

2018



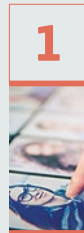
C O M P R O M E T I D O S
C O N
L A
E N E R G Í A
I N T E L I G E N T E

Í N D I C E



PRESENTACIÓN

página 2



MARCO DE REFERENCIA

Plan estratégico
-
Política de Recursos Humanos
-
Compromiso de sostenibilidad

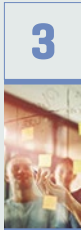
página 6



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

página 11



PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Modalidad del Servicio de Prevención
-
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

página 17

Verificación del Cumplimiento de Requisitos Legales
-
Auditoría de Prevención de Riesgos
-
Modelo Empresa Familiarmente Responsable.
Auditorías del sistema de gestión de la conciliación



ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

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

página 35



RECURSOS DE SALUD

Vigilancia de la salud individual
-
Vigilancia de la salud colectiva
-
Promoción de la salud en el trabajo
-
Actividad asistencial
-
Absentismo por enfermedad común

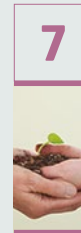
página 63



ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

La gestión de los riesgos psicosociales
-
Gestión de la Conciliación

página 84



LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD

Voluntariado corporativo

página 90



DIVERSIDAD

Objetivos generales

página 95



PRINCIPALES INDICADORES

página 97



PRESENTACIÓN



El Modelo de Gestión de Empresa Saludable está alineado con el Plan Estratégico de la Compañía, con el Plan Director de Recursos Humanos y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica.



EL PLAN DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

establece el liderazgo en seguridad y salud, a través del Modelo de Empresa Saludable

Red Eléctrica promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar. Su **Modelo de Gestión de Empresa Saludable**, desplegado a través de un plan plurianual, está alineado con el Plan Estratégico de la Compañía, con el Plan Director de Recursos Humanos y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica.

Una de las estrategias transversales del Plan Estratégico de Red Eléctrica 2014-2019 gira en torno al vector personas, en el que se apuesta por un entorno de trabajo saludable que favorezca la organización del trabajo y el bienestar de los trabajadores, permitiendo la optimización de los recursos y la potenciación del talento para afrontar los retos de la Compañía como una de sus líneas esenciales, que se desarrolla mediante diversas actuaciones clave. El reto es facilitar el cumplimiento de los objetivos profesionales y su conciliación con los personales en un entorno de trabajo seguro y saludable.

Bajo este marco se ha conseguido consolidar el **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 profesionales, incluyendo la **sostenibilidad** del ambiente de trabajo, como una prioridad y uno de los pilares básicos de las propuestas de valor a sus trabajadores.



PLAN DE ACTUACIÓN 2016-2019

Su objetivo es
consolidar a Red
Eléctrica como
empresa líder en

BUENAS PRÁCTICAS

en prevención
y promoción de
la salud

El Plan de acción de mejora de la seguridad y salud ha aumentado el seguimiento de los trabajos y el control del desempeño en seguridad.

Red Eléctrica dispone de una estrategia y un plan de actuación concreto, aprobado con un horizonte 2016-2019, con el objetivo de consolidar a Red Eléctrica como empresa líder en buenas prácticas en prevención y promoción de la salud, y que 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.

Para cada una de estas líneas se establecen diferentes actuaciones y objetivos en el 2018, que conforman un paraguas bajo el que se desarrollan multitud de iniciativas encaminadas a mejorar el desempeño en seguridad y, con ello, los índices de accidentabilidad de la Compañía y de sus proveedores.

Las medidas tomadas en el Plan de acción de mejora de la seguridad y salud han conseguido aumentar el control y seguimiento 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.

Establecer controles de medición del desempeño no siempre es garantía suficiente para evitar que se produzcan accidentes, sobre todo cuando una gran parte de los mismos, estadísticamente analizados, lleva asociada una componente basada en el comportamiento humano y en el estado emocional de las personas, condicionante de la conducta y actitud frente al riesgo que puede conducir a actuaciones inseguras.

Durante el 2018, hemos de lamentar un accidente mortal ocurrido a un trabajador de una de nuestras contratas. Aunque las causas aún están pendientes de esclarecer por la Autoridad Laboral, las primeras investigaciones concluyen que se cumplían todos los requisitos legales y medidas definidas en el plan de seguridad correspondiente, y que el trabajador disponía de la formación y experiencia, así como de los equipos de protección individual (EPI) reglamentarios y en perfecto estado.

Este dramático suceso ha supuesto un empeoramiento de los índices de accidentabilidad con respecto al año 2017, en el que se obtuvieron los mejores valores de las series históricas analizadas.



PRESENTACIÓN



01 MARCO DE REFERENCIA

Intentar acotar y reducir a cero el número de accidentes laborales es parte del compromiso de la Compañía con sus profesionales y el personal de sus grupos de interés que trabaja en nuestras instalaciones.



02 MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

Conocer e investigar las causas que originan un accidente, así como implantar medidas preventivas y correctoras que lo eviten, a través de la **innovación**, como elemento disruptivo de generación de valor, continuarán siendo los grandes retos y actuaciones prioritarias de Red Eléctrica, en la búsqueda del objetivo ‘cero accidentes’.



03 PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04 ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

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, las conductas y las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos.



05 RECURSOS DE SALUD



06 ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

Asimismo, 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.



07 LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08 DIVERSIDAD



PRINCIPALES INDICADORES



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 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.

En el entorno psicosocial enmarcado en la gestión de la conciliación, en el 2018 tras la finalización del anterior plan de acción, se ha desarrollado y aprobado el III Plan Integral de Conciliación para el horizonte 2018-2021 para dar continuidad a objetivos anteriores y con la definición de otros nuevos.



III PLAN INTEGRAL DE CONCI-LIACIÓN 2018-2021

Da continuidad a objetivos anteriores y define otros nuevos



La misión del Plan Integral de Diversidad es inspirar y ser referente, tanto dentro de la Compañía como en el entorno social, laboral y personal haciendo frente a estereotipos y barreras culturales.

El Grupo Red Eléctrica materializa su compromiso con la diversidad, la inclusión y la no discriminación, a través de su Plan Integral de Diversidad, recientemente aprobado, alineado con el Plan Estratégico de la Compañía y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030. Este Plan reúne bajo el mismo paraguas aspectos de la diversidad, o vectores, en los que ya se venía trabajando, como la igualdad, la discapacidad y la edad, y amplía su alcance a otros ámbitos de la diversidad, como colectivos LGTBI, cultura diversa, rural, otros colectivos vulnerables, etc., reunidos bajo el vector ‘+ diversidad’. Contempla dos vectores transversales que impactan en el resto de aspectos, la conciliación, que se considera fundamental para la gestión de la diversidad y un vector transversal general.

La misión del **Plan Integral de Diversidad (2018-2022)** es inspirar y ser referente, tanto dentro de la Compañía como en el entorno social, laboral y personal, a través

del compromiso con la diversidad de talento, inclusión socio-laboral y la no discriminación, haciendo frente a estereotipos y barreras culturales.

La igualdad de género es uno de los vectores incluidos en el nuevo Plan Integral de Diversidad y atiende a los principios de igualdad de oportunidades en el empleo, promoción de la mujer en puestos de responsabilidad, igualdad salarial entre hombres y mujeres, promoción de la corresponsabilidad familiar, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, y prevención de la violencia de género. Estos aspectos son objeto de seguimiento a través de indicadores que permiten medir el progreso de los objetivos definidos.

Red Eléctrica ha continuado trabajando en el **Plan de Gestión de la Edad** que responde al desafío de envejecimiento que vive la población. Este plan supone un avance importante en el compromiso de la Compañía con la diversidad generacional, como un vector más del Plan Integral de Diversidad.

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.



PLAN
INTEGRAL DE
DIVERSIDAD
2018-2022

Alineado con
el Plan Estratégico
de la Compañía
y con el
Compromiso con
la Sostenibilidad
2030



- ÍNDICE DE CONTENIDOS
- PRESENTACIÓN
- 01 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

1

M A R C O D E R E F E R E N C I A





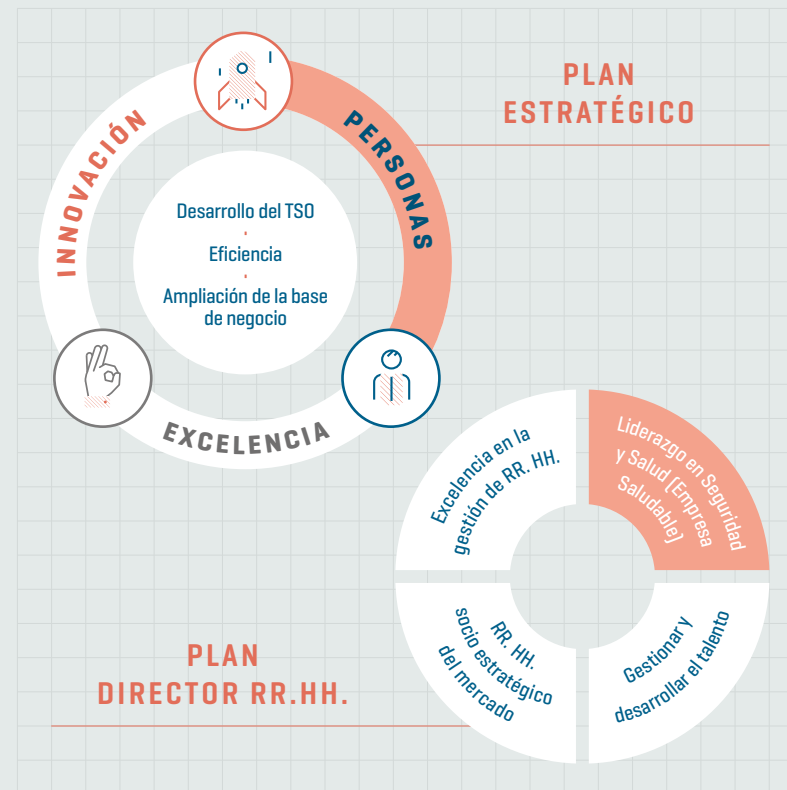
MARCO DE REFERENCIA

El Plan Estratégico de la Compañía, el Plan Director de Recursos Humanos y el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica componen el marco de referencia sobre el que se desarrolla el Modelo de Empresa Saludable.



PLAN ESTRATÉGICO

El Modelo de Gestión de Empresa Saludable está alineado con el Plan Estratégico de la Compañía, con el Plan Director de Recursos Humanos y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica, desplegando acciones específicas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, 5 y 8.





SEGURIDAD EN EL TRABAJO

A través de la formación y utilización de los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva

El modelo de gestión de la promoción de la salud de sus profesionales y la sostenibilidad del ambiente de trabajo son compromisos de la Política de Recursos Humanos.

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, y 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 salud 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, así como el desarrollo y fomento de la conciliación de la vida profesional y personal, como elementos clave del bienestar social.

Estas dos directrices básicas de la Política de Recursos Humanos del Grupo Red Eléctrica, quedan desarrolladas en los siguientes compromisos: en materia de seguridad y salud laboral en el desarrollo del modelo de gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de sus profesionales y en 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 profesionales 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



El Compromiso de sostenibilidad del Grupo busca mejorar la respuesta a los grupos de interés y ganar en eficiencia.

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 profesionales 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 profesionales 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.

COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD

El Compromiso con la Sostenibilidad del Grupo Red Eléctrica, aprobado en el 2017 con un horizonte 2030, establece un marco común en materia de sostenibilidad que aúna toda la acción desarrollada en este ámbito, a fin de dar una mejor respuesta a sus grupos de interés, ganar en eficiencia y poner en valor el compromiso y desempeño en sostenibilidad.

Se entiende la sostenibilidad como el compromiso de perdurabilidad de la Compañía a través de la creación de valor compartido para todos sus grupos de interés en el desarrollo responsable de sus actividades, incluido por supuesto las personas que componen la Compañía.

La sostenibilidad se sustenta en los siguientes principios:



SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA



TALENTO, DIVERSIDAD E IGUALDAD



EXCELENCIA Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA



ALIANZAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



INNOVACIÓN



CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO



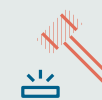
GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA



CUIDADO DEL ENTORNO NATURAL



TRANSPARENCIA



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS



El Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica se despliega a través de planes plurianuales de sostenibilidad específicos.

El Plan de Sostenibilidad 2017-2019 se compone de 18 líneas básicas que aseguran una gestión responsable del negocio y permiten avanzar en las prioridades de sostenibilidad y dar respuesta a las expectativas de los grupos de interés.

En algunas de esas líneas básicas es donde se incorpora el Modelo de Empresa Saludable con objetivos alineados con estas prioridades, como una herramienta más enfocada a garantizar la sostenibilidad de las personas que forman parte de la Compañía:

- Línea básica 3: flexibilidad y adaptación de las personas y de las formas de trabajo.
- Línea básica 10: garantía de la calidad en el empleo, la salud, la seguridad y el bienestar.
- Línea básica 13: consolidación de la marca empleador.

Alineado con este plan de sostenibilidad, Red Eléctrica lanza el proyecto **IMAGINA**, como eje cultural de la transformación digital del Grupo, que tiene como objetivo principal la adaptación del capital humano para que sea efectivo trabajando en una empresa digital.



PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2017-2019

Se compone de

18 LÍNEAS BÁSICAS

que aseguran una gestión responsable del negocio



IMAGINA es el proyecto de transformación de las formas de trabajo del Grupo Red Eléctrica, que se implanta a través de iniciativas culturales, tecnológicas, de procesos y espaciales.

Algunas de las iniciativas están directamente relacionadas con el **Modelo de Empresa Saludable** ya que ambos comparten, entre otros, algunos objetivos como trabajar en un entorno más saludable, flexible y adaptable, que garantice la sostenibilidad del negocio y que responda a las necesidades actuales y futuras de las personas.

-  ÍNDICE DE CONTENIDOS
-  PRESENTACIÓN
-  01 MARCO DE REFERENCIA
-  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
-  08 DIVERSIDAD
-  PRINCIPALES INDICADORES

2

M O D E L O
D E
G E S T I Ó N
D E
E M P R E S A
S A L U D A B L E





MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

*Red Eléctrica es una
empresa comprometida
con la seguridad y salud
de los empleados y la
reducción de los índices
de accidentalidad.*



COMPROMISO CON LA SALUD

A través
de campañas
de promoción
realizadas desde
hace más de

**20
AÑOS**

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 profesionales para conseguir su mejor calidad de vida.

Red Eléctrica es una empresa preocupada por la seguridad y salud de los profesionales 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.



Red Eléctrica promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejoras prácticas en seguridad, salud y bienestar bajo el Modelo de Gestión de Empresa Saludable, desplegado a través de un plan plurianual.

El Modelo de Gestión de Empresa Saludable 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 profesionales y su entorno más cercano, su familia y comunidad.

Red Eléctrica promueve las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar bajo el Modelo de Gestión de Empresa Saludable, alineado con el Plan Estratégico de la Compañía, con el Plan Director de Recursos Humanos y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica.

Bajo este marco, el Modelo de Empresa Saludable gira en torno a cuatro grandes ejes de actuación.

Los programas anuales tienen como objetivo consolidar a Red Eléctrica como una empresa líder en buenas prácticas en prevención y promoción de la salud, y se estructuran en tres grandes líneas:

- Cultura en prevención.

- Capacitación y competencias de las personas.
- Control operacional de los trabajos realizados.

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

M O D E L O / D E / E M P R E S A S A L U D A B L E / P R I N C I P I O S

Ambiente físico del trabajo

Facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.



Participación en la comunidad

Acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

Recursos de salud

Proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.



Entorno psicosocial del trabajo

Implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.





RECURSOS DE SALUD

PERSONAS Y HERRAMIENTAS

que aportan mejoras en el estado de salud física y mental de los trabajadores



los principios y directrices generales para gestionar la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de sus profesionales, 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, a través de la atención, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores en el lugar de trabajo, mediante los servicios de medicina del trabajo y facilitando seguros de salud para sus profesionales.

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



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 sus aspectos físicos como sociales y ambientales.

prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar psicológico y físico de sus profesionales. 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 profesionales 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 sus aspectos físicos como sociales y ambientales, que mejoran la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los profesionales 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 30 y 31 de mayo del 2018, se realizó la primera auditoría de renovación de la certificación del **Modelo de Empresa Saludable**, sin que se haya producido ninguna situación que haya afectado al cumplimiento de los objetivos planificados.

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



AUDITORÍA 2018

El informe de auditoría considera

IMPLANTADO

el Modelo de Gestión de Empresa Saludable



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.

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

- Implicación y liderazgo de la dirección en los aspectos de seguridad y salud.
- El estudio epidemiológico de incapacidad temporal por categorías diagnósticas cruzadas, edad, puestos de trabajo, por su exhaustividad y rigor científico.
- Rigor y profesionalidad del personal, que se traduce en la exhaustividad en el planteamiento, diseño y ejecución de las campañas de Empresa Saludable.
- Fomento del deporte, destacando la amplia oferta de actividades deportivas (pádel, fútbol, natación, carreras, baloncesto, tenis, etc.), con una alta participación en las mismas, la consulta de condición física y la participación en diferentes eventos deportivos.
- Reconocimiento al modelo de buena práctica en 'Promoción de la Salud en el Trabajo', del 10 de mayo del 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.



FOMENTO DEL DEPORTE

Uno de los

PUNTOS FUERTES

del Modelo de Gestión de Empresa Saludable



- El compromiso con la mejora continua, así como la colaboración, rigor y profesionalidad del personal, traducido en la exhaustividad en el planteamiento, diseño y ejecución de las campañas de promoción de salud.
- La labor realizada en la gestión de la incapacidad laboral e integración de la discapacidad.

No han sido identificadas no conformidades.

- ÍNDICE DE CONTENIDOS
- PRESENTACIÓN
- 01 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

3

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA





PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

El Servicio de Prevención de Red Eléctrica se crea para poder dar efectivo cumplimiento al derecho de seguridad y salud de los trabajadores.



SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Creado para dar cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

MODALIDAD DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

El Servicio de Prevención de Red Eléctrica de España S.A.U. 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.

Para poder dar cumplimiento a lo establecido en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, y en 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 S.A.U. 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.

La expansión y consolidación del Grupo Red Eléctrica como operador global de infraestructuras eléctricas y de



telecomunicaciones de carácter estratégico, tanto en España como el ámbito internacional, ha provocado que durante el 2018 se haya gestionado con éxito la creación de un Servicio de Prevención Mancomunado, constituido por las siguientes empresas:

- Red Eléctrica Corporación (REC).
- Red Eléctrica de España S.A.U. (REE).
- Red Eléctrica Infraestructuras Canarias (REINCAN).
- Red Eléctrica Infraestructuras Telecomunicaciones (REINTEL).
- Red Eléctrica Internacional (REI).

