coruña	7	2.555	2	0	105	4,11%	36
Barcelona	24	8.760	5	0	25	2,74%	83
Tres Cantos	73	26.645	3	0	283	1,06%	33
Sevilla	14	5.110	2	0	109	2,13%	0
Valencia	4	1.460	0	0	0	0,00%	8
Canarias	47	17.155	6	1	331	1,93%	21
Baleares	32	11.680	6	0	381	3,26%	22
Transporte Baleares	56	20.440	8	2	165	0,81%	25
Transporte Canarias	52	18.980	5	0	79	0,42%	16
Dem. Noroeste	105	38.325	27	2	1.047	2,73%	36
Dem. Nordeste	68	24.820	15	1	253	1,02%	16
Dem. Norte	95	34.675	24	2	650	1,87%	25
Dem. Centro	71	25.915	15	0	379	1,46%	32
Dem. Sur	98	35.770	12	1	648	1,81%	36
Dem. Este	64	23.360	22	1	520	2,23%	58
REI	10	3.650	8	0	28	0,77%	14
REINTEL	11	4.015	2	0	22	0,55%	11
REINCAN	4	1.460	1	0	6	0,41%	6
Total Red Eléctrica de España	1.730	631.450	334	25	10.824	1,72%	32



Índice de absentismo por centro de trabajo / comparativa 2016-2017 %



La duración media de las bajas es de 32 días, destacando el número de bajas producidas con duración menor a 10 días (30,36%) y las producidas con una duración mayor a 30 días (29,80%).



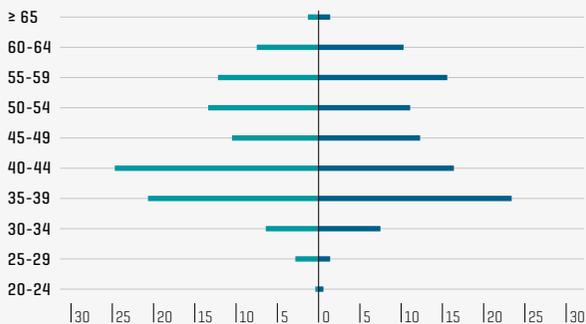
Estudio del absentismo por enfermedad común en función de la edad

Se observa un aumento de casos de baja a partir de los 55 años, pero sobre todo aumenta la duración de las mismas en relación con los más jóvenes.

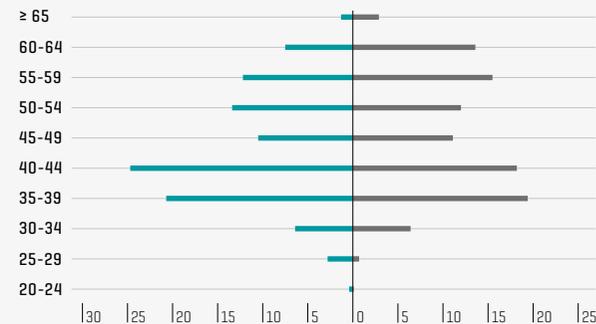
La duración de las bajas en los colectivos de 30 a 39 años se debe fundamentalmente a las bajas asociadas a la maternidad, lo que vemos al realizar el estudio por género.

Total de bajas por edad

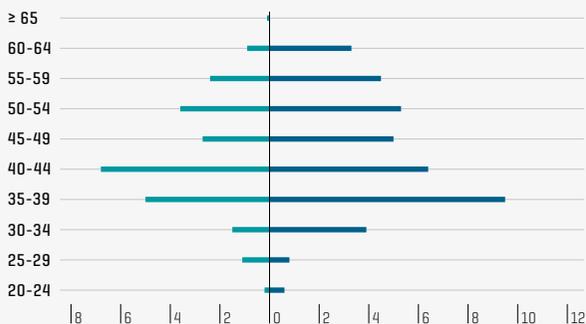
% EMPLEADOS [■] vs. % IT [■]



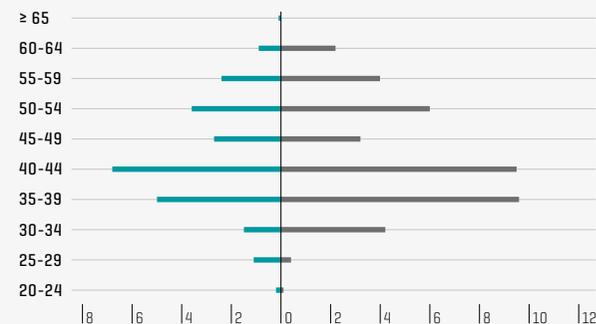
% EMPLEADOS [■] vs. % DURACIÓN [■]



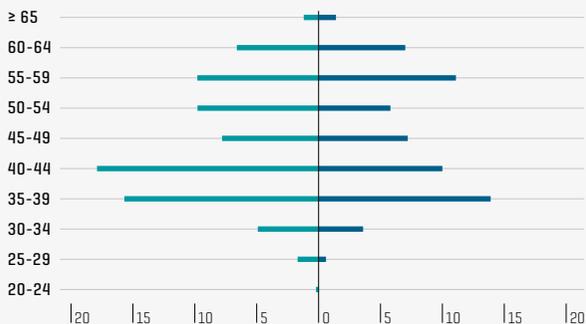
% EMPLEADAS [■] vs. % IT [■]



