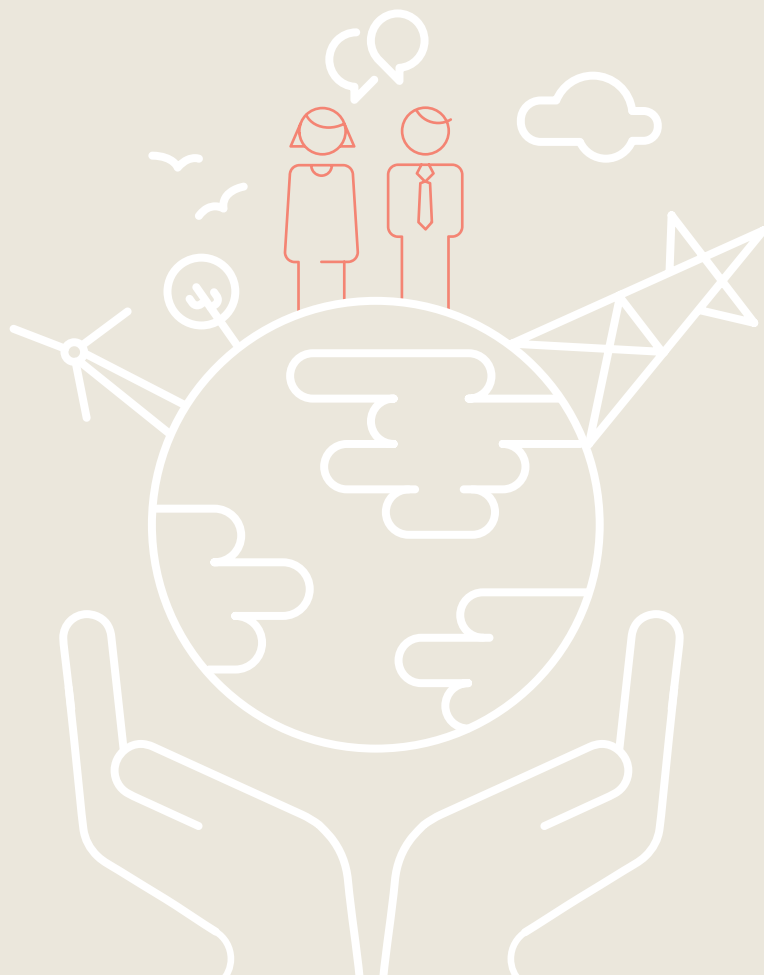




Índice de contenidos



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO



05. RECURSOS
DE SALUD



06. ENTORNO
PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO



07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

00

PRESENTACIÓN / p2

01

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS / p4

02

MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE / p7

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

03

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA / p11

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

04

ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO / p20

Seguridad laboral / Ergonomía e higiene industrial / Gestión de accidentes / Estadística de Accidentes Laborales / Mapa de Riesgos

05

RECURSOS DE SALUD / p46

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

06

ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO / p58

La gestión de los riesgos psicosociales / Conciliación

07

LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD / p61

08

INDICADORES / p63

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Presentación de la Memoria



EL LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN, la reasignación de funciones de prevención a las Unidades Organizativas y la participación de todas las personas implicadas, junto con la formación, la comunicación y la mejora de la medición del desempeño como herramientas de gestión, así como la integración efectiva de las áreas de seguridad y salud, son las premisas básicas del marco de referencia de la planificación de actividades preventivas en torno al amplio concepto de la seguridad y salud de las personas empleadas

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, han permitido la consolidación del Modelo de Gestión de Empresa Saludable de Red Eléctrica, que establezca los principios y directrices generales para la gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas, incluyendo la sostenibilidad del ambiente de trabajo. El desarrollo del modelo de gestión ha culminado con la realización de un plan de acción en el que han quedado recogidas las principales líneas de actuación a desarrollar durante el periodo 2014-2017. En el año 2015 el modelo de gestión de Empresa Saludable ha quedado totalmente consolidado, como lo demuestra la certificación otorgada por AENOR en noviembre de 2015

Esta memoria recoge la mayoría de las acciones realizadas en esta materia, entre las que cabe destacar, por la relevancia que ha tenido durante este año, las campañas de promoción de la salud y las campañas de comunicación del modelo de gestión de Empresa Saludable, que 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 las personas empleadas en el propio entorno de trabajo, y haciendo extensivas también esas buenas prácticas al entorno familiar. Estas campañas se han desarrollado durante el 2015 por diferentes centros de trabajo de todo el ámbito geográfico.

Aun siendo conscientes de los riesgos y la peligrosidad de una parte importante de las actividades realizadas tanto por personal propio como por nuestros contratistas, en nuestro deseo de reducir los índices de accidentalidad, durante 2015 se han constituido diversos grupos para el estudio y mejora de todos los procesos y actividades a realizar en instalaciones de cara a la elaboración



de un plan de acción para los próximos años que contribuya a la mejora en los resultados globales de accidentalidad y a un incremento de la seguridad en todos los trabajos y actividades realizadas en nuestras instalaciones.