Tomando como referencia al artículo 21 del R.D. 39/1997 por el cual se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención, se acuerda la constitución de un servicio de prevención mancomunado, al concurrir los siguientes hechos:

Pertenencia a un mismo grupo empresarial, Grupo Red Eléctrica, que desarrolla las actividades empresariales en las mismas instalaciones y edificios.

Asimismo, en virtud del cumplimiento del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que trata sobre la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos, se coordinarán las actuaciones preventivas entre las empresas antes citadas y otras que desarrollen su actividad productiva

Durante el 2018 se ha gestionado con éxito la creación de un Servicio de Prevención Mancomunado con las empresas del Grupo.

en edificios e instalaciones del Grupo Red Eléctrica.

Se ha formulado la preceptiva información y consulta a los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad y Salud Laboral de Red Eléctrica de España, S.A.U. [actas nº 82 y 83], habiendo resultado positiva la adopción de esta modalidad organizativa en prevención.

Servicio de Prevención Propio. Identificación

1 Razón social de la empresa: Red Eléctrica de España, S.A.U.	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.
2 CIF.: A-85309219	
3 Domicilio social: Paseo del Conde de los Gaitanes, 177. 28109 Alcobendas (Madrid) Tel: 91 650 20 12 Fax: 91 650 45 42 www.ree.es	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.
4 Actividad o actividades económicas CNAE 35.12 – 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.	



SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo



DATOS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO DE REE

Dada la plantilla de trabajadores en el año 2018 y conforme se establece en el art. 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la Compañía 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.

La ubicación de los locales e instalaciones del Servicio de Prevención se encuentran en la sede central de la Compañía, 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 en sus centros insulares en Baleares y Canarias.

PROGRAMAS DE PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE MEJORA

Se han realizado y puesto en marcha actuaciones en cada uno de los entornos del Modelo de Empresa Saludable.

Entorno físico

Principales objetivos y proyectos de mejora realizados durante el 2018:

- Creación del Servicio de Prevención Mancomunado.



- Diseño del plan de acciones a realizar para conseguir la transición de la norma OHSAS:18001 a la nueva norma ISO:45001 del sistema certificado de gestión de seguridad y salud.
- Mejorar los requisitos de capacitación y competencia requeridos para los agentes intervinientes en la ejecución de trabajos y actividades en instalaciones.
- 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 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.



OBJETIVO 2019

Desarrollo de proyectos de innovación para incorporar soluciones y nuevas formas de trabajo que repercutirán en la

MEJORA DE LOS PROCESOS

de seguridad y salud

- 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.

Principales objetivos y proyectos de mejora previstos para el 2019:

- Impulsar el desarrollo de proyectos de innovación, como elemento disruptivo de generación de valor, para incorporar soluciones, y nuevas formas de trabajo, que impacten directamente en la mejora de los procesos de seguridad y salud. Se llevarán a cabo dentro del marco de la Estrategia de Innovación 2016-2019 del Grupo Red Eléctrica, a través de la línea prioritaria de actuación del vector personas.
- Implantación del nuevo modelo de formación y capacitación en Seguridad y Salud laboral mediante la adecuación de los contenidos de las unidades formativas existentes, focalizándolos en aquellos aspectos con un mayor impacto desde el punto de vista preventivo y metodología del proceso de evaluación de conocimientos y desarrollo de nuevas unidades formativas y análisis para implantación de los sistemas informáticos para seguimiento de las habilitaciones.
- Optimización de las figuras definidas en la organización de los trabajos tanto desde el punto de vista técnico como de prevención, revisando requisitos a cumplir por los



PROYECTO PILOTO

ELMA

Para la valoración de la utilidad de implantación de una aplicación de telemedicina

En el 2019 está prevista la puesta en marcha del Plan Integral de Diversidad 2018-2022 con la elaboración del Programa Anual de Diversidad 2019 y la preparación de los elementos necesarios para su seguimiento y consecución.

distintos roles y los procesos de habilitación correspondientes.

Recursos de salud

Principales **objetivos y proyectos de mejora realizados durante el 2018:**

- Desarrollo de campañas de promoción de la salud y otras acciones concretas.
- Implantación del servicio de consulta de fisioterapia.
- Inauguración del Espacio Energía.

Principales **objetivos y proyectos de mejora previstos para el 2019:**

- Valoración de la utilidad de la implantación de una aplicación de telemedicina mediante el proyecto piloto ELMA.
- Continuación del proyecto de mejora de la valoración de capacitación y la adaptación a los puestos con riesgos asociados a la edad.

- Favorecer la participación en actividades deportivas como hábito de vida saludable.

- Desplegar las campañas de promoción de la salud incluidas en el área de recursos de salud del Modelo de Gestión de Empresa Saludable.

Comunidad

Principales **objetivos y proyectos de mejora realizados durante el 2018:**

- Implantación y desarrollo del Programa Voluntariado Corporativo 2018.

Principales **objetivos y proyectos de mejora previstos para el 2019:**

- Puesta en marcha del Plan Integral de Diversidad 2018-2022 con la elaboración del Programa Anual de Diversidad 2019 y la preparación de los elementos necesarios para su seguimiento y consecución.
- Evaluación de la situación del Grupo Red Eléctrica frente a la problemática de brecha salarial existente en la sociedad, definiendo una metodología que permita establecer procedimientos de revisiones periódicas para poder reportar interna y externamente y tomar medias en los casos que procediese.
- Desarrollo e implantación del Programa Voluntariado Corporativo 2019.



Entorno psicosocial

Principales **objetivos y proyectos de mejora** realizados durante el 2018:

- Definición del III Plan Integral de Conciliación 2018-2021.
- Desarrollo del Programa de Conciliación 2018.

Principales **objetivos y proyectos de mejora** previstos para el 2019:

- Desarrollar un modelo de monitorización del estado emocional de los trabajadores, que pudiera ser condicionante de comportamientos de riesgo y actuaciones inseguras en los trabajadores en puesto de especial riesgo.
- Despliegue del III Plan Integral de Conciliación y programa 2019.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE PERSONAS

Formación específica en materia de seguridad y salud laboral

Red Eléctrica considera esencial la formación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales para reducir los accidentes y preservar la seguridad y salud en todo su equipo de personas.

Red Eléctrica ha diseñado para cada puesto de trabajo una formación en función de los riesgos asociados a las distintas actividades



FORMACIÓN

En el 2018, se han dedicado

5.612 HORAS

al programa de formación en seguridad y salud, en el que han participado 907 personas

realizadas. Se han definido en la normativa interna (AM012) habilitaciones obligatorias, que consisten en la realización de la formación necesaria para el desempeño de las funciones asociadas a determinados puestos de trabajo.

Durante el 2018, se ha desarrollado un nuevo modelo de gestión de la formación basado en habilitaciones conforme a la actividad desarrollada, que supone una mejora significativa conforme al modelo actual. Favorece la transversalidad en el ámbito de la formación en prevención y asegura que las personas mejorarán las competencias necesarias con independencia del puesto de trabajo al que estén asociadas. Durante el 2019, se continuará trabajando en el desarrollo e implantación de este nuevo modelo de formación.

El programa de formación en seguridad y salud laboral tuvo durante el año 2018



una participación de 907 personas, con una dedicación total de 5.612 horas.

El número de horas de formación en seguridad y salud se ha reducido con relación al esfuerzo realizado en el 2017, por estar normalizado el cumplimiento del plan de formación en seguridad y salud establecido en la normativa interna [AM012].

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	2018
Nº de actos de formación realizados	91	69	48	65	88	123	172	32
Nº de personas asistentes	929	577	383	672	1.097	1.225	1.579	274
Nº de horas impartidas	8.050	6.380	3.358	6.209	5.736	7.066	14.172	2.001

Formación on-line en prevención

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de actos de formación realizados	13	9	1	1	4	1	17	16
Nº de personas asistentes	110	129	4	47	68	13	216	653
Nº de horas impartidas	174	129	4	47	113	79	572,5	2.013

Además de la formación específica relacionada con los riesgos de los puestos de trabajo, Red Eléctrica apuesta por una formación más extensa relacionada directamente con la prevención y promoción de la salud.

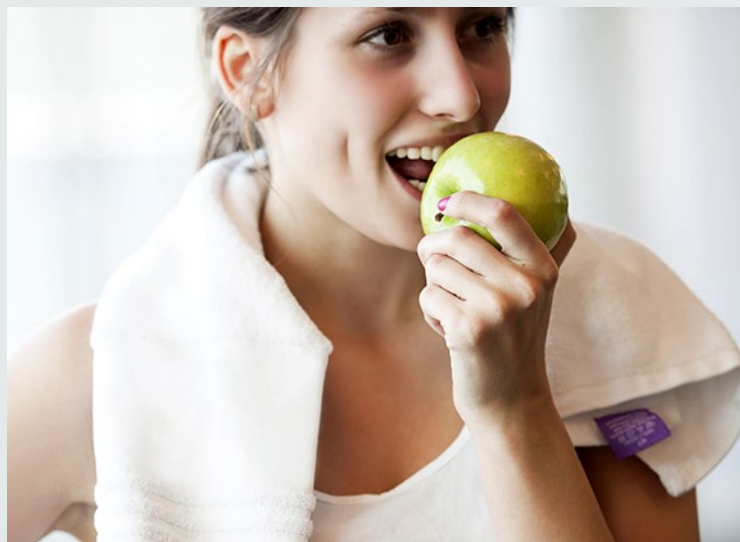
Adicionalmente a la formación de seguridad y salud establecida en la normativa interna [AM012] se han desarrollado los siguientes cursos:

Otra formación SSL

	Sesiones	Alumnos	Horas	Total horas
Bienestar	1	9	4	36
Carretillas	1	4	7,5	30
Coaching para la salud	1	1	32	32
Máster PRL	1	1	1.500	1.500
Total	4	15		1.598

Se han organizado diferentes talleres y charlas de carácter voluntario, para todos los profesionales del Grupo Red eléctrica que quisieran participar, de forma presencial o a través de videoconferencia.

- En promoción de la alimentación saludable: talleres de lectura de etiquetas en Madrid, Vitoria y Bilbao, con un total de 50 participantes.
- En prevención del ictus:
 - Formación en primeros auxilios a los delegados de prevención y a personas interesadas en aprender más sobre la atención al ictus, con una participación de 20 personas.
 - Píldora formativa 'Pasaporte para la vida' a todos los profesionales del Grupo.
- Promoción del envejecimiento saludable: acciones divulgativas presenciales en Madrid, Sevilla, Zaragoza, Valencia y Palma de Mallorca, con 200 asistentes.



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.

Comunicación y sensibilización

Durante el 2018, se han realizado acciones previstas en el plan de comunicación interna de seguridad y salud laboral, tendentes a sensibilizar y dar a conocer los aspectos más significativos en materia de prevención y promoción de seguridad y salud.

Entre las acciones desarrolladas en esta materia podemos destacar:



SE HA CONSOLIDADO LA COMUNIDAD INTERNA

en la intranet corporativa para realizar consultas, sugerencias y resolver dudas relacionadas con la seguridad

- Elaboración de la Memoria Anual de Seguridad y Salud Laboral 2017 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 el 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 profesionales 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 el seguimiento y análisis de sus resultados de prevención, como elemento de concienciación y promoción de la prevención y 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, ejercicio y nutrición, de vacunación antigripal, y otras



El Boletín de Seguridad y Salud pretende ser un canal que fomente una cultura en prevención y propicie su divulgación tanto en el ámbito de la actividad que la Compañía desarrolla como fuera de ella.

relacionadas con el entorno psicosocial, gestión del estrés y las acciones de conciliación de la vida personal y laboral.

- Participación en jornadas y congresos específicas relacionadas con el área de Empresa Saludable. Evento Mi Empresa es Saludable, Congreso de Nutrición.
- 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.
- Lanzamiento y publicación de un Boletín de Seguridad y Salud que da respuesta a nuestro compromiso con la seguridad de las personas empleadas y de todas aquellas personas que realizan trabajos y actividades en nuestras instalaciones. Esta publicación periódica pretende ser un canal que fomente una cultura en prevención y persigue divulgar información de seguridad y salud tanto en el ámbito de la actividad

que Red Eléctrica desarrolla como fuera de ella. Los destinatarios principales son todas aquellas personas que participan en nuestra actividad, a nivel interno y externo con el objetivo de facilitar información clara y concisa, ya sea mediante 'píldoras de refresco' o artículos de diferentes temas de especial interés. Pretendemos conseguir que el boletín se convierta en una herramienta útil para sus usuarios e incluso dando un paso más allá, que la comunicación entre los usuarios y la publicación sea bidireccional. Durante el 2018, se han publicado tres boletines de seguridad y salud, con un total de 22 artículos de opinión.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Comité de Seguridad y Salud Laboral

A lo largo del 2018 se han celebrado 4 reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral conforme establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité está formado por 6 representantes de los trabajadores y 6 representantes de la empresa. En estas reuniones se llevan a cabo las siguientes actuaciones:



El Comité de Seguridad y Salud Laboral ha celebrado

4

REUNIONES

con el fin de realizar el seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud



CONSULTA DE NUTRICIÓN INDIVI- DUALIZADA

Presencial
en sede social
y *on line* para
otros centros
de trabajo



- Se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, la revisión de los procesos 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 mejora 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 mejora 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.

Se ha realizado el seguimiento de la actividad preventiva y de salud, de 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 comunican al Comité las campañas incluidas dentro del Modelo de Empresa Saludable:
 - Campañas de nutrición, con una actividad denominada 'alimentación saludable', dirigida a los hijos de profesionales en el 'día sin cole'. Consulta de nutrición individualizada presencial en sede social y *on line* para otros centro de trabajo.
 - Promoción de la actividad física, consolidación de la consulta de condición física.
 - Prevención de riesgos psicosociales, con la realización de talleres de *mindfulness* en el Centro de Trabajo de La Moraleja.
 - Despliegue de la Campaña de prevención del ictus con alcance territorial.
 - Consulta de fisioterapia. Se ha implantado una nueva consulta de fisioterapia en el Centro de Trabajo de La Moraleja.
- Se ha informado también de los resultados de las auditorías internas y externas realizadas y de las acciones de mejora implantadas.



Se recaba la opinión de los delegados de prevención respecto a la política y planificación preventiva, y se analizan las propuestas de mejora que los trabajadores emiten a través de las formas de comunicación establecidas.

- Se comunica un cambio en la representación de la empresa, incorporándose al Comité de Seguridad y Salud Doña M^a Dolores López Menchero, Jefa del Departamento de Construcción.
- 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 informa de los principales accidentes e incidentes ocurridos durante el período comprendido entre cada reunión del Comité, con sus causas y acciones correctivas propuestas derivadas de su análisis.
- El acta nº 83 se inicia trasladando a los miembros del Comité SST información sobre el accidente mortal sucedido el 9/9/2018 a un trabajador de una empresa contratista. El accidente se produjo al caer el trabajador



EN EL 2018
NACE

CIRI's

Comunidad
Interactiva
de Resolución
de Inquietudes
de Seguridad

desde lo alto de un apoyo, por causas que se están investigando. El trabajador disponía de todos los equipos de protección necesarios para este tipo de trabajo, aunque no hacía uso de ellos en el preciso momento de producirse el accidente.

- Se informa del cambio organizativo por el cual la seguridad laboral tiene una mayor visibilidad en la organización, al crearse el Departamento de Empresa Saludable dentro de la Dirección de Recursos Humanos.

Comunidad Interactiva de Resolución de Inquietudes de Seguridad (CIRI's)

La Comunidad Interactiva de Resolución de Inquietudes de Seguridad (en adelante CIRI's) nace como una herramienta interactiva para facilitar la participación y canalización de consultas en materia de Seguridad y Salud Laboral por parte de sus profesionales. Surge como una actuación de mejora integrada en el plan de acción del grupo de trabajo transversal para la Mejora Continua de la Seguridad y Salud, integrado por técnicos de las Direcciones de Construcción, Mantenimiento y RR. HH.

CIRI's gira en torno al eje de actuación de generación y difusión del conocimiento, establecido en el plan de mejora.

Se estructura en cuatro grupos diferentes: Consulta y participación, Preguntas frecuentes, Lecciones aprendidas y Buenas prácticas.



1. Consulta y participación: espacio en el que se recogerán las dudas y consultas de todos los trabajadores para su respuesta y publicación por parte de las personas designadas. También servirá como espacio de participación, en el que se podrán comunicar propuestas de mejora sobre procesos, que puedan derivar en un estudio de implementación posterior.

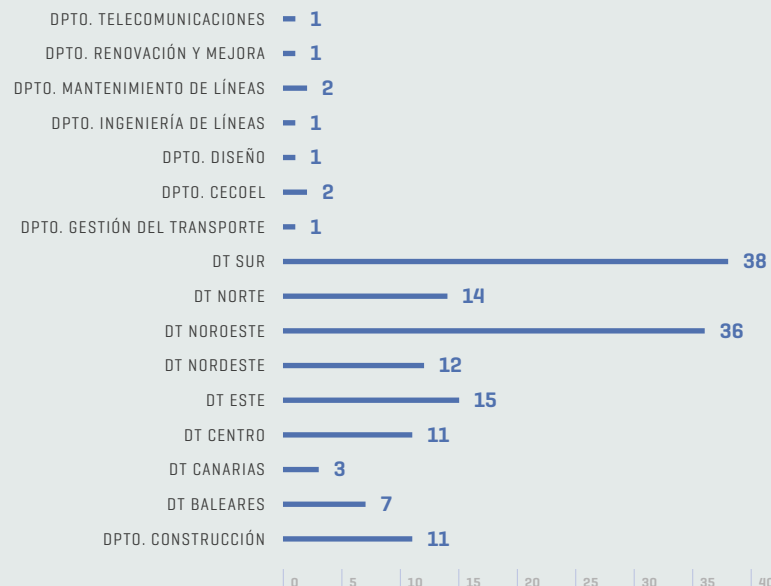
2. Preguntas frecuentes: con las respuestas proporcionadas al atender las consultas, se creará una base de datos de 'preguntas frecuentes' con respuesta e interpretación única, en permanente actualización y accesible a los usuarios del entorno de colaboración, que permitirá un acceso rápido y ágil a respuestas repetitivas.