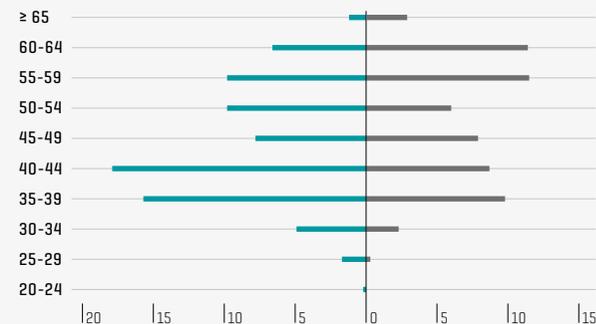
% EMPLEADAS [■] vs. % DURACIÓN [■]



% EMPLEADOS [■] vs. % IT [■]



% EMPLEADOS [■] vs. % DURACIÓN [■]





Causas de la incapacidad temporal por enfermedad común

El conocimiento de las patologías prevalentes en nuestra población laboral es fundamental para utilizar los recursos de salud de forma óptima y sostenible, y para diseñar y dar prioridad a los programas específicos de prevención y promoción de la salud. El análisis de las causas de absentismo por enfermedad común es una de las principales fuentes de información de las que disponemos. Además, como dicta la Ley 31/95, nos permite identificar problemas que puedan tener en su origen un riesgo laboral o que puedan tener repercusión sobre el desempeño de las funciones en el puesto de trabajo.

A continuación se analizan las patologías que condicionaron las incapacidades por enfermedad común.

Casi la mitad de los días de ausencia por enfermedad común con baja, el 47,51%, son debidos a problemas del aparato locomotor, es decir a patología musculoesquelética.

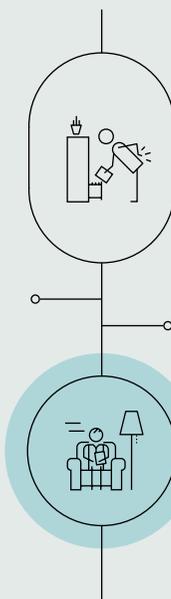
El 39,55% de las bajas son debidas a estas causas y en general los procesos son de larga duración [36,2 días de duración media].

Se ha desglosado esta patología en:

- Traumatología general [26,18%, duración media 40 días].
- Patología de columna lumbar [9,88%, duración media 27 días].
- Patología cervical [3,29%, duración media 37 días].

Estos datos son parecidos a los de años anteriores. Continuamos trabajando en prevención de patología musculoesquelética fomentando la actividad física y evitando el sedentarismo facilitando la realización de sesiones de pilates en nuestro centro de trabajo de Albatros y a partir de 2018, se realizará también en La Moraleja. Las evaluaciones personales de la condición física ayudan también a la prevención de lesiones. Además, teniendo en cuenta esta situación, se ha valorado y aprobado la implantación de consultas de fisioterapia en las instalaciones de Red Eléctrica. En orden de frecuencia de causas de baja, le siguen las derivadas

Ausencias CON BAJA



de las ausencias por enfermedad común con baja son debidas a alguna patología musculoesquelética

de problemas gineco-obstétricos [8,08% de los casos de baja y 10,64% de los días de ausencia] lo que se explica fundamentalmente a la patología asociada con el embarazo. La patología del aparato respiratorio superior, que en general se trata de procesos de corta duración, sumada a los procesos de gripe y problemas de otorrinolaringología en donde se incluyen este tipo de procesos, supone el 14,77%, representando la duración de los mismos un 7,11% de los días de baja.

La patología oncológica ha bajado respecto al año anterior suponiendo un 5,64% de los días perdidos, frente al 7,89% del año 2016.

Los días perdidos por patología cardiovascular suponen un 5,22% del total, no obstante, los factores de riesgo cardiovascular están muy presentes en nuestra población laboral, esto nos lleva a continuar el esfuerzo por promover estilos de vida saludables en prevención de los factores de riesgo cardiovascular.