3. Lecciones aprendidas: espacio en el que se publicarán mejoras derivadas del conocimiento y aprendizaje continuo.

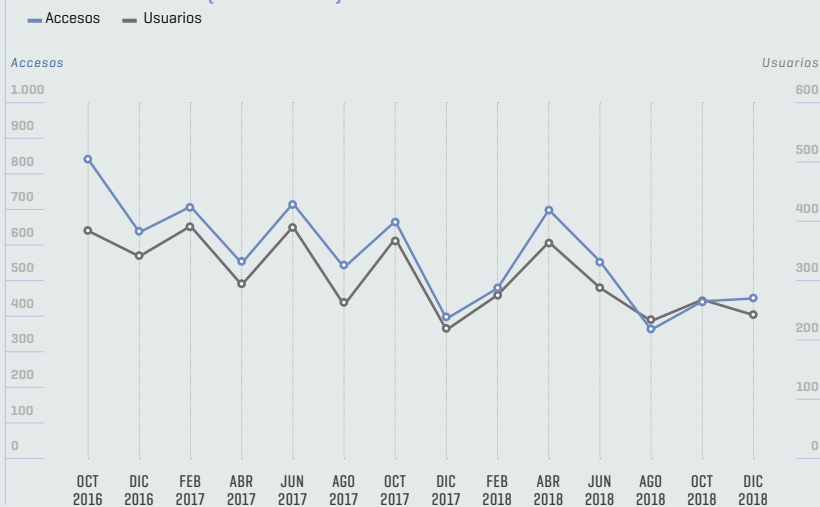
4. Buenas prácticas: se publicarán novedades sobre procesos y procedimientos internos que se modifiquen o implanten como novedad y ejemplo de buenas prácticas. También se difundirán recordatorios de comportamientos seguros asociados a riesgos y situaciones de especial peligrosidad.

El 2018 ha sido el año de la consolidación de la Comunidad, como se observa en los siguientes indicadores:

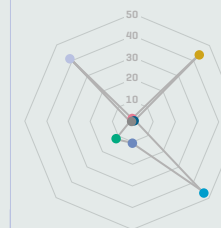
Consultas / Unidad Organizativa *(Total hasta diciembre del 2018: 156 consultas)* Nº



Acceso usuarios *(Mensualmente)*



Temática consultas



- EMPRESA SALUDABLE
- EvRi/PAU
- SALUD
- PRER
- SEGURIDAD
- EQUIPOS DE PROTECCIÓN
- NORMATIVA
- OTROS



Tendencia Consultas/usuarios

Desde la implantación de CIRI's se han atendido 156 consultas y propuestas. La media de usuarios que acceden mensualmente a la Comunidad es de 293 personas, llegando a un pico máximo de 492. Aunque la Comunidad forma parte del modelo de Gestión de la Compañía, está dirigida, principalmente, al personal de Demarcación y Construcción, población de, aproximadamente, 750 profesionales, expuestos a los riesgos más relevantes de la actividad del Grupo, por lo que puede deducirse un alto nivel de participación.

NORMATIVA

La normativa interna de Seguridad y Salud Laboral ha sido revisada, reestructurada y ampliada durante el año 2018 para hacerla corresponder con la norma de certificación y los cambios en la normativa legal vigente.

Durante el 2018, se han actualizado, 4 Instrucciones Técnicas:

- IM003. Tramitación de intervenciones en instalaciones de alta tensión.
- IM004. Tramitación de medidas de explotación para trabajos que afectan simultáneamente a instalaciones de Red Eléctrica y de otras empresas.
- IM013. Medidas de seguridad en los trabajos en instalaciones de baja tensión.

La normativa interna de Seguridad y Salud Laboral ha sido revisada, reestructurada y ampliada durante el año 2018.

- IM021. Seguridad en trabajos de tala, poda y desbroces en líneas de alta tensión.

Todas estas revisiones han sido gestionadas a través de grupos de trabajo transversales, formados por personas de diferentes Unidades Organizativas, reforzando el espíritu colaborativo en la transformación de los procesos de seguridad y salud.

Se expone a continuación un resumen de la normativa interna en vigor durante el año 2018.

Normativa existente en Seguridad y Salud Laboral

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Política						1	1	1
Procedimientos generales	2	2	2	2	2	2	2	0
Procedimientos Técnicos	5	5	5	5	5	5	4	4
Instrucciones Técnicas	15	17	17	18	18	19	21	19
Guías de actuación	15	15	15	16	18	21	20	19

Nota: toda la normativa está publicada en la web interna de la Compañía.



CONSULTAS
CIRI's

293

USUARIOS

de media acceden mensualmente a la Comunidad, llegando a un pico máximo de 492 personas



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

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES

Durante el año 2018 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 cargada toda la normativa legal vigente que es de aplicación en las instalaciones y actividades de Red Eléctrica, 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 29 verificaciones; en instalaciones y edificios de Red Eléctrica, y en distintas actividades, tanto de mantenimiento como de construcción.

AUDITORÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Durante la auditoría de seguimiento de la certificación OHSAS 18001:2007 efectuada por AENOR, en junio del año 2018, 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.



VERIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES

realizada en el 2018 para dar cumplimiento a la exigencia del sistema certificado

OHSAS 18001



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 2017, tanto para el personal propio de la organización como para los trabajadores de empresas contratistas.
- El desarrollo de la aplicación corporativa de Seguridad y Salud PRER, que asegura el seguimiento y control de la actividad preventiva, así como la trazabilidad de los registros asociados. Durante el año 2017 se realizaron 22 actuaciones de mejora de dicha aplicación.

PUNTO FUERTE DE LA AUDITORÍA

realizada en el 2018

43,6%

de las horas impartidas en Seguridad y Salud fueron destinadas a formación específica en materia de riesgo eléctrico

- El proceso de medición de campos electromagnéticos en subestaciones, así como la realización de mapas de exposición de los mismos.
- El proceso de identificación, seguimiento y control de Espacios Confinados a través de la Guía de Actuación AM-024: seguridad en los trabajos en Espacios Confinados, así como su puesta a disposición en la aplicación corporativa PRER.
- El desarrollo e implantación de Boletines de Seguridad y Salud como canal de cultura en prevención y herramienta de divulgación de información de Seguridad y Salud.
- La duplicación de las horas de formación impartidas en Seguridad y Salud en el año 2017 con respecto al año 2016, con un 43,6% destinadas a formación específica en materia de riesgo eléctrico.
- El número de Inspecciones de Seguridad realizadas (12.924 durante el año 2017) que potencia el seguimiento y control de las condiciones de seguridad y salud de las actividades realizadas en la organización.
- La labor realizada con la gestión de la discapacidad e incapacidad laboral por parte del servicio médico.
- El estudio epidemiológico de la Incapacidad Temporal (2017) por grupos diagnósticos



El número de Inspecciones de Seguridad realizadas (12.924) potencian el seguimiento y control de las condiciones de seguridad y salud de las actividades realizadas en la organización.

cruzados por tramos de edad y puesto de trabajo, por su exhaustividad y rigor científico.

- El rigor y profesionalidad del personal sanitario.

No han sido detectadas no conformidades. Se detallan oportunidades de mejora:

- Se recomienda potenciar el seguimiento y control de los recursos externos de Seguridad y Salud derivados de la reciente licitación de los mismos. Para ello, se establecerá una sistemática de reuniones para seguimiento por los técnicos de seguridad de Red Eléctrica. Establecer una sistemática para el seguimiento de las actuaciones de los Coordinadores de Seguridad/TATP por los Técnicos de Seguridad de Red Eléctrica.
- En la plataforma PRER se recomienda continuar con la identificación de documentos obsoletos de las Evaluaciones de Riesgo, Planes de Autoprotección, etc. que, por actualización, ya no se encuentran en vigor.

- Se recomienda finalizar la sistemática para la codificación, registro y control de las revisiones de las eslingas.

- Se recomienda actualizar los Planes de Autoprotección de la organización con respecto a la referencia legal del R.D. 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.

- Se recomienda la consulta de algunas normas de reconocido prestigio como posible motor de la mejora continua:

- Norma UNE 15635:2008: Almacenaje en estanterías metálicas. Uso y mantenimiento del equipo de almacenamiento.



LA AUDITORÍA

del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral ha identificado

7

PUNTOS FUERTES



La certificación OHSAS fue conseguida inicialmente en septiembre del 2002 y hasta ahora 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 interna realizada por AENOR, se han generado un total de 26 acciones correctivas para dar cumplimiento a las desviaciones y observaciones encontradas.

MODELO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Auditorías del sistema de Gestión de la conciliación

Dando cumplimiento a la normativa interna sobre gestión de la conciliación (Procedimiento GP006) en el 2018, se realizó la auditoría interna y externa de renovación, con objeto de verificar la implantación del modelo **empresa familiarmente responsable [efr]** verificando todos los elementos de la norma efr, detectar posibles desviaciones o incumplimientos y establecer las acciones correctoras para su solución.



RED ELÉCTRICA

fue la primera Compañía energética española en

CERTIFICAR SU SISTEMA

de gestión de la prevención de riesgos laborales



- Auditoría interna en abril del 2018: se detectó una anomalía que se resolvió en pocos días y se identificaron 6 puntos fuertes, 3 observaciones y 8 oportunidades de mejora.
- Auditoría externa de renovación del certificado en mayo del 2018. El resultado fue plenamente satisfactorio, renovando el certificado hasta el año 2021, mantenido un nivel B+ como Empresa Proactiva. Los aspectos más destacables del informe son: no se detectaron no conformidades, se identificaron 2 puntos fuertes y se propusieron 5 observaciones y 3 oportunidades de mejora.

- ÍNDICE DE CONTENIDOS
- PRESENTACIÓN
- 01 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

4

ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO





ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

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

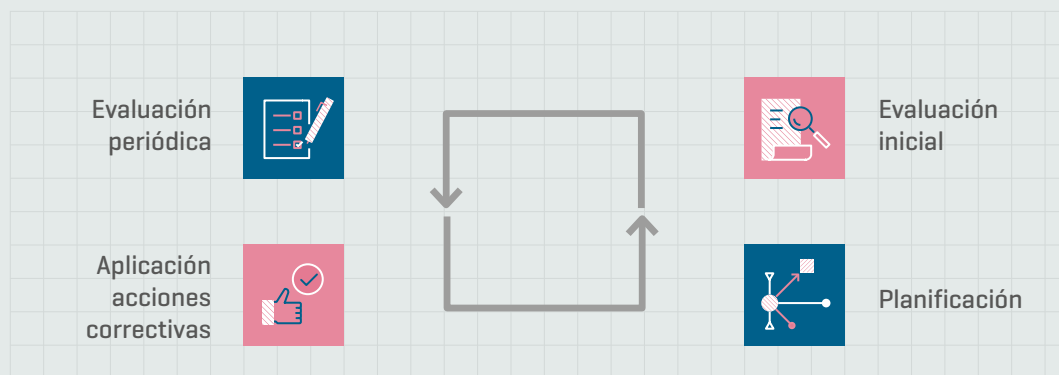
SEGURIDAD LABORAL

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.

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 el 2018 se han efectuado 154 evaluaciones de riesgo de instalaciones y centros de trabajo, generando un total de 61 nuevas acciones correctoras de las que 55, un 91%, ya han sido resueltas.

En el 2018 se han efectuado 154 evaluaciones de riesgo de instalaciones y centros de trabajo que han generado información precisa y actualizada sobre los factores de riesgo en los que se debe actuar, generando un total de 61 nuevas acciones correctoras de las que 55 de ellas, un 91%, ya han sido resueltas.

La evolución del total de acciones correctivas derivadas de evaluaciones de riesgo es la siguiente:

Actualmente, un 91% de las deficiencias corregidas se han resuelto dentro del plazo marcado, quedando un 9% de deficiencias por solucionar.

También se ha realizado 1 de forma unipersonal, para personas empleadas con alguna limitación en el desarrollo de su actividad profesional detectada en los reconocimientos médicos realizados.

Evaluaciones de riesgo

Resumen de acciones correctivas



Acciones correctivas cerradas %



91 ACCIONES EN PLAZO
9 ACCIONES FUERA DE PLAZO

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, por lo tanto, la que ha 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.

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, 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 y, asimismo, reforzar la verificación del cumplimiento operacional *in situ*, con la realización de auditorías de obra por parte de los técnicos del servicio de prevención.



CALIFICACIÓN EN SEGURIDAD

52 SUPERVISORES

y 203 Jefes de Trabajo habilitados en seguridad en el 2018

La habilitación de Coordinadores de seguridad y de Supervisores de obra se convierte en el elemento angular para el despliegue de los programas de eficiencia en la prevención de riesgos.



Calificación en seguridad de proveedores

En el transcurso del año 2018 se ha procedido a habilitar en seguridad a 52 Supervisores y 203 Jefes de Trabajo.

La habilitación de Coordinadores de seguridad y de Supervisores de obra se convierte en el elemento angular para el 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 actúen 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.

Evolución de las habilitaciones de personal de empresas contratadas

| N° |

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Supervisores habilitados	142	115	80	110	75	67	154	104	53	90	52
Jefes de Trabajo habilitados	120	112	112	292	475	354	211	210	185	241	203



Las actividades que requieren de jefe de trabajos habilitado en seguridad son las que se enumeran en la tabla adjunta.

Coordinación de actividades preventivas

La Ley 31/1995 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 1627/1997, mediante la presentación y realización de la documentación exigible donde se indican 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 seguridad 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. La empresa adjudicataria debe preparar con esta información un plan de seguridad, que será aprobado por un Coordinador de Seguridad y Salud en su fase de ejecución.

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.

Actividades que requieren de un jefe de trabajo habilitado

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

A finales del año 2018 se cuenta con:

Número total de personal habilitado

| N° |

Número total de supervisores habilitados	740
Número total de jefes de trabajo habilitados	2.100
Número de empresas con algún jefe de trabajo habilitado	176
Número total de coordinadores habilitados	54



Para el caso de obras de construcción sin proyecto, situación en la que no es exigible un plan de seguridad, las empresas adjudicatarias deben preparar un documento equivalente, que contemple la información detallada en el párrafo anterior.

Para los trabajos que no están regulados por el RD 1627/1997, 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 el 2018 se han elaborado 75 Estudios de Seguridad y aprobado más de 900 Planes /Procedimientos de Seguridad, desglosados en el gráfico adjunto.

Resumen Actividades. Año 2018 | N°

Estudios de seguridad de líneas	22
Estudios de seguridad de subestaciones y otros centros	53
Planes para trabajos en líneas	240
Planes para trabajos en subestaciones y otros centros	313
Procedimientos para trabajos en líneas	70
Procedimientos para trabajos en subestaciones y otros centros	278
Planes/procedimientos para trabajos en líneas	310
Planes/procedimientos para trabajos en subestaciones y otros centros	591



ESTUDIOS DE SEGURIDAD

75

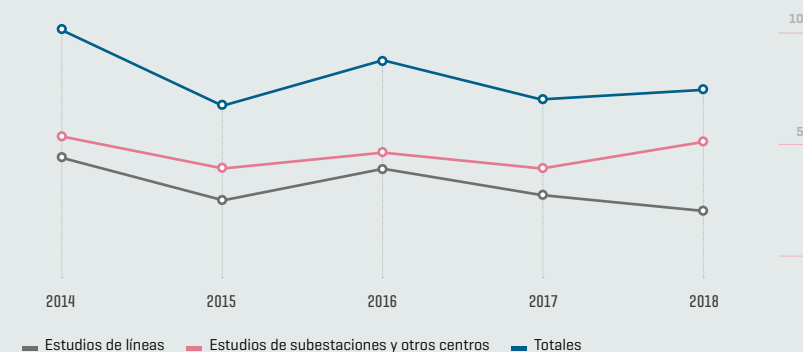
ELABORADOS

y aprobados más de 900 Planes y Procedimientos de Seguridad durante el 2018



La evolución de la gestión de la coordinación de actividades empresariales se indica en la siguiente tabla, que recoge por tanto la evolución de la actividad.

Evolución de estudios de seguridad realizados N°

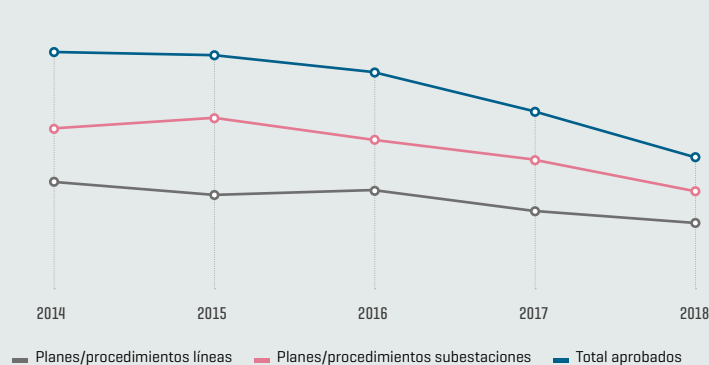




En junio del año 2014 se inició el desarrollo del proyecto Kérberos, implantándolo como proyecto piloto en 14 instalaciones para comprobar su viabilidad.

Evolución de planes/procedimientos

Nº



PROYECTO KÉRBEROS

Al finalizar el año 2018 había

**197
INSTALACIONES**

con un sistema de control de acceso implantado

Sistema de control de accesos. Proyecto Kérberos

Debido a la necesidad de asegurar que el acceso a las subestaciones de Red Eléctrica sea realizado por personas autorizadas que cumplan con los requisitos exigidos por Prevención de Riesgos Laborales (PRER), se está implantando un **control de acceso denominado Kérberos**. La principal función de este acceso es verificar que los técnicos de empresas colaboradoras están amparados por un procedimiento o plan de seguridad aprobado en PRER, o bien que son profesionales de Red Eléctrica autorizados por el responsable de la instalación.

Existe una planificación para su implantación en todas las instalaciones de la empresa en un periodo de 10 años.

En junio del año 2014 se inició su desarrollo en la aplicación PRER y en el Sistema de Control de Accesos (ACNE), implantando Kérberos como piloto en 14 instalaciones para comprobar su viabilidad.

Evolución de los planes y estudios de seguridad

Nº

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Estudios de Seguridad de Líneas	69	46	61	52	45	27	41	29	22
Estudios de Seguridad de Subestaciones	128	83	86	46	55	41	47	41	53
Planes/procedimientos para trabajos en líneas	680	843	847	655	680	561	605	424	310
Planes/procedimientos para trabajos en subestaciones y otros centros	939	1.164	1.651	1.075	1.147	1.244	1.047	876	591



Al finalizar el año 2018 había 197 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 289.192 accesos.

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 acceso, que se envía al sistema 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 las puertas de las instalaciones.
- En las instalaciones se ha instalado la infraestructura necesaria para que el



PERMISOS DE ACCESO

Se generan diariamente en

PRER

y se envían al Sistema de Control de Accesos [ACNE], con diferentes atribuciones en función de la categoría del personal



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.

Medición del desempeño

Dentro de su sistema integrado de prevención, Red Eléctrica de España 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 2018 se han realizado más de **10.748 inspecciones de seguridad**.



INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Más de

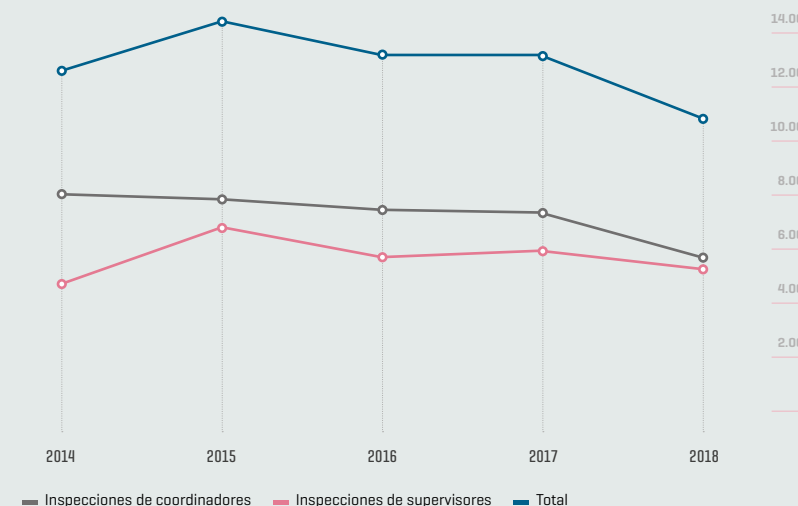
10.748 REALIZADAS

a lo largo del año 2018

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:

Evolución de las inspecciones de seguridad N°



Evolución de las inspecciones de seguridad

N°

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Inspecciones de coordinadores	2.407	3.148	10.194	8.448	7.945	7.672	7.377	7.227	5.652
Inspecciones de supervisores/técnicos de REE	1.709	1.902	2.225	3.943	4.619	6.647	5.661	5.819	5.096
Total	4.116	5.050	12.419	12.391	12.564	14.319	13.038	13.046	10.748



Del total de inspecciones, el 60,8% han sido realizadas a trabajos de construcción y renovación y mejora y el 35% a actividades y trabajos de mantenimiento. El resto se ha realizado en trabajos de ingeniería, medio ambiente y RR. HH.

Se ha conseguido igualar la tendencia en la elaboración del número de inspecciones de forma igualitaria entre las figuras colaboradoras del Área de Seguridad y Salud con las restantes figuras de otras unidades.

Como consecuencia de estas **inspecciones de seguridad** se han notificado **1.514 acciones correctivas** para resolución, de las cuales 1.479 han sido cerradas durante el 2018. De las cerradas el 66,5% lo ha sido antes del plazo marcado.

Resultado también del control operacional realizado sobre los trabajos y actividades realizados, se han emitido un total de **152 notificaciones de riesgo**, que han dado lugar a la creación de 143 acciones correctivas tanto a Red Eléctrica como a contratistas, de las cuales 138 ya han sido subsanadas y corregidas, o desestimadas por el área de Seguridad y Salud.

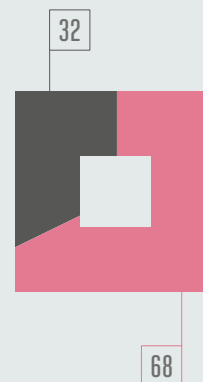
Las inspecciones realizadas han dado lugar a 1.514 acciones correctivas para resolución, de las cuales 1.479 han sido cerradas durante el 2018, el 66,5% antes del plazo marcado.

Inspecciones de seguridad

Resumen de acciones correctivas N°



Acciones correctivas cerradas %



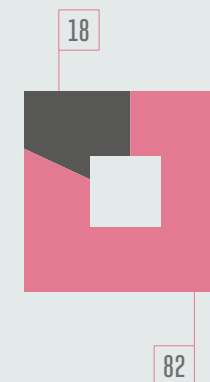
68 ACCIONES EN PLAZO
32 ACCIONES FUERA DE PLAZO

Control operacional

Resumen de acciones correctivas N°



Acciones correctivas cerradas %



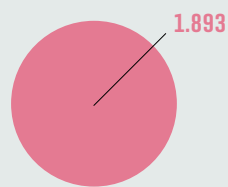
82 ACCIONES EN PLAZO
18 ACCIONES FUERA DE PLAZO



Resumen global

Resumen de acciones correctivas

Nº



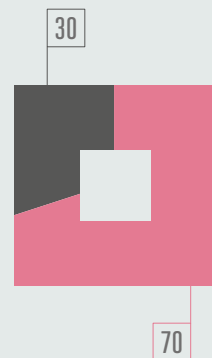
ACCIONES CERRADAS



ACCIONES PENDIENTES

Acciones correctivas cerradas

%



70 ACCIONES EN PLAZO

30 ACCIONES FUERA DE PLAZO

El seguimiento de las situaciones de riesgo que se ocasionan en las distintas actividades realizadas en instalaciones y centros de trabajo, da lugar a una mejora en el control del riesgo de los trabajos y una disminución en los índices de accidentalidad.

Acciones correctivas

Como se ha indicado en los diferentes apartados analizados en 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 sobre los procesos de control operacional, abiertas durante el año 2018 queda reflejado en el gráfico adjunto.

Destaca el alto porcentaje de acciones correctivas cerradas sobre el total de las abiertas en este período, que representa un 96,5% 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 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. Con mayor motivo 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 2018 había publicadas 148 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 técnica del material de seguridad enviado por los 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.

Como acciones más relevantes relacionadas con material de protección eléctrico se citan las siguientes:

- Se ha propuesto un nuevo modelo de pértiga de gatillo para pinzas de puesta a tierra con vástago de anilla, que facilitará la colocación de los conductores de puesta a tierra en posición horizontal, de especial aplicación en muchas subestaciones de las demarcaciones insulares (Baleares y Canarias). Serán normalizadas en el 2019.



MATERIALES DE SEGURIDAD

148 FICHAS

de materiales de seguridad y 65 de seguridad de productos químicos publicadas en la web a finales del 2017

Desde Red Eléctrica se quiere fomentar el esfuerzo en prevención que realizan nuestros proveedores en el desempeño de buenas prácticas en el desempeño del compromiso de seguridad y salud laboral.

- Se ha ampliado, dentro de la familia de protección de manos y brazos, los guantes aislantes para alta tensión 3 en 1, que presentan una resistencia dieléctrica, mecánica y térmica en un solo elemento.

Valoración de los Proveedores según su actuación en prevención

Desde Red Eléctrica se quiere fomentar el esfuerzo en prevención que realizan nuestros proveedores en el desempeño de buenas prácticas en su 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. La 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.
- 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

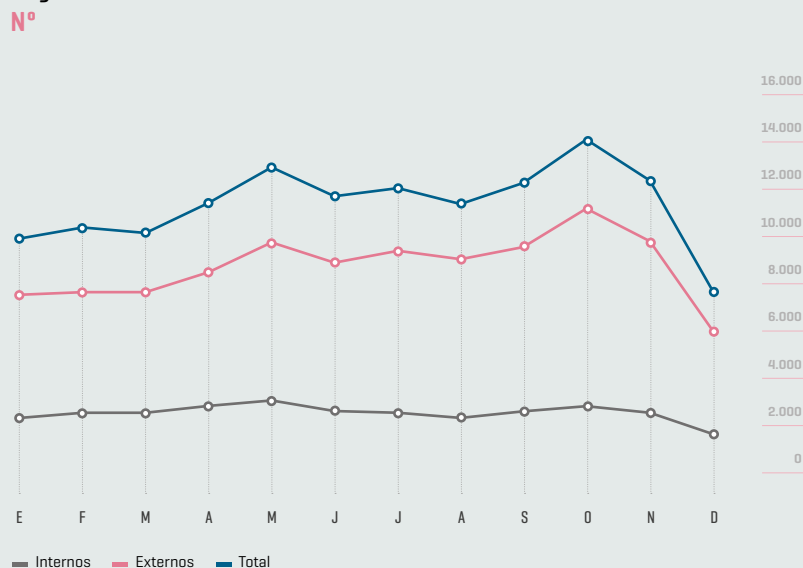


actividades de supervisión de trabajos y coordinación de seguridad.

- 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.

Registro de accesos a PRER durante el 2018



HERRAMIENTA DE GESTIÓN PRER

Gestiona toda la información de Seguridad Laboral y la pone a disposición de los usuarios

Esto se realiza, manteniendo la trazabilidad de las actuaciones en todos los procesos.

Presentamos a continuación algunas de las cifras de uso alcanzadas durante el 2018, 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.

En cuanto a datos de procesos gestionados durante el 2018 podemos destacar las siguientes magnitudes:

Procesos Gestionados	Nº
Estudios de Seguridad realizados	75
Planes de Seguridad aprobados	553
Procedimientos de Seguridad aprobados	348
Accidentes gestionados	88
Incidentes gestionados	100
Notificaciones de Riesgo emitidas	152
Inspecciones a trabajos	10.748
Acciones correctivas abiertas	1.960

Durante el 2018, se seguirán realizando cambios que nos ayuden a mejorar en cada uno de los procesos de la aplicación.



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 sigue en vigor.

Campos electromagnéticos

La Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de Junio del 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 el 2016 entra en vigor para el Estado Español el 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, como transposición al derecho español del contenido de la Directiva 2013/35/UE.

En este sentido, se realizan mediciones de los valores de los campos electromagnéticos en diferentes instalaciones de Red Eléctrica, para verificar que no se superan los valores límites



de exposición, establecidos en las normas referenciadas.

A finales del año 2018 se han realizado mediciones en 31 subestaciones, contando con un total de más de 100 mediciones realizadas en todo el conjunto de instalaciones desde el 2016. Se prevé su continuidad a lo largo del año 2019.

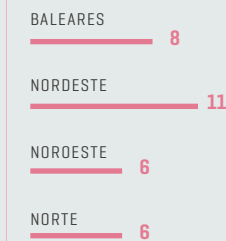
Medición de campos electromagnéticos 2018

Nº

DEMARCACIÓN BALEARES	8
DEMARCACIÓN NORDESTE	11
DEMARCACIÓN NOROESTE	6
DEMARCACIÓN NORTE	6
TOTAL	31



Demarcaciones





Los resultados obtenidos en las mediciones realizadas en las 31 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 un proceso interno. Estos trabajos se consideran esenciales para Red Eléctrica y por lo tanto es preciso su control y seguimiento.

Se indican a continuación los datos estadísticos generales correspondientes a los accidentes ocurridos durante el 2018 a los trabajadores de Red Eléctrica y de las Empresas Contratadas y su comparación con los datos del año 2017. Una exposición detallada y desarrollada de estos datos se muestra en el capítulo sobre Estadística de Accidentes.

Indicadores de accidentabilidad

	Red Eléctrica		Empresas contratistas	
	2018	2017	2018	2017
Actividad en números				
Número medio trabajadores	1.727	1.731	2.721	2.940
Número de horas trabajadas	2.919.441	2.925.390	4.598.621	4.969.450
Número de accidentes	31	25	72	72
Laborales	21	22	54	70
Con baja (Mortales)	-	-	1	-
Con baja (Graves)	1	-	4	3
Con baja (Leves)	8	5	30	33
Sin baja	12	17	19	34
In itinere	10	3	1	2
Con baja (Mortales)	-	-	-	-
Con baja (Graves)	-	1	-	-
Con baja (Leves)	5	2	1	2
Sin baja	5	-	-	-
Otras causas	-	-	-	-
Con baja (Mortales)	-	-	-	-
Con baja (Graves)	-	-	-	-
Con baja (Leves)	-	-	-	-
Jornadas perdidas por accidente laboral	352	139	1.376	1.366
Con baremo			7.376	

Índices de accidentalidad laboral

Índice de frecuencia [If]	3,08	1,71	7,61	7,24
Índice de gravedad [Ig]	0,12	0,05	1,60	0,27
Duración media de la incapacidad	39 días	27 días	39,31 días	37 días

Definiciones:

Índice Frecuencia = n° de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice Gravedad = n° de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por accidentes mortales e incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.



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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Accidentes laborales con baja leve	10	12	17	10	12	7	8	13	7	5	8
Accidentes laborales con baja graves	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	1
Accidentes laborales mortales	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Accidentes causados por electricidad	-	1	1	1	-	-	-	-	1	-	-
Jornadas perdidas	352	275	6.268	6.139	770	332	393	348	255	139	352
Índice de frecuencia	4,21	4,69	7,09	3,96	5,34	2,49	2,82	4,52	2,43	1,71	3,08
Índice de gravedad con baremo	0,15	0,11	2,34	2,21	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09	0,05	0,12
Índice de gravedad sin baremo	0,15	0,11	0,10	0,05	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09	0,05	0,12



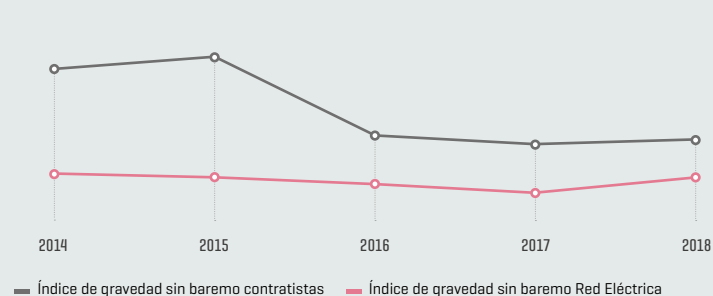
Evolución de referencias más significativas de contratistas

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Accidentes laborales con baja leves	124	100	117	91	102	105	84	51	46	33	30
Accidentes laborales con baja graves	2	15	11	9	7	4	4	11	-	3	4
Accidentes laborales mortales	-	-	1	1	-	-	-	2	-	-	1
Accidentes causados por electricidad	1	2	-	-	-	-	-	4	-	-	1
Jornadas perdidas con baremo	7.705	8.066	9.282	9.106	3.963	5.368	3.437	15.347	1.402	1.366	7.376
Índice de frecuencia	25,61	21,25	22,01	17,62	18,22	17,99	15,61	12,84	10,22	7,24	7,61
Índice de gravedad con baremo	1,44	1,60	1,58	1,59	0,66	0,89	0,61	3,08	0,31	0,27	1,60
Índice de gravedad sin baremo	1,44	1,60	0,56	0,54	0,66	0,89	0,61	0,67	0,31	0,27	0,29

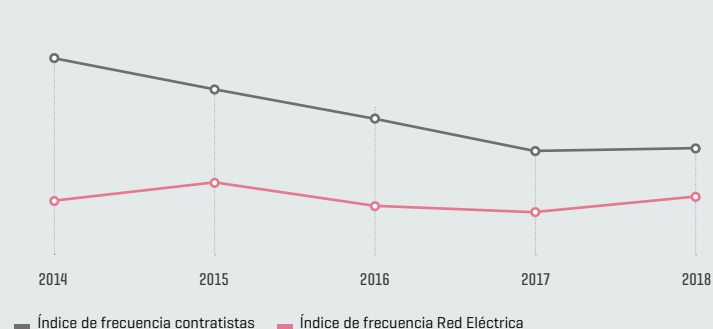




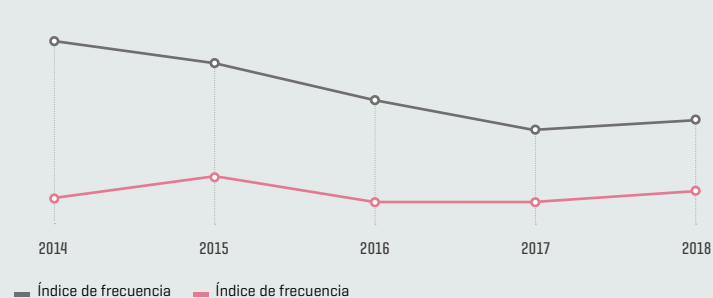
Índices de gravedad



Índices de frecuencia



Índices globales (Red Eléctrica + contratistas)



En el 2018 se ha reducido el número de accidentes laborales con baja de las empresas contratistas con respecto al 2017.





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).



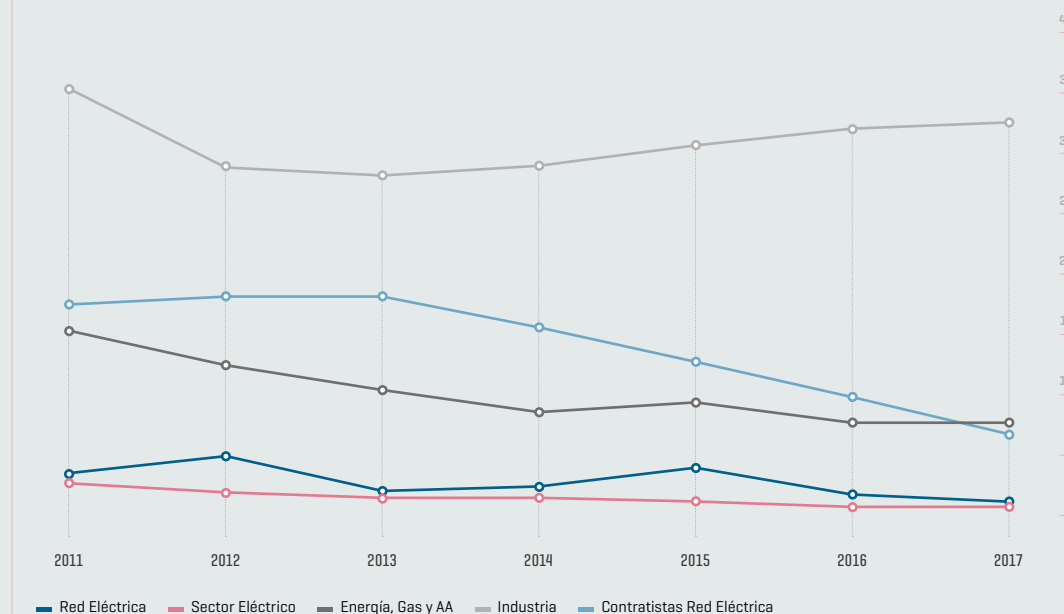
Comparación Índice de Frecuencia

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Red Eléctrica	3,96	5,34	2,49	2,82	4,52	2,43	1,71
Sector Eléctrico [1]	2,92	2,29	1,67	1,77	1,53	1,08	1,08
Sector Energía, Gas y AA [2]	15,20	12,40	10,60	8,80	9,60	8	7,7
Sector Industria [2]	34,60	28,40	27,70	28,60	30,40	31,6	32,2
Contratistas REE	17,62	18,22	17,99	15,61	12,84	10,22	7,24

[1] Fuente: Memoria Unesa.

[2] Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

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.



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.



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].