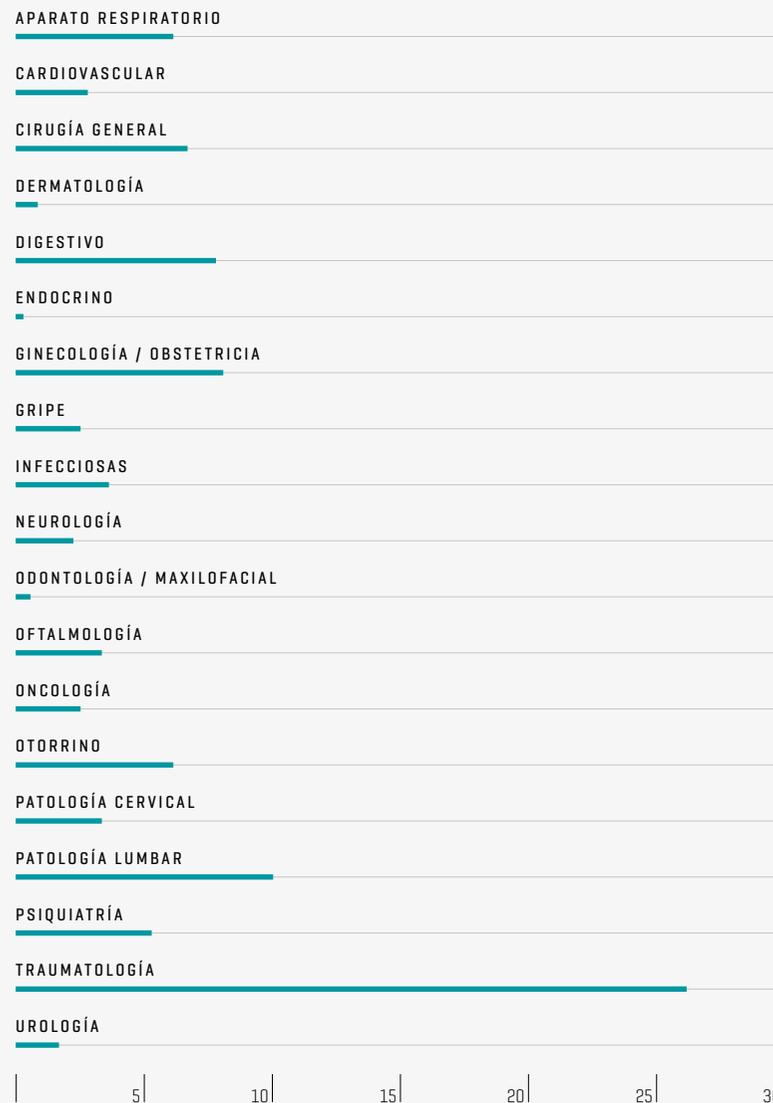
Causas de absentismo por enfermedad común

La siguiente tabla presenta la distribución de las bajas por enfermedad común según causas agrupadas por grupos de patología.

La duración en días se refiere a días naturales, no hace referencia solo a días de trabajo perdidos.

Año 2017				
Grupos de patologías	Nº casos en el año	Días IT en el año	% casos en el año	% días en el año
Aparato respiratorio	22	228	6,13%	2,11%
Cardiovascular	10	565	2,79%	5,22%
Cirugía General	24	956	6,69%	8,83%
Dermatología	3	12	0,84%	0,11%
Digestivo	28	270	7,80%	2,49%
Endocrino	1	10	0,28%	0,09%
Ginecología / Obstetricia	29	1.152	8,08%	10,64%
Gripe	9	64	2,51%	0,59%
Infecciosas	13	101	3,62%	0,93%
Neurología	8	270	2,23%	2,49%
Odontología / Maxilofacial	2	28	0,56%	0,26%
Oftalmología	12	262	3,34%	2,42%
Oncología	9	610	2,51%	5,64%
Otorrino	22	447	6,13%	4,41%
Patología cervical	12	446	3,34%	4,12%
Patología Lumbar	36	981	10,03%	9,06%
Psiquiatría	19	589	5,29%	5,44%
Traumatología	94	3.716	26,18%	34,33%
Urología	6	87	1,67%	0,80%
Total	359	10.824	100,00%	100,00%