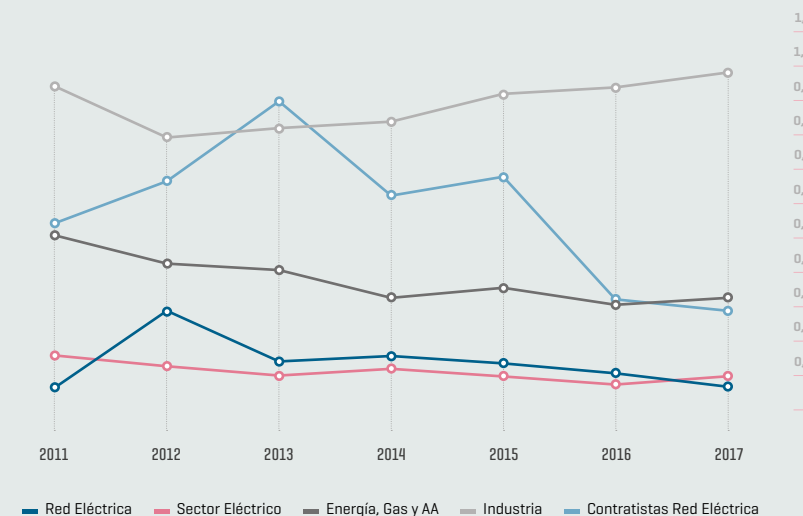
Comparación Índice de gravedad (sin baremo)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Red Eléctrica	0,05	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09	0,05
Sector Eléctrico [1]	0,14	0,11	0,09	0,10	0,08	0,07	0,08
Sector Energía, Gas y AA [2]	0,49	0,41	0,39	0,31	0,34	0,29	0,31
Sector Industria [2]	0,93	0,78	0,81	0,83	0,91	0,93	0,97
Contratistas REE	0,54	0,66	0,89	0,61	0,67	0,31	0,27

[1] Fuente: Memoria Unesa.

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

Índices 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.



MAPA DE RIESGOS

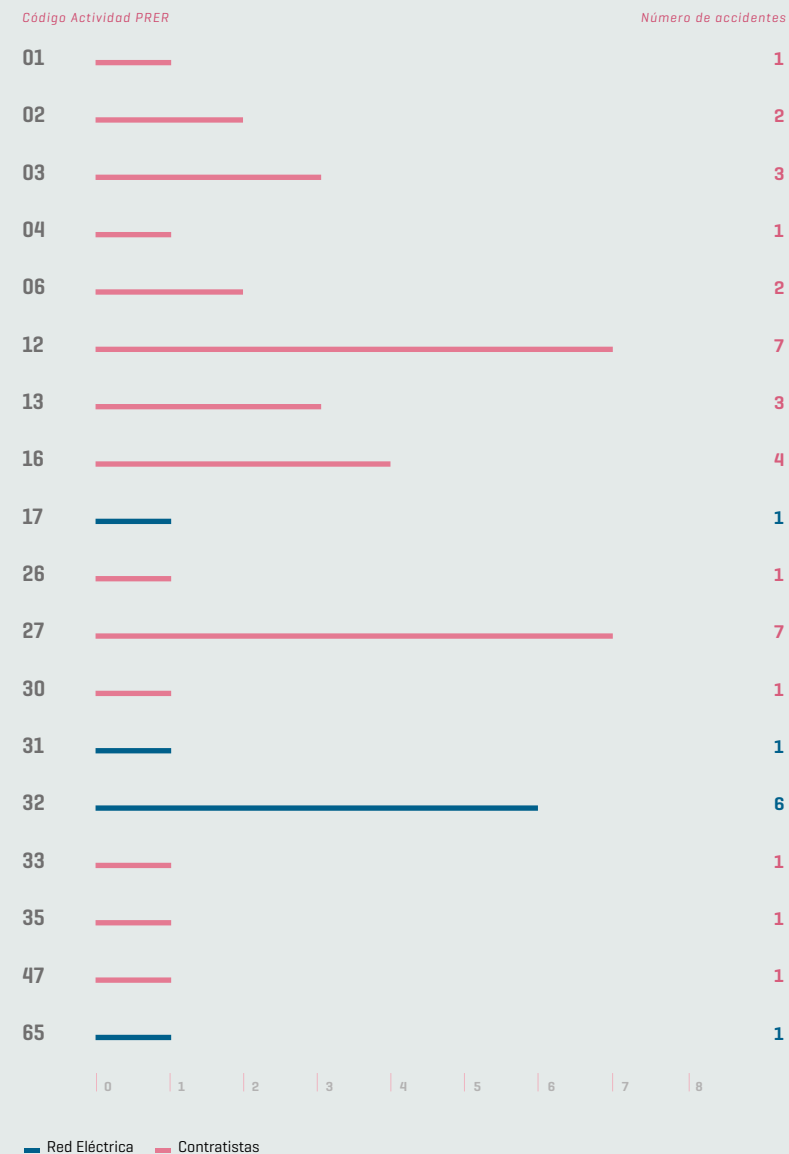
Distribución accidentes laborales con baja. Por actividad

Accidentes laborales. Año 2018

[1] Actividad	Red Eléctrica	Contratistas	Nº
01 Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	-	1	1
02 Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas	-	2	2
03 Ejecución de trabajos en conductores y cable de tierra (tendidos y otros)	-	3	3
04 Ejecución de trabajos en cable de tierra (sustitución y otros)	-	1	1
06 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (obra civil en zanjas y galerías)	-	2	2
12 Ejecución de trabajos de obra civil en subestaciones	-	7	7
13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	-	3	3
16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	-	4	4
17 Ejecución de trabajos sobre equipos e instalaciones de comunicaciones	1	-	1
26 Ejecución de trabajos de pintura/sellado en líneas subterráneas/subestaciones	-	1	1
27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	-	7	7
30 Mantenimientos en el área de trabajos en tensión	-	1	1
31 Mantenimientos generales de líneas (solo Red Eléctrica)	1	-	1
32 Mantenimientos generales de subestaciones (solo Red Eléctrica)	6	-	6
33 Mantenimientos generales de líneas (solo brigadas de apoyo)	-	1	1
35 Mantenimientos generales de subestaciones (solo brigadas de apoyo)	-	1	1
47 Mantenimiento de sistemas de seguridad	-	1	1
65 Operación del sistema eléctrico	1	-	1
Total	9	35	

[1] Código Actividad PRER.

Distribución de accidentes laborales con baja Nº





Contratistas: distribución accidentes laborales con baja. Actividad/dirección/gravedad

Contratistas. Accidentes laborales con bajas. Año 2018

| N° |

[1] Actividad	Construcción			Mantenimiento			Otros departamentos	
	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	-	1	-	-	1	-	-
03 Ejecución de trabajos en conductores y cable de tierra (tendidos y otros)	-	1	2	-	-	-	-	-
04 Ejecución de trabajos en cable de tierra (sustitución y otros)	-	-	1	-	-	-	-	-
06 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (obra civil en zanjas y galerías)	-	-	2	-	-	-	-	-
12 Ejecución de trabajos de obra civil en subestaciones	-	-	7	-	-	-	-	-
13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	-	-	3	-	-	-	-	-
16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	-	-	4	-	-	-	-	-
26 Ejecución de trabajos de pintura/sellado en líneas subterráneas/subestaciones	-	-	-	-	-	1	-	-
27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	-	-	-	-	3	4	-	-
30 Mantenimientos en el área de trabajos en tensión	-	-	-	-	-	1	-	-
33 Mantenimientos generales de líneas (solo brigadas de apoyo)	-	-	-	-	-	1	-	-
47 Mantenimiento de sistemas de seguridad	-	-	-	-	-	-	-	1

[1] Código Actividad PRER.



Red Eléctrica: datos relativos a accidentes laborales con baja 2018. Por actividad

Red Eléctrica. Accidentes laborales con baja. Año 2018

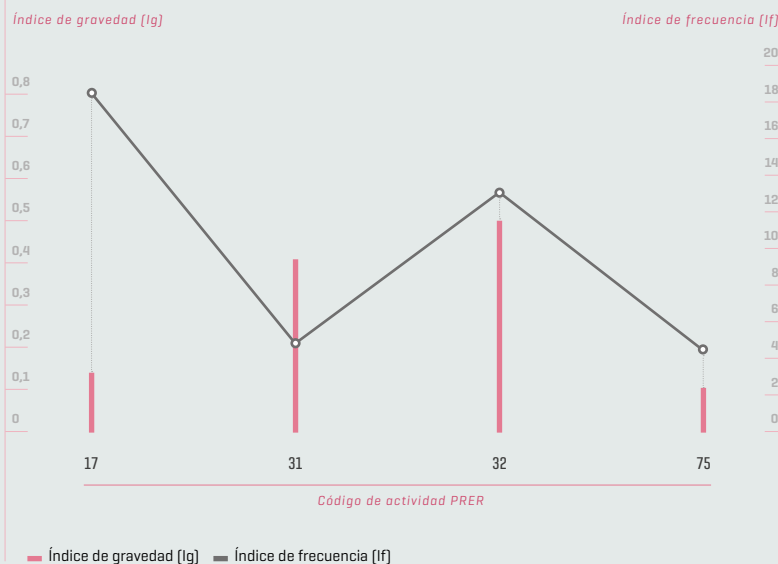
| Índice/Nº |

[1] Actividades de Red Eléctrica	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Jornadas perdidas	Horas trabajadas
17 Ejecución de trabajos sobre equipos e instalaciones de comunicaciones	18,49	0,13	7	54.084
31 Mantenimientos generales de líneas [solo Red Eléctrica]	4,52	0,42	92	221.400
32 Mantenimientos generales de subestaciones [solo Red Eléctrica]	12,59	0,49	234	476.604
65 Operación del sistema eléctrico	4,59	0,09	19	218.016
Total Red Eléctrica	3,08	0,12	352	2.919.441

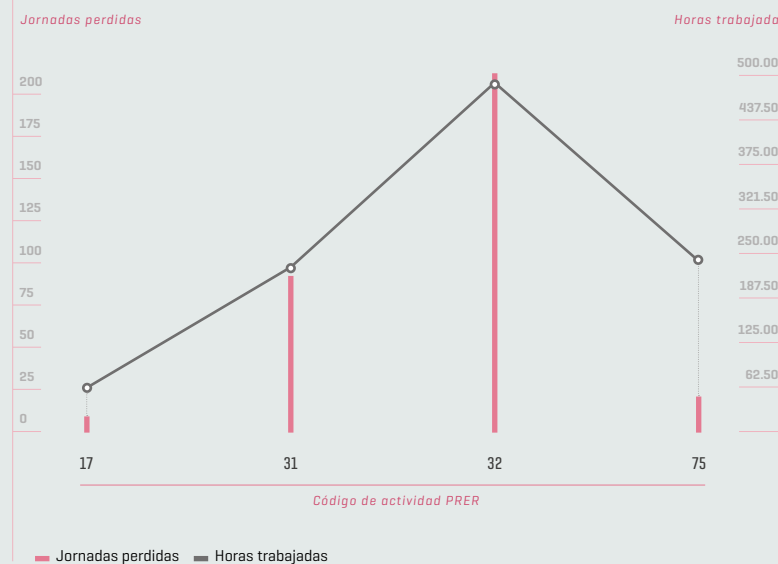
[1] Código Actividad PRER.

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

Índices de gravedad (Ig) y frecuencia (If)



Horas trabajadas y jornadas perdidas





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

Contratistas. Accidentes laborales con baja. Año 2018

| Índice/Nº |

[1] Actividades de contratistas	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Jornadas perdidas	Horas trabajadas
01 Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	8,49	0,67	79	117.826
02 Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas	8,52	17,42	6.131	352.033
03 Ejecución de trabajos en conductores y cable de tierra (tendidos y otros)	10,73	1,64	458	279.538
04 Ejecución de trabajos en cable de tierra (sustitución y otros)	8,06	0,13	16	124.077
06 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (obra civil en zanjas y galerías)	26,97	0,09	7	74.156
12 Ejecución de trabajos de obra civil en subestaciones	22,79	0,19	59	307.204
13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	11,33	0,15	39	264.725
16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	11,01	0,12	42	363.374
26 Ejecución de trabajos de pintura/sellado en líneas subterráneas/subestaciones	31,10	0,68	22	32.157
27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	17,27	0,66	266	405.261
30 Mantenimientos en el área de trabajos en tensión	39,99	0,12	3	25.009
33 Mantenimientos generales de líneas (solo brigadas de apoyo)	3,38	0,04	12	295.668
47 Mantenimiento de sistemas de seguridad	35,02	1,61	46	28.558
Total contratistas 2018	7,24	0,27	1.366	4.969.450

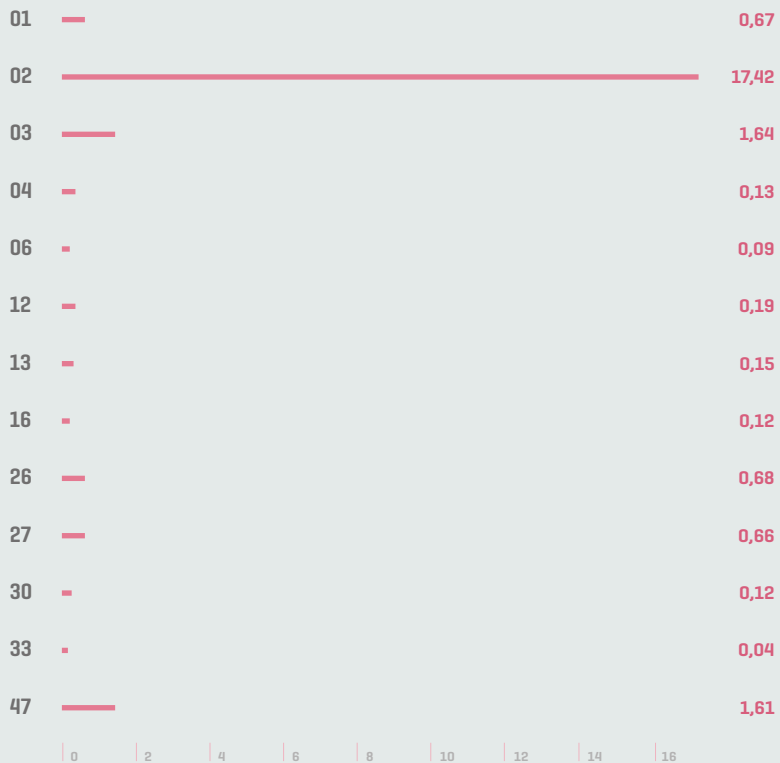
[1] Código Actividad PRER.





Índice de Gravedad Contratistas (Ig)

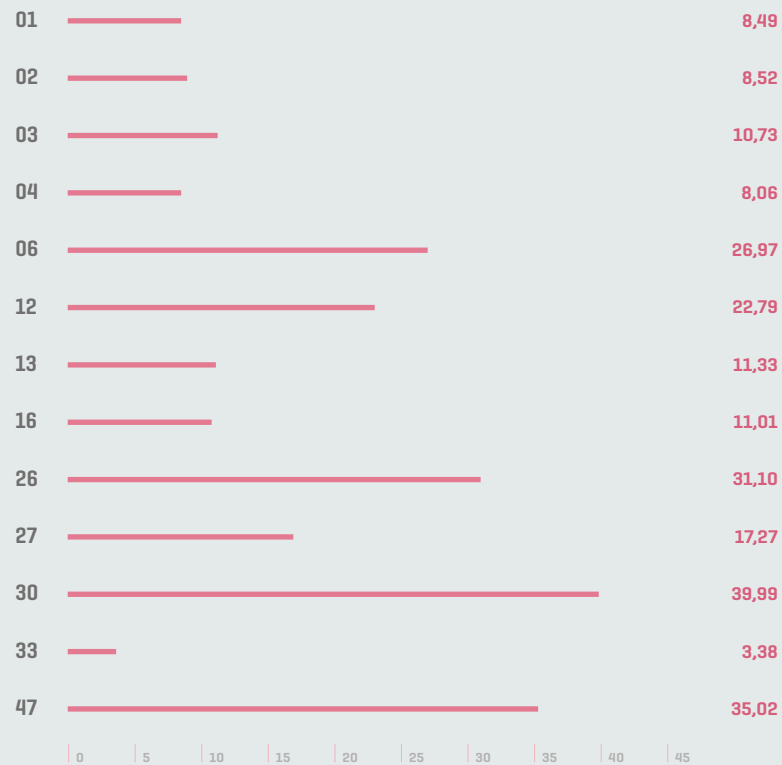
Código
Actividad PRER (1)



[1] Consultar la actividad correspondiente a cada código en la página anterior.

Índice de Frecuencia Contratistas (If)

Código
Actividad PRER (1)



[1] Consultar la actividad correspondiente a cada código en la página anterior.



Distribución accidentes laborales con baja. Por tipo de accidente/gravedad



Distribución de accidentes laborales con baja por tipo de accidente y gravedad. Año 2018

Tipo de accidente	Trivial	Relevante	Mortales
Atrapamiento por manejo incorrecto	1	-	-
Atrapamiento por no detener o ralentizar	1	-	-
Caídas de objetos o masas desprendidas	2	-	-
Caídas de personas a distinto nivel	1	-	-
Caídas de personas al mismo nivel	6	1	-
Choques/golpes con objetos móviles	2	2	-
Choques/golpes con objetos inmóviles	3	1	-
Choques por accidentes de tráfico	1	-	-
Energía eléctrica. Arcos eléctricos	1	1	-
Exposición a condiciones ambientales adversas	1	-	-
Golpes/cortes por herramientas u objetos	5	-	-
Sobreesfuerzos/manipulación defectuosa	12	-	-
Otros	2	-	1
Total accidentes	38	5	1

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





NÚMERO DE ACCIDENTES

44

ocurridos
a lo largo
del 2018



De los 44 accidentes ocurridos a lo largo del año 2018 en actividades de Red Eléctrica y sus contratistas, el 86% de ellos han sido de carácter trivial y el resto de carácter relevante, llegando a ser mortal uno de los accidentes.

Tipos de accidente. Año 2018

| N° |

Tipo de accidente	Contratistas			Red Eléctrica		
	Trivial	Relevante	Mortales	Trivial	Relevante	Mortales
Atrapamiento por manejo incorrecto	1	-	-	-	-	-
Atrapamiento por no detener o ralentizar	1	-	-	-	-	-
Caídas de objetos o masas desprendidas	2	-	-	-	-	-
Caídas de personas a distinto nivel	-	-	-	1	-	-
Caídas de personas al mismo nivel	5	-	-	1	1	-
Choques/golpes con objetos móviles	2	2	-	-	-	-
Choques/golpes con objetos inmóviles	3	1	-	-	-	-
Choques por accidentes de tráfico	-	-	-	1	-	-
Energía eléctrica. Arcos eléctricos	1	1	-	-	-	-
Exposición a condiciones ambientales adversas	1	-	-	-	-	-
Golpes/cortes por herramientas u objetos	5	-	-	-	-	-
Sobreesfuerzos/manipulación defectuosa	8	-	-	4	-	-
Otros	1	-	1	1	-	-
Total accidentes	30	4	1	8	1	-



Accidentes laborales con baja por duración de la baja

Accidentes según duración de la baja

| N° |

	Red Eléctrica	Contratistas
Mortales	-	1
Más de 6 meses	-	-
De 2 a 6 meses	3	6
De 1 a 2 meses	2	4
De 2 semanas a 1 mes		11
De 1 a 2 semanas	2	4
De 1 a 7 días	2	9
Total general	9	35

Accidentes según duración de la baja. Contratistas

| N° |

	Construcción	Mantenimiento	Otras Direcciones Organizativas
Mortales	1	-	-
Más de 6 meses	-	-	-
De 2 a 6 meses	3	3	-
De 1 a 2 meses	-	3	1
De 2 semanas a 1 mes	6	2	-
De 1 a 2 semanas	5	2	-
De 1 a 7 días	7	2	-
Total general	22	12	1

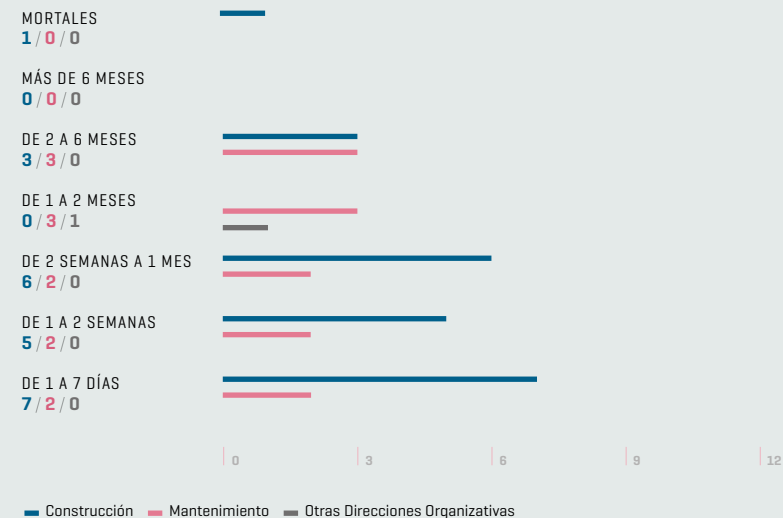
Accidentes según duración de la baja

N°



Accidentes según duración de la baja. Contratistas

N°



- ÍNDICE DE CONTENIDOS
- PRESENTACIÓN
- 01 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

5

R E C U R S O S D E S A L U D





RECURSOS DE SALUD

La vigilancia de la salud colectiva es asumida íntegramente por el servicio sanitario del Servicio de Prevención Propio de la empresa.



RED ELÉCTRICA

promueve la
seguridad, salud
y el bienestar
como fuente de

CALIDAD DE VIDA

tanto a nivel
colectivo
como individual

Red Eléctrica de España cuenta con una unidad básica de salud, integrada en el Servicio de Prevención Propio, formada por una médico especialista en medicina del trabajo y una enfermera del trabajo que llevan a cabo las funciones propias de esta especialidad. Entre ellas están: la vigilancia de la salud y 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 profesionales.

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]. Desde finales del 2017 y durante todo el año 2018 la vigilancia de la salud individual ha estado cubierta a través de un contrato establecido con el Servicio de Prevención Ajeno [SPA] Cualtis Prevención. 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 2018, ya consolidado el Modelo de Gestión de Empresa Saludable, se han llevado a cabo diferentes programas de promoción de la salud, incluidos 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 promueve la seguridad, salud y el bienestar como fuente de calidad de vida, 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 del Modelo de Empresa Saludable.



EN EL 2018

se han realizado

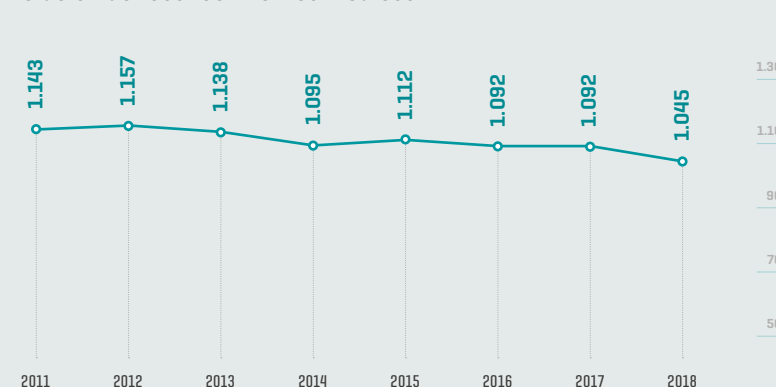
1.045
RECONOCI-
MIENTOS

aplicando los protocolos correspondientes, según los riesgos inherentes a los puestos de trabajo

Durante el año 2018, se han realizado 1.045 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.

Evolución de reconocimientos médicos





RESULTADOS

todas las personas han sido consideradas

APTAS

a excepción de 5 que se consideraron aptas con limitaciones



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 del Centro de Trabajo de La Moraleja, habiendo una comunicación directa y activa facilitada por una retroalimentación constante.

Se realizaron también 25 reconocimientos de Inicio al trabajo a los trabajadores que se incorporaron a la plantilla a lo largo del año. En ese año solo se han realizado 3 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 5 de ellas que se consideraron aptas con limitaciones, estableciendo las medidas preventivas correspondientes.



La Memoria de Empresa Saludable identifica y evalúa los datos relativos a indicadores de salud colectiva, absentismo y otros relacionados con la promoción de salud en el trabajo.

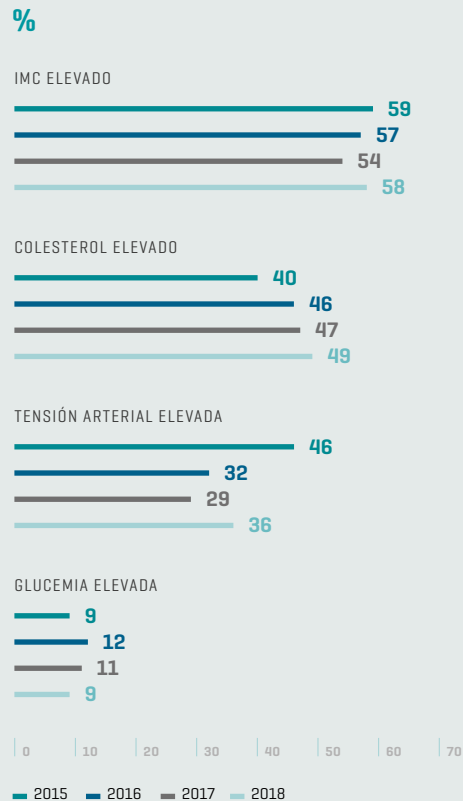
VIGILANCIA DE LA SALUD COLECTIVA

Los datos relativos a indicadores de salud colectiva, absentismo y otros relacionados con la promoción de salud en el trabajo, se encuentran identificados y evaluados en la Memoria de Empresa Saludable.

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 ha analizado cómo los factores de riesgo cardiovascular afectan a la población trabajadora de Red Eléctrica, obteniendo los siguientes datos:

Evolución de los factores de riesgo cardiovascular



EL RECONOCIMIENTO MÉDICO OBLIGATORIO,

correspondiente al personal expuesto a alturas y tensión, se ha realizado en un

99

%

de los casos

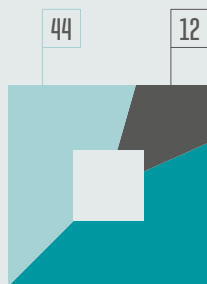
- El 58% de la plantilla tiene el peso por encima de lo normal, de los cuales el 44% presenta sobrepeso y el 14% obesidad (valores = o >30 Índice de Masa Corporal [IMC]).
- El 49% de la plantilla tiene el colesterol elevado.
- El 36% de la plantilla tiene la tensión arterial elevada.
- El 11% de la plantilla tiene la glucemia por encima de niveles normales.
- El 15% de las personas son fumadores.
- La edad media de las personas que se han realizado el reconocimiento es de 44 años (sensiblemente más baja que la edad media de la plantilla que se sitúa en 45 años).

Los datos del gráfico anterior proceden de las medidas tomadas en los reconocimientos médicos. A pesar de los esfuerzos realizados en la promoción del ejercicio y de la alimentación saludable, tanto la evolución del Índice de Masa Corporal [IMC] como los niveles de colesterol y la de la tensión arterial, han experimentado un aumento. No así las glucemias elevadas encontradas, que han disminuido sensiblemente. Estos datos indican que no debemos ceder en el esfuerzo por implantar programas de promoción de hábitos de vida saludables.

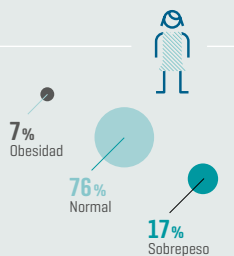
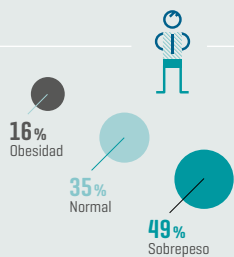


Más concretamente, el análisis de los datos de salud del año 2018 es el siguiente:

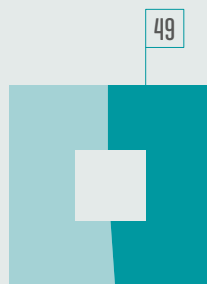
Índice de masa corporal %



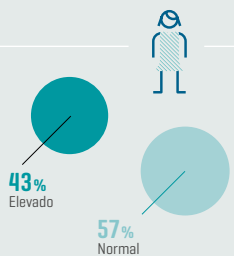
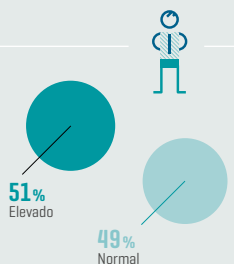
14 OBESIDAD
44 SOBREPESO
46 NORMAL



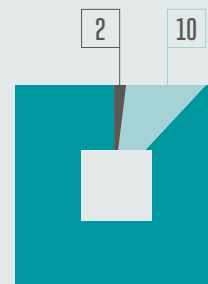
Colesterol %



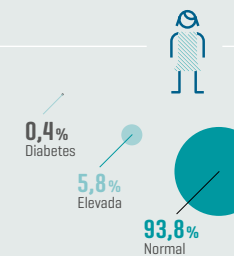
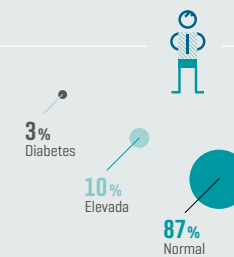
49 ELEVADO
51 NORMAL



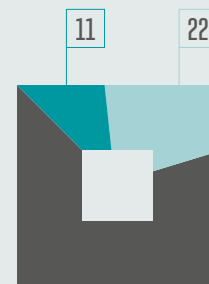
Glucosa %



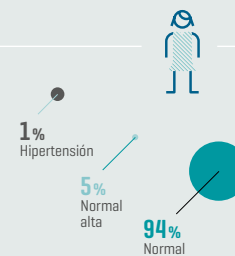
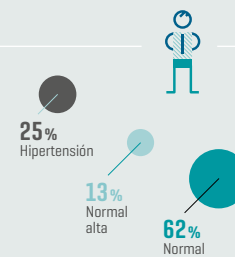
2 DIABETES
10 ELEVADA
88 NORMAL



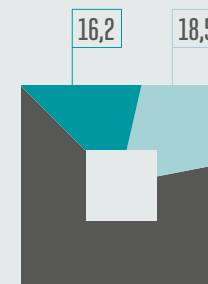
Tensión arterial %



22 HIPERTENSIÓN
11 NORMAL ALTA
67 NORMAL



Hábito de fumar %



16,2 FUMADOR
18,5 NO FUMADOR
65,3 EXFUMADOR



PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Bajo esta definición se propone la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales, y establece un marco conceptual que ayuda a organizar y emprender programas de salud en el entorno de la empresa a todos los niveles (individual, entorno y organización). Como miembro de la Red de empresas saludables y alineada con la Agencia Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo [ENWHP], tras su reconocimiento de buenas prácticas por este organismo, Red Eléctrica



RED ELÉCTRICA

promociona la salud en el trabajo y ayuda a las personas a conseguir una

SALUD ÓPTIMA

apuesta por un concepto de promoción de salud en el trabajo, en toda su extensión con:

- Un diseño sistemático de programas que mejoren la salud del trabajador y de la organización.
- La creación de una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como del trabajador.
- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa, porque es bueno para la salud del trabajador y para la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa.
- Una metodología que ayude a las personas a conseguir una salud óptima (emocional, física, social, espiritual e intelectual).
- Una metodología que utilice diversas estrategias para mejorar el conocimiento que sobre la salud tienen los trabajadores y demás actores relevantes y para poner a su disposición un entorno de trabajo que proteja la salud de las personas y que apoye y refuerce las elecciones saludables.
- Unas condiciones de trabajo mejoradas, en busca de la calidad y la sostenibilidad del trabajo, donde la salud y la seguridad de los trabajadores está asegurada y en las que se cumplen y sobrepasan los requerimientos legales de la normativa vigente.



Anualmente se desarrollan diferentes campañas de salud encaminadas a aumentar la actividad física, disminuir el sedentarismo y mejorar los hábitos de alimentación con el fin de mejorar la prevalencia de posibles enfermedades cardiovasculares y otras patologías crónicas.

- Unos hábitos de vida saludables, considerando en las intervenciones cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar hábitos, comportamientos y habilidades para lidiar con la vida de forma saludable.

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, entre otros. 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.

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, en los últimos años se ha realizado un especial esfuerzo en desplegar 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.

Uno de los reconocimientos externos más importantes conseguidos en el 201 es la colaboración de Red Eléctrica, como experta en este ámbito, en proyectos liderados por entidades oficiales, como el proyecto



VIDA SALUDABLE

Red Eléctrica promueve diferentes iniciativas para concienciar a las personas sobre la importancia de realizar

EJERCICIO FÍSICO

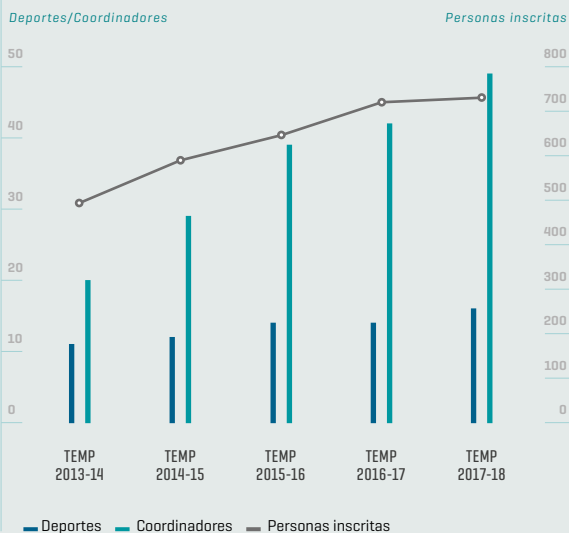


‘Beneficios del fomento de la actividad física y deportiva en términos de mejora de la salud, bienestar y la productividad empresarial’, liderado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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 de los grupos de deporte



JORNADAS DEPORTIVAS

Durante el mes de junio

170 PERSONAS

participaron en las IV Jornadas Deportivas de Red Eléctrica

El 43% de la plantilla se ha beneficiado de las ayudas económicas que Red Eléctrica concede a las personas que participan en alguno de los deportes incluidos en la Temporada deportiva.

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 IV Jornadas Deportivas de Red Eléctrica dirigidas a toda la plantilla, las cuales contaron con un total de participación de 170 personas. Además durante ese mismo mes, Red Eléctrica fue la anfitriona del III 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 el *Challenge* de las Empresas.

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, se vio la necesidad de ir más allá en la evaluación de los condicionantes de la salud relacionados con el ejercicio físico. El objetivo es 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.

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 se encarga de evaluar los siguientes parámetros:

- Analítica de sangre.
- Condicionantes de la condición física: equilibrio, fuerza, flexibilidad, resistencia aeróbica.
- Datos antropométricos: peso, talla, índice de masa corporal, tensión arterial, frecuencia cardíaca en reposo, perímetro umbilical...



DURANTE
EL 2018

90
PERSONAS

han pasado
por la consulta
de condición
física

El Espacio Energía es una sala habilitada en la Sede Social para la realización de clases colectivas de yoga, pilates y entrenamientos funcionales en grupos reducidos.

- Composición corporal: porcentaje y cantidad de grasa y músculo.
- Hábitos de salud y nivel de estrés, a través de cuestionarios reconocidos científicamente.

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. Para evaluar los resultados alcanzados se realizará un seguimiento pasados unos meses.

Durante el 2018, 90 personas han pasado por la consulta de condición física.

Espacio Energía

Como resultado de los diferentes proyectos de investigación realizados en años anteriores, se identificó la necesidad de contar con un espacio destinado exclusivamente a la práctica de ejercicio físico, en la Sede Social. Así, en mayo del 2018 nació el Espacio Energía, una sala habilitada y preparada para



la realización de clases colectivas de yoga, pilates y entrenamientos funcionales en grupos reducidos.

Este mismo formato de clases grupales de yoga y pilates se replica en los centros de trabajo de Rubí y La Eliana, donde habilitan un espacio para la práctica de este tipo de actividad física.

Encuesta de hábitos de actividad física y estilos de vida

Con el objeto de conocer con mayor detalle el grado de actividad física y sedentarismo de las personas del Grupo, se lanzó una encuesta en junio del 2018.



ALIMENTACIÓN SALUDABLE

En el 2018 se han
realizado

3

TALLERES

sobre etiquetado
nutricional,
al que han acudido
unas 15 personas
por taller

El nivel de participación alcanzado, tanto a nivel global (58,3%) como para cada uno de los colectivos analizados, garantiza la fiabilidad del estudio. Se midieron diferentes parámetros, estado de salud general, función física, dolor corporal, salud en el ámbito laboral, descanso, vitalidad, estrés, actividad física, sedentarismo en el ámbito laboral y en el tiempo libre. Posteriormente los resultados se cruzaron para evaluar qué porcentaje de personas cumplían con las recomendaciones de actividad física realizadas por la OMS.

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, desde el año 2016, se dio un paso más con la implantación de una Campaña de Alimentación Saludable. Esta campaña incluye diferentes acciones colectivas (talleres y sesiones grupales) e individuales (asesoramiento nutricional individualizado), en colaboración con la SEDCA [Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación].

Acciones colectivas

Entre las acciones colectivas realizadas durante el año 2018 cabe destacar 3 talleres presenciales sobre 'etiquetado nutricional', donde han acudido unas 15 personas por taller.



Se ha creado también un apartado especial de recomendaciones nutricionales, en el que periódicamente se cuelgan recetas, recomendaciones o falsos mitos sobre aspectos de alimentación y nutrición. Cabe destacar que se trata del espacio más visitado de la web interna.

Acciones individuales: consultas de nutrición personalizada presencial y online

Se realizaron 321 consultas presenciales individualizadas, en diferentes centros de

trabajo [Sede Social, Ponferrada, Vitoria, Bilbao, Tenerife y Las Palmas]. Durante estas consultas, se realiza un estudio previo de datos antropométricos [índice de masa corporal, tensión arterial, masa magra, masa grasa...] y valores analíticos [perfil lipídico, glucosa...] y una entrevista-encuesta para identificar los motivos de la consulta, los hábitos alimentarios, preferencias y aversiones. En función de los factores identificados, se diseña un plan de actuación con consejo dietético a medida, y se programan consultas sucesivas.