Casos en el año 2017 %

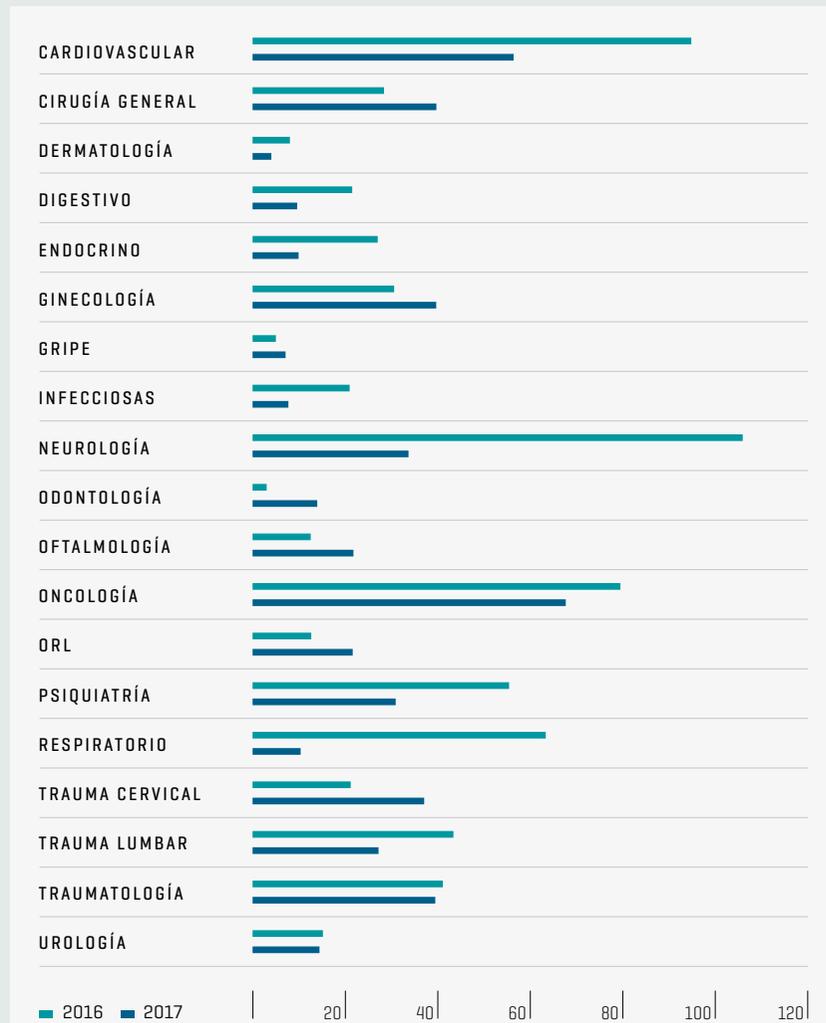




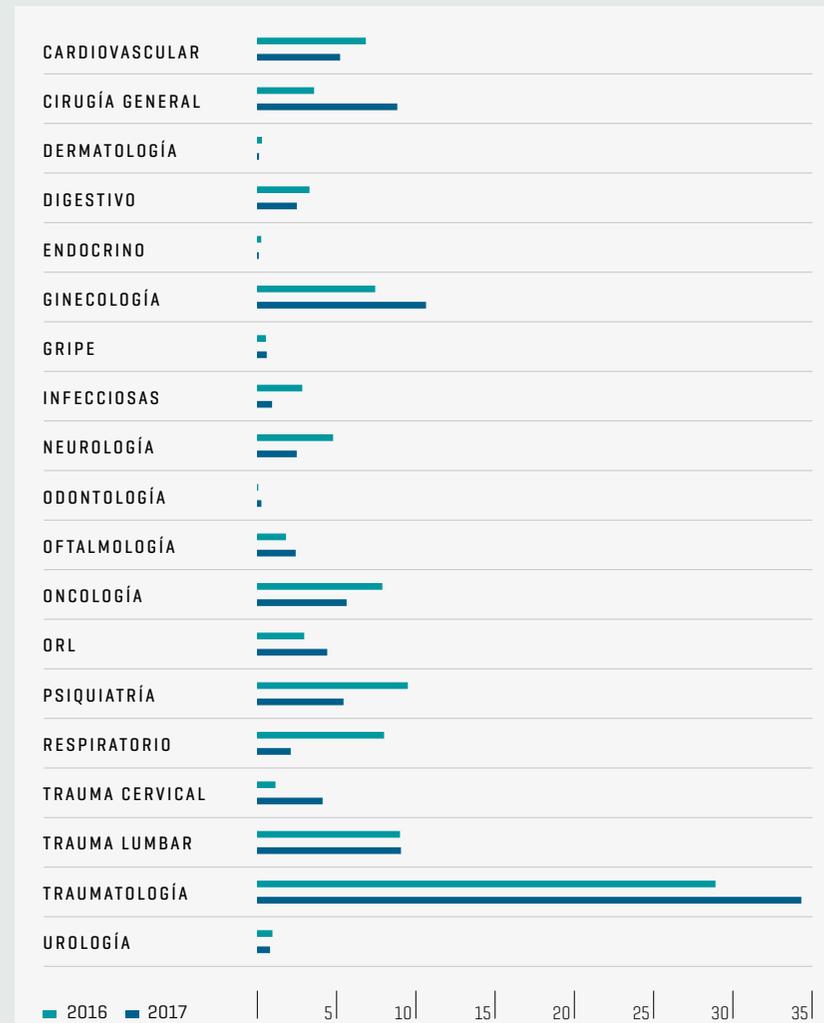
Tablas comparativas de patologías entre 2016-2017 según los períodos de IT



Duración media de las IT Días



Días perdidos por IT %





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

Análisis de las causas de absentismo por enfermedad por grupos profesionales

Al objeto de analizar si existe alguna relación entre los puestos de trabajo y la incidencia de determinadas patologías, se analizan las causas de baja de los diferentes grupos

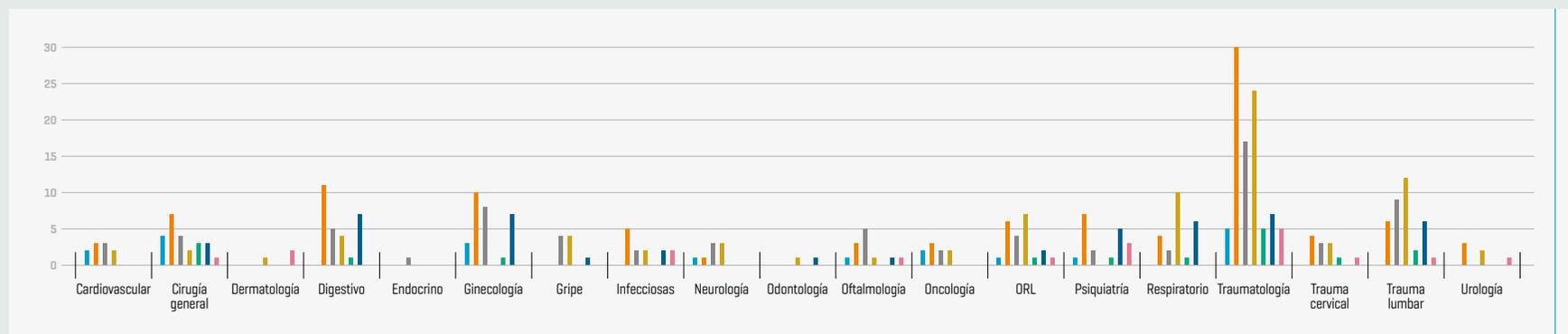
profesionales. Además, este análisis nos sirve para planificar acciones de prevención y promoción de la salud en colectivos específicos.

Analizados los datos de absentismo en relación con el desempeño de diferentes puestos de trabajo o de

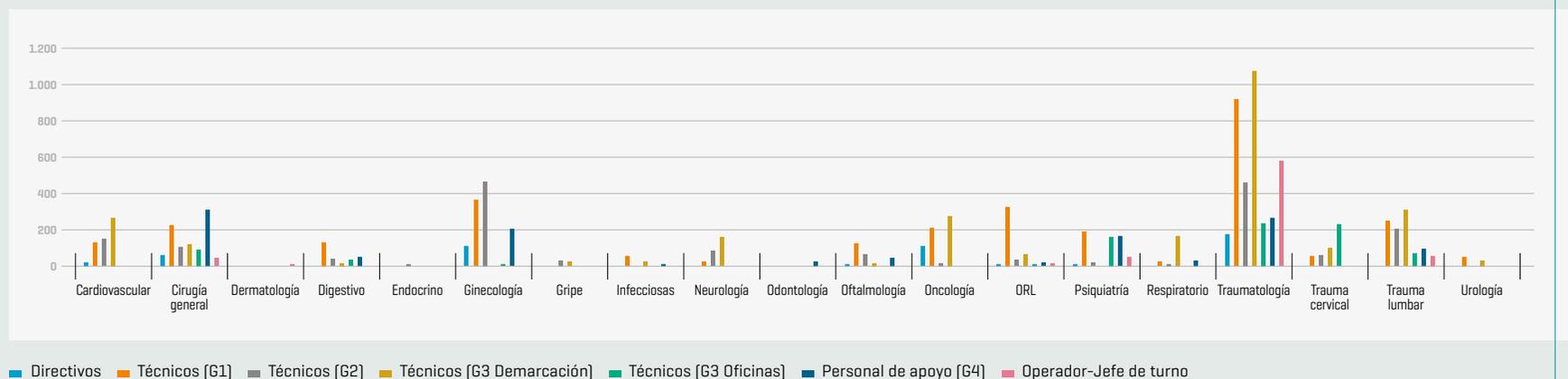
pertenencia a diferentes grupos profesionales, no se observan diferencias que tengan relación con el trabajo. La distribución de las causas de baja es similar a la general. Las diferencias encontradas en algunos grupos se deben más a las características de las personas

que pertenecen a los diferentes grupos profesionales, por ejemplo, G1, G2 y G4 en los que se concentran las causas ginecológicas al haber una presencia elevada de mujeres que en cambio no están representadas en otros grupos profesionales como el G3 de demarcaciones.

Número de IT



Duración de las IT





- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES

06

ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Entorno psicosocial del trabajo

LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En 2017 se ha puesto en marcha el plan de prevención asociado a los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2016.

Se ha comenzado dando a conocer los resultados de la evaluación por medio de un plan de comunicación específico, (al equipo directivo y miembros del comité de seguridad y salud, y a toda la plantilla).

A continuación se han llevado a cabo las campañas de hábitos saludables, fundamentalmente en mejorar los hábitos de alimentación y ejercicio físico, prevención de riesgos cardiovasculares y mejora

de la salud musculoesquelética. Hay evidencias de que promover el autocuidado es una parte importante que contribuye al bienestar psicosocial.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Comunicación

- Dirección RR. HH. y Dirección Corporativa de Recursos.
- Comité Ejecutivo.
- Equipo Directivo.
- Comité Seguridad y Salud.
- Plantilla (miRED).



Talento

- **Desarrollo** programas ya en marcha, potenciar de acuerdo a los objetivos del plan: FOCO, ENLACE, COHESIÓN DE EQUIPOS, LideraT, Mejora de competencias.
- Acciones para mejorar la coherencia de directivos con los **valores de REE**.



Organización

- **Movilidad:** promover rotación horizontal.
- **Gestión de la edad:** alinear las medidas de prevención psicosocial con el modelo de gestión de la edad.
- Promover la mejora de la planificación de trabajos de mantenimiento: Conciliación.
- Seguimiento de las áreas comunes con la **Encuesta de clima**.



Promoción de la salud

- Hábitos de vida saludables; campañas de alimentación saludable, ejercicio físico y prevención de lesiones musculoesqueléticas.
- Talleres de salud emocional *mindfulness*.
- Prevención del **estrés**.
- Higiene del **sueño**.
- Continuar trabajando en mejoras de **conciliación**.



Los talleres de ‘Fitness emocional’, convocados como una acción de desarrollo de personas, forman parte de las acciones dirigidas al control del estrés y mejora del bienestar psicosocial.

En cuanto a las acciones directamente **dirigidas al control del estrés y mejora del bienestar psicosocial** a los colectivos más afectados, se pusieron en marcha unos talleres de ‘Fitness emocional’ que fueron convocados de forma personal a través del Dpto. de Gestión del Talento, como una acción de desarrollo de personas. Si la experiencia es positiva, a futuro se podrán convocar nuevos talleres en función de las necesidades [producto de la evaluación continuada por seguimiento en consultas, análisis de nuevo estudio de clima, etc.].

En 2017 han comenzado los primeros **Programas de Mindfulness**: Estos programas de participación voluntaria, consisten en una sesión semanal de 2 horas y tienen una duración de 8 semanas. Debido a la solicitud de inscripciones, se realizaron 2 grupos en 2017 y continuarán en 2018.