SE HAN REALIZADO
321
CONSULTAS

de nutrición de forma presencial, cuyo resultado es un plan de actuación a medida



Con idea de aumentar el alcance de la campaña y hacerla más extensiva a otros territorios, además de las consultas presenciales, se ha diseñado un consulta *online*, que permite también el seguimiento periódico a las personas de fuera de la Sede Social. Esta modalidad comenzó en noviembre del 2018, y permitió hacer el seguimiento a 39 personas.

Además de estas acciones orientadas directamente a la incorporación de hábitos de alimentación saludables, se han realizado otros avances en la mejora interna de determinados servicios relacionados con la alimentación. Así, en el pliego de licitación del servicio de *catering*, se incluyó una cláusula con una serie de condicionantes en la elaboración de los menús. Estos debían ser saludables desde un punto de vista nutricional y calórico, sin incluir grasas saturadas, ni exceso de azúcares y con una distribución de nutrientes equilibrada.

Prevención de enfermedades cerebrovasculares

Una de las nuevas campañas desplegadas en el 2018 ha sido la de Prevención de enfermedades cerebrovasculares, en colaboración con la Asociación Freno al Ictus, que se desarrolló con las siguientes iniciativas principales:

- Sesiones divulgativas de sensibilización sobre la importancia de incorporar hábitos



CAMPAÑA ALIMENTACIÓN SALUDABLE

Gracias a las consultas *on line* se ha podido realizar el seguimiento nutricional a

39 PERSONAS

de fuera de la sede social

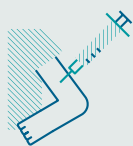


La campaña de Prevención de enfermedades cerebrovasculares del 2018, en colaboración con la Asociación Freno al Ictus, con sus acciones y resultados obtenidos, permitieron a Red Eléctrica recibir el sello Brain Caring People en la empresa.

saludables para la prevención de los factores de riesgo, en Madrid, Sevilla, Zaragoza, Valencia y Palma de Mallorca, con 200 asistentes.

- Píldora formativa 'Pasaporte para la vida' a todos los profesionales del Grupo.
- Formación en primeros auxilios a los delegados de prevención y a personas interesadas en aprender más sobre la atención al ictus, con una participación de 20 personas.
- Acción 'Héroes en casa' en el *día sin cole* de Red Eléctrica dirigida a los hijos de los trabajadores.

Estas acciones y los resultados obtenidos permitieron a Red Eléctrica recibir el sello *Brain Caring People* en la empresa.



CAMPAÑA ANTIGRIPIAL

223 PERSONAS

han sido
vacunadas de
la gripe
estacional
[el 13,62% de
la plantilla]



Plan de prevención del cáncer

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

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.

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].

Con el objetivo de comenzar a prevenir directamente este tipo de trastornos, pero también a disminuir las limitaciones asociadas a padecerlos, en abril del 2018 se implantó la consulta de fisioterapia en la Sede Social, con un alto grado de utilización y satisfacción. A lo largo del 2018 se han atendido un total de 911 consultas.

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 223, lo que supone un 13,62% de la plantilla.

Modelo de Gestión de la Edad

El Modelo de Gestión de la Edad ha ido evolucionando, desde su aprobación en el 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



En el 2018 se ha puesto en marcha una experiencia piloto de análisis y evaluación de la condición física con un plan de intervención y mejora de las capacidades funcionales, cuyo objetivo es retrasar el deterioro propio del envejecimiento.

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 desde la perspectiva de la salud, una vez analizado el 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 puso en marcha en el 2018, 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.

El primer objetivo fue valorar la condición física de los trabajadores para objetivar su situación real respecto a los diferentes componentes [fuerza, resistencia cardiorrespiratoria, equilibrio y flexibilidad]. Conocer la actividad física que realizan al margen del trabajo, así como sus niveles

de sedentarismo y aportar recomendaciones e información personalizada al objeto de mejorar su salud y capacidad para las exigencias del puesto de trabajo.

El segundo objetivo consistió en observar las diferencias en la salud física, mental y estilos de vida entre técnicos especialistas de líneas y de subestaciones de edad avanzada. Los técnicos de líneas presentaron mejores resultados en las variables de condición física respecto a los técnicos de subestaciones, mientras que, de forma general, para las variables de actividad física y salud auto-reportada, composición corporal y antropometría, así como variables fisiológicas no se observaron diferencias significativas. Hay que tener en cuenta que la edad media de los técnicos especialistas participantes en el estudio era algo inferior.

El tercer objetivo consistió en establecer si el test de valoración del Índice de Capacidad de Trabajo (ICT) es sensible en la detección de diferencias en la salud física, mental y estilos de vida entre técnicos de líneas y técnicos de subestaciones de edad avanzada. A este



MODELO DE GESTIÓN DE LA EDAD

ha evolucionado hacia una gestión focalizada en alcanzar una adecuada

CURVA DE EDAD

en los diferentes puestos de la organización



respecto, concluimos que, con los datos que tenemos hasta el momento, el ICT por sí solo no parece ser una herramienta adecuada para detectar posibles deficiencias en cuanto al desempeño físico [condición física] de los trabajadores, y por lo tanto se hace necesaria la implantación de una batería de evaluación directa de la condición física, para la detección temprana de posibles deficiencias en el desempeño físico de los trabajadores



ATENDIDAS
UN TOTAL DE
1.017
CONSULTAS

siendo las más numerosas las relacionadas con problemas traumatológicos y respiratorios

junto con el análisis de los requerimientos físicos de cada puesto de trabajo.

En este estudio participaron 55 personas. En el 2019 se continuarán realizando evaluaciones a técnicos especialistas de demarcaciones mayores de 50 años y valorando el ICT, ampliando así la muestra del estudio para dar consistencia a estas conclusiones.

Paralelamente se realizaron conferencias sobre envejecimiento saludable que continuaremos impartiendo en el 2019.

Principales objetivos en el 2019

Implantación de las iniciativas definidas para los colectivos en puestos con riesgos asociados a la edad: realización de evaluaciones de la condición física y valoración del Índice de Capacidad de Trabajo [ICT] e iniciación de un estudio de investigación.

ACTIVIDAD ASISTENCIAL

Durante el 2018 se han atendido un total de 1.017 consultas, incluidas consultas médicas, de enfermería, asistencia a urgencias, vacunas, consultas telefónicas o consultas por Incapacidad Temporal... además de todas las actuaciones relacionadas con los reconocimientos y extracciones de sangre.

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 lumbalgias) y con patología aguda de las vías respiratorias.

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), como las ausencias menores o iguales a tres días provocadas por enfermedad común.

Nº medio de trabajadores	1.727
Días teóricos trabajados	630.355
Bajas por Enfermedad Común	295
Días naturales de IT (Incapacidad Temporal)	13.648
Índice de absentismo por IT (Incapacidad Temporal)	2,17
Días de ausencia por enfermedad ≤ 3 días	1.357
Índice de absentismo por enfermedad ≤ 3 días	0,21
Índice de absentismo por Enfermedad Común (IT + ≤ 3 días)	2,38
Días de ausencia por EP (Enfermedad Profesional) y AT (Accidente de Trabajo)	634
Índice de absentismo por EP (Enfermedad Profesional) y AT (Accidente de Trabajo)	0,10%
Índice de absentismo de Seguridad y Salud	2,48



EN EL 2018
SE HAN
PRODUCIDO

295
BAJAS

por enfermedad
común

El Servicio Médico realiza el seguimiento del absentismo por enfermedad para identificar cualquier relación entre la enfermedad causante de la ausencia y los riesgos para la salud que puedan aparecer por la realización del trabajo.

Incapacidad Temporal por enfermedad común

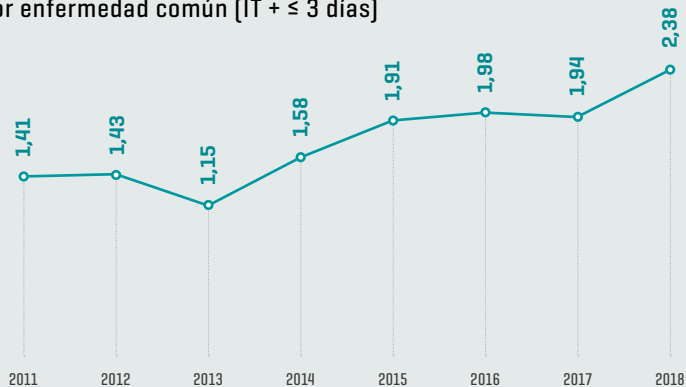
El Servicio Médico de Red Eléctrica realiza el seguimiento del absentismo por enfermedad que ocasiona Incapacidad Temporal, según su procedimiento interno IM007 'tramitación y seguimiento de las enfermedades comunes', Instrucción Técnica revisada en junio del 2011, que recoge las actuaciones a seguir para que, como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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

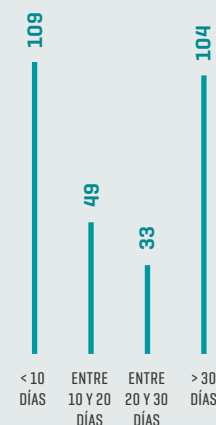
Actualmente realizamos el cálculo del índice de absentismo partiendo de los siguientes datos: días de Incapacidad Temporal o baja totales, y no solo jornadas perdidas, y como denominador



Evolución del índice de absentismo por enfermedad común (IT + ≤ 3 días)



Bajas según duración 2018
Nº



se establece el total de los días teóricos en el año, es decir, plantilla media por 365 días.

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

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

Evolución del índice de absentismo por contingencia común

En el año 2017 la tendencia creciente del índice de absentismo por enfermedad común con baja experimentó un ligero descenso, pero en el 2018 ha aumentado, no por incrementarse el número de bajas, sino por la duración de las mismas.

La duración media de las bajas, calculada como la razón entre los días de Incapacidad Temporal y el número de casos de baja, es de 42 días, notablemente más elevada que el año anterior (32 días), destacando el número de bajas producidas con duración menor a 10 días (36,98 %) y las producidas con una duración mayor a 30 días (35,25%), lo que supone un alto porcentaje de ausencias de larga duración. Se adjunta un gráfico con la distribución de las bajas por duración. En el 2018 el índice se ha visto aumentado porque ha habido procesos de muy larga duración [7 procesos por encima de un año].

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



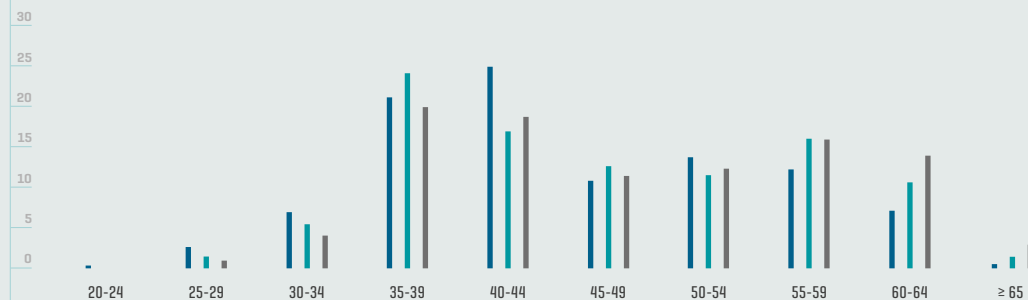
Estudio del absentismo por enfermedad común en función de la edad

Cabe destacar un aumento en el número de bajas de personal a partir de los 55 años. Comparativamente se observa cómo aumenta la duración de las bajas a medida que aumenta la edad.

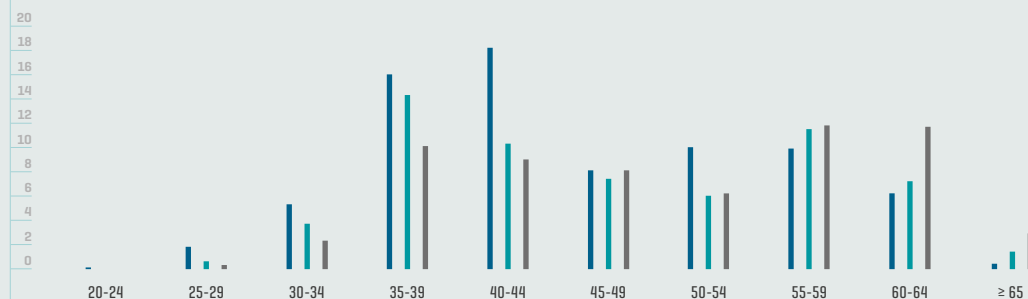
El aumento relativo de las bajas en las mujeres de 30 a 39 años suele ir asociado a los casos de embarazo, identificados al realizar el estudio por género.



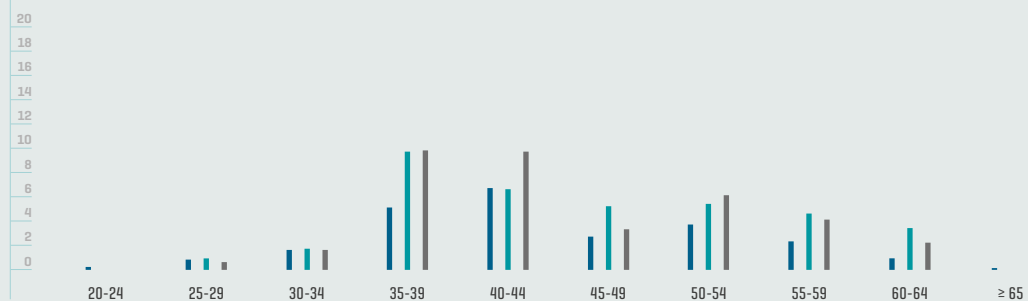
Total profesionales (■), % IT (■) y % duración en relación con la edad (■)



Hombres (■), % IT (■) y % duración en relación con la edad (■)



Mujeres (■), % IT (■) y % duración en relación con la edad (■)





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 31/1995, 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.

Más de la mitad de los días de ausencia por enfermedad común con baja, el 50,70%, son debidos a problemas del aparato locomotor, es decir, a patología musculoesquelética. El 33,56% de las bajas son debidas a estas causas y hemos observado que en el 2018 la duración de estos procesos ha aumentado considerablemente (66,3 días de duración media), lo que puede deberse a que 17 de estos casos han tenido una duración superior a 100 días.

Se ha desglosado esta patología en:

- Traumatología general [21,69% de casos de IT, duración media 59 días].



EN EL 2018

se ha puesto
en marcha la
consulta de

**FISIO-
TERAPIA**

que está
teniendo un alto
nivel de
utilización

El conocimiento de las patologías prevalentes en nuestra población laboral es fundamental para diseñar y dar prioridad a los programas específicos de prevención de la salud.

- Patología de columna lumbar [9,49% de casos de IT, duración media 56 días].
- Patología cervical [2,37% de casos de IT, duración media 83 días].

A la vista de estos datos, continuamos trabajando en prevención de la patología musculoesquelética, fomentando la actividad física y evitando el sedentarismo y facilitando la realización de sesiones de pilates y yoga. Además, en el 2018 se ha puesto en marcha la consulta de fisioterapia, que está teniendo un alto nivel de utilización y que, sin duda, tendrá un impacto importante tanto en la prevención como en la mejora de esta patología. Las evaluaciones personales de la condición física ayudan también a la prevención de lesiones.

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 17,63%, representando la duración de los mismos un 6,75% de los días de baja.



AUSENCIAS CON BAJA

50,7 %

de las ausencias
por enfermedad
común que causan
baja son debidas
a patologías
musculoesqueléticas

La patología oncológica, prácticamente se mantiene en los niveles del año anterior suponiendo un 6,09% de los días perdidos, frente a un 5,64% en el 2017.

Los días perdidos por patología cardiovascular suponen un 4,09% 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 2018

Grupos de patologías	Nº casos en el año	Días IT en el año	% casos en el año	% días en el año
Aparato respiratorio	29	562	9,83%	4,12%
Cardiovascular	17	558	5,42%	4,09%
Cirugía general	21	677	6,78%	4,96%
Dermatología	3	58	1,02%	0,42%
Digestivo	16	342	4,75%	2,51%
Endocrino	0	0	0,0%	0,00%
Ginecología/Obstetricia	20	695	5,76%	5,09%
Gripe	9	49	4,07%	0,95%
Infecciosas	12	129	3,62%	0,93%
Neurología	5	584	1,02%	4,28%
Odontología/Maxilofacial	5	121	1,69%	0,89%
Oftalmología	13	392	4,41%	2,87%
Oncología	7	831	2,03%	6,09%
Otorrino	12	205	3,73%	1,50%
Patología cervical	8	666	2,37%	4,88%
Patología lumbar	33	1.854	9,49%	13,58%
Psiquiatría	22	1.212	6,44%	8,88%
Traumatología	74	4.399	21,69%	32,23%
Urología	14	267	4,75%	1,96%
Total	327	13.648	100,00%	100,00%

- ÍNDICE DE CONTENIDOS
- PRESENTACIÓN
- 01 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

6

ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO





ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En el 2018 se ha continuado trabajando en el entorno psicosocial de acuerdo al plan de prevención asociado a los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales realizada en el 2016. Además, se han seguido llevando a cabo acciones que, impulsadas por la Dirección de Recursos Humanos, involucran a toda la organización y buscan la mejora del clima social, basándose en los resultados de la encuesta de clima realizada en el 2017.

Líneas de intervención: Plan de prevención de Riesgos Psicosociales



Comunicación

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



Talento

- Desarrollo de 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 Red Eléctrica.



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.



Red Eléctrica ha colaborado con la Universidad Europea de Madrid en un estudio de investigación, cuyo objetivo era la valoración de técnicas de control en los niveles de estrés, en el que participó un grupo de control de 30 trabajadores voluntarios.

En cuanto a las acciones directamente **dirigidas al control del estrés y mejora del bienestar psicosocial**, se realizó un taller de bienestar emocional del líder, dirigido a personas del equipo directivo.

Además, se ha continuado con los **Programas de Mindfulness** que ya habíamos comenzado en el 2017. Estos programas de participación voluntaria, consisten en una sesión semanal de 2 horas y tienen una duración de 8 semanas.

Asimismo, continuamos llevando a cabo las campañas de hábitos saludables, dirigidas a mejorar los hábitos de alimentación y el ejercicio físico, prevención de riesgos cardiovasculares y mejora de la salud músculo esquelética. Hay evidencias contrastadas de que promover el autocuidado es una parte importante que contribuye al bienestar psicosocial.

Programa de bienestar basado en técnicas de movimiento meditativo: se ha puesto en marcha un programa de formación con

carácter práctico en el que se enseñan diferentes técnicas de ejercicio basadas en el movimiento meditativo, con el objetivo de conseguir que los participantes adquirieran autonomía en la aplicación de herramientas y técnicas de ejercicio efectivas, basadas en este tipo de técnicas, con la única finalidad de sentirse mejor en el día a día. El programa de ejercicio consistió en 27 sesiones de 30 minutos desarrolladas a lo largo de 9 semanas y una sesión de cierre en la semana 10. Participaron de forma activa 30 personas realizando la formación y practicando técnicas como Qi Gong.