Talleres para mejorar la higiene del sueño: El insomnio y las alteraciones en la calidad del sueño han sido unos de los síntomas más encontrados en la Evaluación de Riesgos Psicosociales. En 2017 se realizaron:

- Una **sesión informativa sobre higiene del sueño** impartida por el director del Instituto de Investigación del Sueño, dirigida a toda la plantilla que tuvo lugar el día **17 de mayo de 2017**.
- Un ciclo de **5 talleres de higiene del sueño en relación con el trabajo a turnos** a los operadores, personal considerado de mayor riesgo en la presentación de patologías relacionadas con el sueño.

Acciones de gestión del talento: Muchos de los programas de desarrollo de personas que se llevan a cabo desde Gestión del Talento, como las acciones de desarrollo de competencias, liderazgo,

cohesión de equipos, planes de integración, tienen impacto directo en el bienestar emocional/psicosocial, por lo que se considera necesario que se sigan realizando, potenciando aquellos aspectos que más contribuyen al bienestar psicosocial. [Ejemplos: Programa FOCO, Proyecto ENLACE, talleres de cohesión de equipos, programas de LIDERAZGO, desarrollo de competencias, etc.].

Acciones de organización: Los riesgos psicosociales del trabajo vienen determinados fundamentalmente por las condiciones de trabajo, es por eso que la organización laboral es clave para eliminar estos riesgos y para promover el bienestar psicosocial.

Hay algunos programas puestos en marcha como el plan de movilidad horizontal, que además de contribuir al desarrollo y enriquecimiento personal, en determinadas circunstancias, puede servir de herramienta para

solucionar eventuales conflictos interpersonales que pudieran presentarse.

Gestión de la Edad: Se ha realizado un importante esfuerzo en analizar los resultados de la Evaluación de Riesgos psicosociales [ERPS] en relación con la edad. El objetivo es alinear las medidas de prevención psicosocial con el modelo de gestión de la edad.

Seguimiento de la situación psicosocial a través de las sinergias con la encuesta de clima: En el análisis de los resultados de la Evaluación de Riesgos psicosociales se hizo un importante esfuerzo en cruzar aquellos aspectos que coincidían en ambas encuestas al objeto de poder establecer un seguimiento que nos permita tener una orientación de la situación psicosocial.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

Las ERPS se realizan cada 5 años. A partir de las mismas se ponen en marcha acciones de prevención de cara a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar psicosocial.

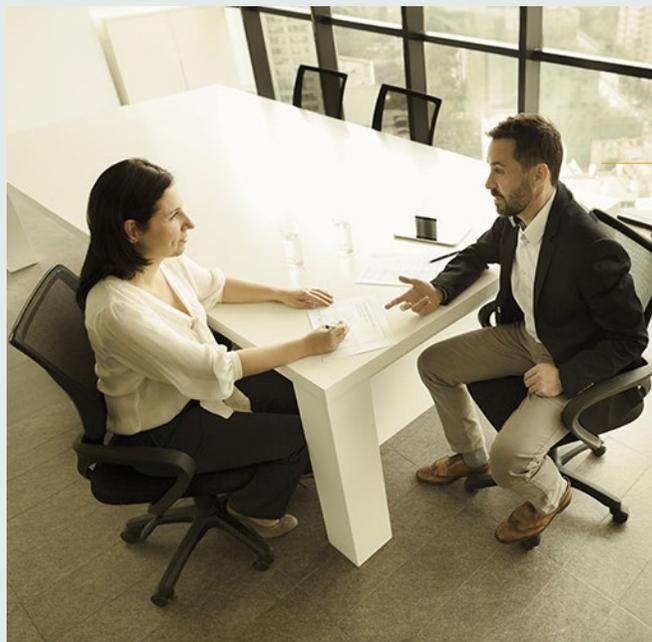
También se continua observando la situación psicosocial a partir de otras vías como la vigilancia de la salud, la asistencia en consultas, el análisis de la encuesta de clima etc. Esto hace que la gestión de los riesgos psicosociales sea dinámica y que, según evolucionen las medidas de prevención pueden variar, potenciando algunas acciones o incluyendo otras nuevas.

Mejoras en conciliación: Un elemento fundamental para la mejora del entorno psicosocial es el equilibrio entre la vida personal y profesional, y Red Eléctrica trabaja para conseguirlo.

GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

La gestión de la conciliación, como se contempla en Red Eléctrica es mucho más que una simple herramienta organizativa. Se trata de un modelo basado en las normas EFR de empresa familiarmente responsable y un factor clave del bienestar emocional y psicosocial. Este entorno incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores y las prácticas que se exhiben diariamente en la organización y que afectan a la satisfacción, el compromiso y el bienestar psicológico y físico de las personas.

Las más de 60 medidas, acciones e iniciativas de conciliación que Red Eléctrica tiene implantadas, y que aplican por igual al conjunto de la plantilla con independencia del tipo de contrato, son una de las líneas fundamentales que integran el modelo de gestión. El X Convenio Colectivo supone además un claro avance en esta materia, ya que complementa o amplía las medidas existentes. Con todas ellas, Red Eléctrica pretende facilitar herramientas que supongan una mejora del



Red Eléctrica tiene implantadas más de 60 medidas, acciones e iniciativas de conciliación que aplican por igual al conjunto de la plantilla.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



PRINCIPALES INDICADORES

bienestar y la calidad de vida de sus empleados, favoreciendo el compromiso de las personas y su orgullo de pertenencia.

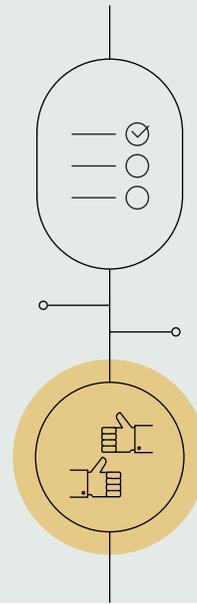
En 2017 se han llevado a cabo el 100 % de las actuaciones previstas en el II Plan Integral de Conciliación (2014-2017). Gran parte de estas actuaciones: días sin cole, campamentos urbanos o el papel de los interlocutores de conciliación, permiten dar respuestas a situaciones individuales.

Periódicamente se valoran tanto el modelo de gestión como las medidas desarrolladas a través de encuestas de percepción, en las que se evalúa el conocimiento, uso y satisfacción de las personas, con todo el sistema de gestión de la conciliación. En la encuesta realizada en 2017, con una participación del 62 %, los resultados han sido muy satisfactorios alcanzando una valoración media de 7 sobre 10, que se considera un punto fuerte en la escala utilizada. La encuesta nos permitirá identificar nuevas necesidades y aspectos de mejora.

Actuaciones desarrolladas en 2017

- Lanzamiento de una nueva encuesta de conocimiento, uso y satisfacción de las medidas de conciliación existentes.
- Continuidad de las medidas de conciliación relacionadas con la salud y bienestar.
- Actividades y servicios de apoyo familiar: servicio de comida para llevar (platos incluidos en el menú del comedor de empresa), días sin cole (actividades con hijos de empleados en días de jornada de trabajo), campamentos urbanos de verano.
- Incorporación del video formativo de Gestión de la Conciliación al aula virtual AulaRed.
- Dentro de la escuela de padres: taller de alimentación saludable en la etapa infantil.
- Inclusión de las medidas de conciliación en el modelo de compensación total.

Encuesta de PERCEPCIÓN



Valoración media

7
SOBRE 10

del sistema de gestión de la conciliación

- Participación del 62%

Principales objetivos 2018

- Desarrollo del III Plan integral de conciliación.
- Continuar con las actividades: prácticas deportivas grupales subvencionadas por la empresa, días sin cole y campamentos de verano para hijos de empleados, fiestas infantiles, certamen de pintura infantil, actividades de ocio y medio ambiente para la familia.
- Renovación del certificado EFR de empresa familiarmente responsable.

Anualmente como parte fundamental del sistema de mejora continua con el que se trabaja con la gestión de la conciliación, se elabora un Informe de Autoevaluación que mide los resultados obtenidos y evalúa los objetivos alcanzados.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



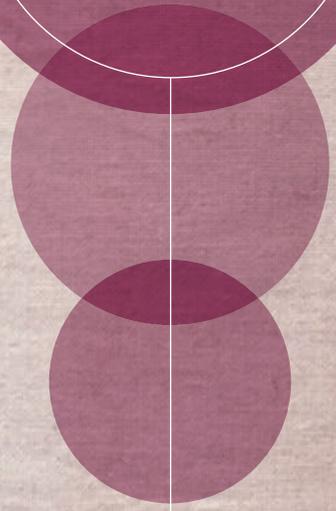
06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES



LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



La empresa saludable en la comunidad

Dentro del Modelo de gestión de empresa saludable, debemos abordar esta cuarta dimensión. No podemos conformarnos con la mejora de la salud solo de puertas adentro de nuestra organización, tenemos que llegar más allá influyendo de forma positiva en diferentes aspectos encaminados al bienestar de nuestro entorno social, entendiendo como tal la familia, los grupos de interés, las comunidades locales donde impacta la actividad de nuestra compañía y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

Durante el año 2017 se ha participado en las siguientes acciones encaminadas al bienestar de la comunidad:

- **Factores ambientales:** La mejora del medioambiente redonda de forma directa en el bienestar de la comunidad. Los planes de movilidad llevados a cabo en Red Eléctrica que favorecen la sostenibilidad, forman parte de esa contribución a mejorar el entorno por parte de la compañía.
- **Accesibilidad a los servicios de salud, pólizas de salud a las familias de las personas empleadas de Red Eléctrica:** Además del Servicio Público de Salud, Red Eléctrica tiene concertadas pólizas de seguro de salud que pone al alcance de sus personas haciéndolas extensivas a sus cónyuges e hijos.



Red Eléctrica tiene concertadas pólizas de seguro de salud que pone al alcance de las personas empleadas haciéndolas extensivas a sus cónyuges e hijos.



• **Alcance de las medidas de prevención y promoción de la salud a los familiares.** No queremos que la promoción de hábitos de vida saludables quede limitada a los trabajadores de la empresa. Sabemos que el cambio de hábitos de nuestros empleados va a repercutir en sus familias, pero también somos conscientes de que llegar a los más pequeños con los mensajes, e inculcar en ellos de forma directa buenas prácticas, va a reforzar y a contribuir, de forma importante, a lograr este objetivo. En 2017 se ha desarrollado un día sin cole para mayores en el que trataron aspectos básicos de promoción de ejercicio y alimentación saludable.