Este proyecto se enmarcó dentro de un estudio de investigación liderado por la Universidad Europea de Madrid en colaboración con Red Eléctrica, cuyo objetivo era la valoración de la incidencia de estas técnicas en los niveles de estrés y por tanto en la salud, realizando determinaciones de cortisol y medidas de variabilidad cardíaca. Para poder llevar a cabo el estudio, contamos con la participación en paralelo de un grupo de control de 30 trabajadores voluntarios.

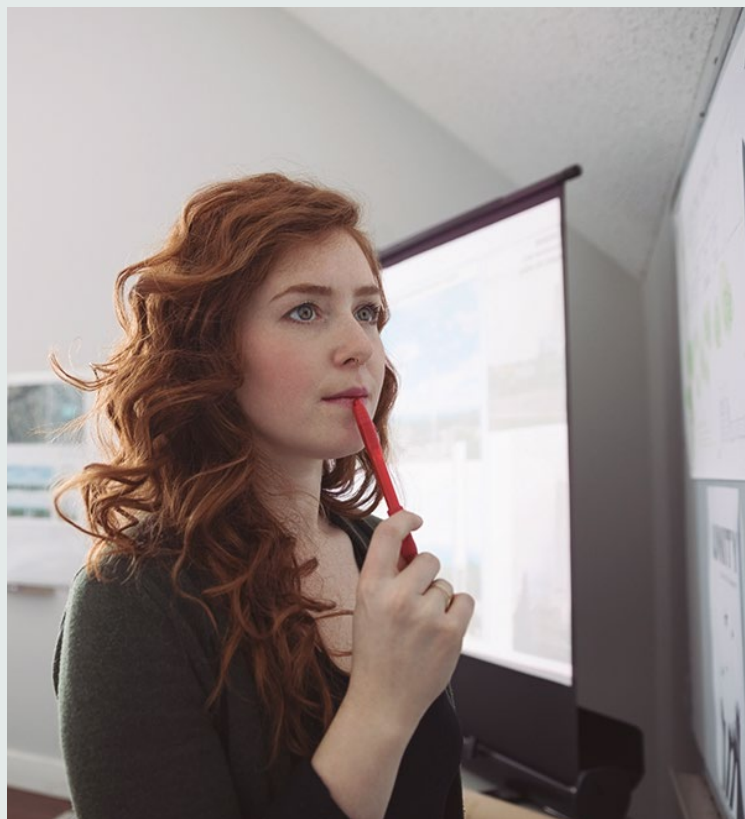


**PROGRAMA
DE BIENES-
TAR**

basado en
técnicas de
movimiento
meditativo

**28
SESIONES**

en las que
participaron
30 personas



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, y planes de integración, tienen impacto directo en el bienestar emocional/psicosocial, por lo que desde nuestra área animamos a que se sigan potenciando aquellos aspectos que más contribuyen al bienestar psicosocial.



GESTIÓN DEL TALENTO

4

TALLERES

de cohesión de equipo y estrategia en direcciones completas durante el 2018

En el 2018 se han desarrollado 4 talleres de cohesión de equipo y estrategia en direcciones completas. Además, como parte de su proceso de transformación cultural, el Grupo Red Eléctrica ha puesto en marcha un nuevo Modelo de Liderazgo Transformador.

Otra acción que tiene un gran valor en el bienestar psicosocial es el proceso de acompañamiento llevado a cabo por el Departamento de Gestión del Talento, que ayuda a las personas a adaptarse a las características de sus puestos de trabajo.

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

En este sentido, hay algunos programas puestos en marcha por los Departamentos de Gestión del Talento y Organización y Planificación de RR. HH., 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.

Aunque las evaluaciones de riesgo psicosocial se realizan cada 5 años y nos dan información para poner en marcha acciones de prevención de cara a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar psicosocial, no dejamos de observar



EL MODELO DE GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

del Grupo va
más allá de las

MEDIDAS

legislativas
y políticas
existentes para
la promoción de
la conciliación
de la vida laboral
y personal

El modelo de gestión de la conciliación del Grupo, ha cambiado y madurado a lo largo de los casi 10 años que lleva implantado y representa una de las principales áreas de actuación del Plan de Diversidad del grupo y del Modelo de Empresa Saludable.

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.

GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida laboral y personal es una estrategia dirigida a la consecución del equilibrio entre la vida laboral, la vida familiar (familia y hogar) y la vida personal (salud, ocio, relaciones sociales, desarrollo personal, etc.). Las medidas legislativas y políticas existentes que cuentan con el objetivo de la conciliación de la vida laboral y personal, se encuentran dentro de los objetivos orientados a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Pero Red Eléctrica quiere ir más lejos. El modelo de gestión de la conciliación del Grupo, ha cambiado y madurado a lo largo de los casi 10 años que lleva implantado y representa una de las principales áreas de actuación del Plan de

Diversidad del Grupo y del Modelo de Empresa Saludable, dentro de su **entorno psicosocial**, que incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la organización y afectan el bienestar psicológico y físico de las personas. Se trata de un elemento clave del estilo de dirección, en aras de atraer y retener a los mejores profesionales y de crear un marco que favorezca su motivación y consecuentemente una mayor contribución a los objetivos generales de la empresa.

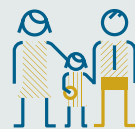
Desde el año 2009, la elaboración de la normativa interna asociada, [Guía de Actuación y Procedimiento], tiene como finalidad guiar la actuación y gestión de la Dirección de RR. HH. para dar respuesta, de manera integrada, a las necesidades de conciliación de nuestros profesionales a través de un proceso dinámico de gestión y mejora continua, contribuyendo así a aumentar el nivel de compromiso, eficiencia y satisfacción de las personas. Bajo este marco, y tras la finalización del plan de acción anterior con un cumplimiento del 100% de los objetivos



identificados, en el 2018 se ha **aprobado el III Plan Integral de Conciliación para el horizonte 2018-2021**, que recoge los objetivos y actuaciones que en materia de conciliación se van a desarrollar, incluyendo además los mecanismos de seguimiento, medición y evaluación del grado de avance.

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, garantizan la mejora continua en la gestión junto con las líneas estratégicas y objetivos definidos. En el 2018, en respuesta a la evaluación periódica del modelo, basado en el proceso certificado EFR [Empresa Familiarmente Responsable] y sus normas asociadas, Red Eléctrica de España ha renovado su certificación y se mantiene como empresa Proactiva [B+].

En base a su experiencia, Red Eléctrica se suma a la invitación recibida para compartir su experiencia como experta, en el Observatorio para el Desarrollo de la Conciliación y la Corresponsabilidad liderada por la Universidad ICADE-ICAI. El objetivo es trabajar a través de la investigación aplicada, interdisciplinar y de alta calidad, para ofrecer y transferir su experiencia a las empresas e instituciones con información relevante y datos fiables cotejados con estándares internacionales, que ayuden a otras organizaciones a orientar sus políticas activas de conciliación, a partir de estudios sectoriales específicos contrastados.



CONCILIACIÓN

Red Eléctrica tiene implantadas más de

60

MEDIDAS,

acciones e iniciativas de conciliación que aplican por igual al conjunto de la plantilla

Red Eléctrica ha renovado su certificación y se mantiene como empresa Proactiva (B+) tras la evaluación del modelo basado en el proceso certificado EFR (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 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

7

L A E M P R E S A
S A L U D A B L E
E N L A
C O M U N I D A D





LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD

El Modelo de Gestión de Empresa Saludable va más allá del ámbito interno para influir de forma positiva en diferentes aspectos encaminados al bienestar de nuestro entorno social.



PÓLIZAS DE SEGURO DE SALUD

concertadas para
trabajadores y
extensivas a sus
familiares

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 2018 hemos 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 familiares.

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



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.

trabajadores de la empresa. Sabemos que el cambio de hábitos de nuestros profesionales 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 el 2018 se desarrolló un día sin cole para mayores en el que se trataron aspectos básicos de promoción del ejercicio, alimentación saludable y prevención del ictus.

• **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 y normalización por medio de acciones encaminadas a la sensibilización de las personas de la Compañía. Como resultado del plan de comunicación, el Plan Familia, proyecto 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. En este sentido, 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.
- **Proyectos de mejora en comunidades locales en las que se tiene alguna presencia:** Red Eléctrica lidera o participa activamente en diversos proyectos ambientales y sociales, orientados a contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que la Compañía está presente.

Adicionalmente, 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.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El alcance del Modelo de Empresa Saludable abarca otras áreas de actuación ligadas a fomentar el bienestar de las personas a través de actuaciones que supongan a la vez el bienestar del entorno más cercano buscando



Durante el 2018 se han desplegado las acciones contempladas en el Programa de Voluntariado Corporativo, alcanzando un cumplimiento del 69,5% y una participación global del 13,8%.

extender su compromiso no solo a su entorno de trabajo sino también a la comunidad. En este sentido, el Modelo del Voluntariado Corporativo del Grupo Red Eléctrica aprobado en enero del 2017 por el Comité Directivo de Sostenibilidad, pretende extender la acción social externa de la Compañía, impulsando y potenciando la colaboración del mayor número de personas en actividades solidarias que den respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales que se definan en sus líneas maestras de actuación. De esta forma, se pasa de un enfoque de voluntariado, que es puramente solidario y asistencial, a un enfoque estratégico y transaccional, que responda a los intereses empresariales.

Las actuaciones desplegadas van encaminadas al desarrollo de competencias de los empleados y a la creación de valor en el territorio. Por un lado, se persigue canalizar el talento interno al servicio del voluntariado corporativo, y por otro, implementar acciones de voluntariado adaptadas a las distintas realidades de los territorios, que proporcionen



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2018, responden han contribuido principalmente a mejorar la calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión social y a fomentar la

EMPLEABILIDAD

soluciones innovadoras a problemáticas sociales y ambientales.

En el 2018, se han realizado las siguientes actuaciones:

- Desarrollo de actuaciones basadas en el Plan Plurianual del Voluntariado Corporativo 2018-2020.
- Identificación de acciones que respondían a los objetivos marcados en el modelo de gestión.
- Identificación de entidades colaboradoras de las acciones.
- Realización de un calendario anual de acciones con despliegue en todos los territorios.
- Desarrollo de las acciones definidas en el calendario.
- Medición de indicadores de participación y satisfacción.

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2018, que responden al nuevo enfoque estratégico, han contribuido prioritariamente a mejorar la calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión social, a fomentar la empleabilidad y a atender demandas concretas y reales de la sociedad. Con el desarrollo de estas iniciativas hemos ayudado, a través de la implicación solidaria y voluntaria de nuestros profesionales,

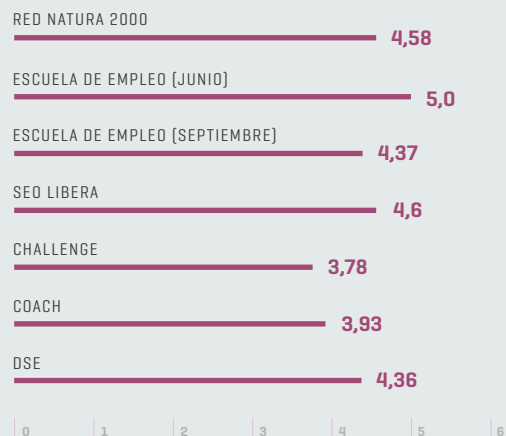


a transformar nuestro entorno social y avanzar en la consecución de los retos globales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En respuesta al compromiso adquirido en el 2018, todos los territorios han participado en alguna acción del programa de voluntariado, con un alto grado de satisfacción de las mismas.

El Programa de Voluntariado Corporativo 2018, se aprobó en mayo del 2018 por el órgano de gestión directivo correspondiente. Durante el año se desplegaron las acciones contempladas en el programa, alcanzando un cumplimiento del 69,5% del programa y una participación global del 13,8%. A lo largo del año, con el estudio de los diferentes indicadores y resultados, se han incorporado acciones de mejora y ha permitido establecer objetivos para el 2019.

Índice de satisfacción con las acciones de voluntariado corporativo



Principales actuaciones de voluntariado corporativo llevadas a cabo en el 2018



Programa de mentoring

Red Eléctrica colabora en el programa de mentoring CAMPVS de la Fundación A LA PAR en el que los voluntarios ejercen de mentores de alumnos con discapacidad intelectual para ayudarles a lograr integrarse en el mundo laboral.



Libera

Limpiar los entornos naturales de 'basura', dirigidos por la SEO, ha sido el objetivo de las diferentes acciones medioambientales que se han desarrollado por el territorio.



Escuela de empleo

Voluntarios de la Compañía participaron en el programa Escuela de Empleo de la Fundación ADECCO que busca mejorar la empleabilidad e inserción profesional en un contexto normalizado de personas con discapacidad con alto potencial. En el desarrollo de los talleres se abordan las áreas fundamentales que una persona debe dominar para realizar una búsqueda de empleo autónoma y efectiva.



Una Sonrisa por Navidad

Red Eléctrica ha colaborado en la campaña solidaria de recogida de juguetes 'Una Sonrisa por Navidad' de Cooperación Internacional, que pretende hacer llegar un regalo a miles de niños en situación de pobreza y vulnerabilidad. La generosa respuesta de los profesionales de distintos territorios ha contribuido a repartir muchas sonrisas por toda la geografía española.



Challenge contra el hambre

Red Eléctrica ha dejado una gran huella solidaria en el Challenge 2018 de Acción Contra el Hambre para combatir la desnutrición infantil y erradicar el hambre [ODS2].



Día Solidario de las Empresas [DSE]

La Compañía participó en la edición de esta jornada de voluntariado corporativo organizada por Cooperación Internacional. Voluntarios con gran espíritu solidario, acompañaron a diferentes colectivos vulnerables como personas sin hogar, con discapacidad o personas mayores, y se involucraron en actividades de ocio con niños en riesgo de exclusión social, repartidos en seis ciudades del territorio nacional.



Proyecto Coach

Voluntarios de Red Eléctrica han acompañado a varios chicos y chicas en un proyecto de la Fundación Exit que pretende acercar el mundo de la empresa a este colectivo en riesgo de fracaso escolar.

- ÍNDICE DE CONTENIDOS
- PRESENTACIÓN
- 01 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

8

D I V E R S I D A D





DIVERSIDAD

El Plan Integral de Diversidad tiene como objetivo fomentar el compromiso con la diversidad de talento, inclusión socio-laboral y la no discriminación, tanto dentro de la Compañía como en el entorno social.

En línea con el Plan Estratégico de la Compañía y con el nuevo Modelo de Sostenibilidad del Grupo Red Eléctrica, se definió en el 2017 un Modelo de Gestión de la Diversidad con el fin de incorporar bajo el mismo paraguas los anteriores modelos que atendían a diferentes áreas de la Diversidad, como la igualdad, la discapacidad y la edad e integrar otros nuevos aspectos de la diversidad no tratados con antelación. Esto pone de manifiesto el compromiso de la Compañía con la inclusión, la no discriminación y la eliminación de barreras, garantizando la incorporación de la Diversidad como un aspecto transversal y estratégico de la cultura empresarial.

Este Plan Integral tiene como objetivo fundamental fomentar la diversidad dentro de toda la organización, con una visión inspiradora para convertirnos en referentes a través del compromiso con la diversidad de talento, inclusión socio-laboral y la no discriminación, tanto dentro de la Compañía como en el entorno social.

Se ha diseñado con una metodología centrada en la persona, con el objetivo además de contribuir a la promoción de una sociedad más diversa asumiendo un papel de agente social.

OBJETIVOS GENERALES

- Crear una cultura corporativa favorable a la diversidad tanto en nuestros trabajadores como en el resto de nuestros grupos de interés.

- Integrar la diversidad en todos los procesos de la Compañía, especialmente en RR. HH.
- Involucrar, concienciar e impulsar en nuestros colaboradores y proveedores de Red Eléctrica nuestra visión y enfoque en diversidad.
- Participar con organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales en las campañas, observatorios y proyectos que nos permitan ser un referente como agente social que contribuirá a la construcción de una sociedad más diversa.

El desarrollo de estos objetivos se despliega en el Plan de Diversidad 2018-2022 y este en programas anuales.

Objetivos concretos a lograr en el 2022:

- Alcanzar un 35% de mujeres en el Equipo Directivo.
- Brecha salarial 0.
- Cumplimiento de la Ley General de personas con Discapacidad (LGD) a través de medidas de contratación de empleo directo, con un objetivo del 70%.
- Obtener la calificación A+ en el certificado EFR (actualmente B+).

- ÍNDICE DE CONTENIDOS
- PRESENTACIÓN
- 01 MARCO DE REFERENCIA
- 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
- 08 DIVERSIDAD
- PRINCIPALES INDICADORES

PRINCIPALES INDICADORES





Principales indicadores

Salud y seguridad (sociedad matriz)	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Plantilla media (nº personas)	1.653	1.676	1.704	1.704	1.731	1.727
Horas trabajadas	2.810.559	2.832.440	2.872.998	2.879.760	2.925.390	2.919.441
Accidentes laborales con baja (nº)	7	8	13	7	5	9
Accidentes laborales mortales (nº)	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidentes laborales (1)	332	393	348	255	139	352
Índice de frecuencia de accidentes laborales	2,49	2,82	4,52	2,43	1,71	3,08
Índice de gravedad de accidentes laborales	0,12	0,14	0,12	0,09	0,05	0,12

Salud y seguridad (Contratistas Red Eléctrica)

Plantilla media (nº personas)	3.527	3.336	2.950	2.664	2.940	2.721
Horas trabajadas	6.059.285	5.637.084	4.986.224	4.501.934	4.969.450	4.598.621
Accidentes laborales con baja (nº)	109	88	62	46	36	35
Accidentes laborales mortales (nº)	0	0	2	0	0	1
Días perdidos por accidentes laborales	5.368	4.040	15.347	1.402	1.366	7.376
Índice de frecuencia de accidentes laborales	17,99	15,60	12,84	10,22	7,24	7,61
Índice de gravedad de accidentes laborales	0,89	0,72	3,08	0,31	0,27	1,60

Salud y bienestar (Red Eléctrica)

Reconocimientos médicos	1.138	1.095	1.112	1.092	1.092	1.045
Consultas médicas y de enfermería	1.226	1.196	1.183	1.468	867	794
Índice de absentismo de seguridad y salud	1,43	1,84	2,21	2,05	2,03	2,48
Participación en consultas de Campañas de promoción de la salud					696	1.361
Cumplimiento del Programa Voluntariado Corporativo 2018						69,5%
Índice de participación en acciones de voluntariado						13,86%
Cumplimiento del Programa de Conciliación 2018						90%

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



Grupo Red Eléctrica

Edita

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

www.ree.es

Diseño y maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es