• **Gestión de la discapacidad:** Con la puesta en marcha del Modelo de Gestión de la Discapacidad Red Eléctrica contribuye a la inclusión de las personas con discapacidad por medio de acciones encaminadas a la sensibilización de las personas de la compañía. Como resultado del plan de comunicación, del Plan Familia, proyecto consistente en aportar medidas de apoyo cuyo objetivo es mejorar la integración de familiares con discapacidad

de nuestras personas empleadas, ha aumentado el número de beneficiarios pasando de 10 a 17 personas. Se han puesto en marcha varias acciones de voluntariado corporativo y discapacidad.

• **Campañas de DONACIÓN DE SANGRE:** En Red Eléctrica somos conscientes de la necesidad de fomentar las donaciones de sangre, motivo por el cual dos veces al año se realizan campañas de donación de sangre dentro de las instalaciones de la sede social.

• **Voluntariado Corporativo:** El voluntariado corporativo está integrado dentro de la gestión de la Empresa Saludable. A través del mismo se contribuye al bienestar de colectivos con necesidades especiales, poniendo especial foco en la promoción de hábitos saludables. En el año 2017 se ha puesto en marcha el nuevo Modelo de Gestión del Voluntariado Corporativo, y se ha aprobado un plan plurianual que nos permitirá impulsar acciones integradoras, solidarias y sostenibles.

Algunas de las actividades realizadas bajo el marco del Voluntariado Corporativo son:

En el año 2017 se ha puesto en marcha el nuevo Modelo de Gestión del Voluntariado Corporativo, y se ha aprobado un plan plurianual que permitirá impulsar acciones integradoras, solidarias y sostenibles.

- Jornada del *Give and Gain Day*
- Red Natura 2000e
- A Grefa por la integración
- Reto solidario con Acción Contra el Hambre
- Escuela de empleo
- *Challenge* Interempresa
- *Mentoring CampVs*
- Brazos Solidarios
- #COMPANIES4SDGs ODS
- Otras actividades: Una Sonrisa por Navidad y Puja solidaria

• **Proyectos de mejora en comunidades locales:** Red Eléctrica lidera o participa activamente en diversos proyectos ambientales y sociales, repartidos por todo el territorio nacional, orientados a contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que la compañía está presente.

Red Eléctrica mantiene un compromiso con las comunidades locales donde desarrolla su actividad, colaborando en acciones que contribuyan a mejorar el bienestar de las personas y sus municipios, a través del apoyo a la protección de las necesidades básicas, al fomento del deporte y los hábitos saludables, y a la conservación de su cultura.



- ÍNDICE DE CONTENIDOS



- PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



- PRINCIPALES INDICADORES



PRINCIPALES INDICADORES



Principales indicadores

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Salud y seguridad (sociedad matriz)						
Plantilla media [nº personas]	1.652	1.653	1.676	1.704	1.704	1.731
Horas trabajadas	2.810.229	2.810.559	2.832.440	2.872.998	2.879.760	2.925.390
Accidentes laborales con baja [nº]	15	7	8	13	7	5
Accidentes laborales mortales [nº]	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidentes laborales ⁽¹⁾	770	332	393	348	255	139
Índice de frecuencia de accidentes laborales	5,34	2,49	2,82	4,52	2,43	1,71
Índice de gravedad de accidentes laborales	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09	0,05
Índice de incidencia de accidentes laborales	9,07	4,23	4,77	7,63	4,11	2,89
Salud y seguridad (Contratistas REE)						
Plantilla media [nº personas]	3.519	3.527	3.336	2.950	2.664	2.940
Horas trabajadas	5.983.539	6.059.285	5.637.084	4.986.224	4.501.934	4.969.450
Accidentes laborales con baja [nº]	109	109	88	62	46	36
Accidentes laborales mortales [nº]	0	0	0	2	0	0
Días perdidos por accidente	3.945	5.368	4.040	15.347	1.402	1.366
Índice de frecuencia de accidentes laborales	18,22	17,99	15,60	12,84	10,22	7,24
Índice de gravedad de accidentes laborales	0,66	0,89	0,72	3,08	0,31	0,27
Índice de incidencia de accidentes laborales	30,97	30,90	26,37	21,69	17,26	12,24
Servicio Médico (REE)						
Reconocimientos médicos [nº]	1.157	1.138	1.095	1.112	1.092	1.092
Consultas médicas y de enfermería [nº]	1.222	1.226	1.196	1.183	1.468	867
Índice de absentismo de seguridad y salud		1,43	1,84	2,21	2,05	2,03
Participación en consultas de campañas de promoción de la salud [nº]						696
Participación en campañas de prevención y promoción de la salud (prevención cáncer de colon, charlas sueño, alimentación, etc.) [nº]						395

⁽¹⁾ Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal.

Índice frecuencia= número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice gravedad= número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.

Índice de incidencia= número de accidentes laborales con baja x 1.000 / plantilla media.

Índice de absentismo de seguridad y salud= días de ausencias por IT común > 3 días + días ausencia por AT + EP / [plantilla media personal x 365] x 100.



Edita

RED ELÉCTRICA
Paseo del Conde de los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas [Madrid]

www.ree.es

Coordinación de la edición

Departamento de Comunicación
e Imagen Corporativa

Coordinación técnica

Departamento de Medios y
Servicios a las Personas

Diseño y maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es