A pesar de la mejora continua realizada en los proyectos y programas de seguridad y salud aplicados a las personas que trabajan en nuestras instalaciones, durante 2015 hemos de lamentar los dos accidentes fatales ocurridos a personal de empresas contratistas durante la realización de diversos trabajos de construcción y mantenimiento. Respecto al resto de indicadores de accidentalidad, cabe destacar la considerable mejora en el indicador de frecuencia de empresas contratistas, con una considerable disminución del número de accidentes ocurridos. Los indicadores de accidentalidad del personal propio de Red Eléctrica de España, reflejan en una tendencia positiva en el índice de gravedad, estando los índices de frecuencia en valores aceptables dentro de la actividad realizada.

La integración de la prevención de riesgos psicosociales en la estrategia de gestión de RR.HH., teniendo en cuenta las mejoras organizativas y la gestión del talento contribuyen de manera fundamental en el bienestar de las personas empleadas. Durante 2016 se realizará la próxima revisión y evaluación de Riesgos Psicosociales.

La puesta en marcha del II Plan Integral de Conciliación 2014-2017, que incluye los objetivos a cumplir en un periodo de cuatro años, evidencia los avances realizados en la materia, tanto a nivel de desarrollo de las medidas como a nivel de gestión dentro del sistema de mejora continua establecido. El estudio de los indicadores de gestión o el establecimiento de una métrica concreta que permite la cuantificación del retorno de la inversión realizado en materia de conciliación, son solo dos ejemplos de la gestión realizada.

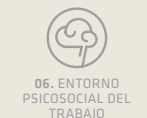
Durante 2015 se ha consolidado la metodología propia que permite la medición de Coste/Beneficio, en Seguridad y Salud y en Conciliación, a través de la valoración de los activos intangibles y el cálculo del capital intelectual de las áreas estudiadas y la obtención de un indicador de retorno de la inversión realizada. Analizar la contribución que los diferentes elementos aportan a la generación del activo intangible de la organización y la obtención del retorno

de las inversiones realizadas, aportará un conjunto de indicadores con base metodológica de cara a evaluar la competitividad y la productividad derivada de los procesos, procedimientos y condiciones de trabajo. Igualmente nos permitirá disponer de un modelo predictivo de cara a la mejora de procesos y obtención de resultados.

Durante este año se han ido incorporando instalaciones al sistema Kéberos de control de accesos de las personas empleadas y de contratistas que realicen actividades y trabajos en instalaciones. El desarrollo de este sistema que posibilita la comunicación de la aplicación de gestión de la prevención PRER con el sistema de control de accesos ACNE, permite que todo el personal propio y de contratistas que acceda a cualquier instalación para realización de algún tipo de trabajo esté previamente registrado y se mantenga la trazabilidad en el tiempo sobre quién y cuándo ha accedido a las instalaciones.

Este importante esfuerzo que dedicamos a hacer compatible el desarrollo de proyectos, la gestión de la seguridad y salud en los trabajos de construcción y mantenimiento, así como el resto de actividades que se desarrollan en oficinas y centros de trabajo, no hace sino confirmar el compromiso que conservamos de considerar la prevención de riesgos como un valor estratégico, manteniéndonos en los puestos avanzados de las empresas con mejores resultados en prevención en un sector cuya evaluación de riesgos nos exige una alta dedicación para mantenerlos en valores asumibles.

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

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

08. INDICADORES

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

**01. POLÍTICA
DE RECURSOS
HUMANOS**02. MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05. RECURSOS
DE SALUD06. ENTORNO
PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08. INDICADORES

01

Política de Recursos Humanos

El cumplimiento de las estrategias y objetivos del Grupo Red Eléctrica se lleva a cabo, entre otras acciones, gracias a una Política de Recursos Humanos apoyada en los principios de seguridad laboral y de un modelo de empresa saludable.



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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

**01. POLÍTICA
DE RECURSOS
HUMANOS**02. MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05. RECURSOS
DE SALUD06. ENTORNO
PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08. INDICADORES

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 como 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



La Política de Recursos Humanos de Red Eléctrica integra seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades de la empresa, buscando la implicación y participación de todos los grupos de interés en el cumplimiento de estas directrices.

seguridad y salud laboral, en el desarrollo del modelo de gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas; 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 las personas empleadas el mayor grado de salud y bienestar, mediante la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo y de las lesiones o enfermedades derivadas tanto del ambiente físico como psicosocial, y procurar recursos de salud en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico.



**COMPROMISOS
EN POLÍTICA
DE RECURSOS
HUMANOS**

**SEGURIDAD Y
SALUD
LABORAL**

**SOSTENIBILIDAD
DEL AMBIENTE
DE TRABAJO**

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

**01. POLÍTICA
DE RECURSOS
HUMANOS**02. MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05. RECURSOS
DE SALUD06. ENTORNO
PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08. INDICADORES

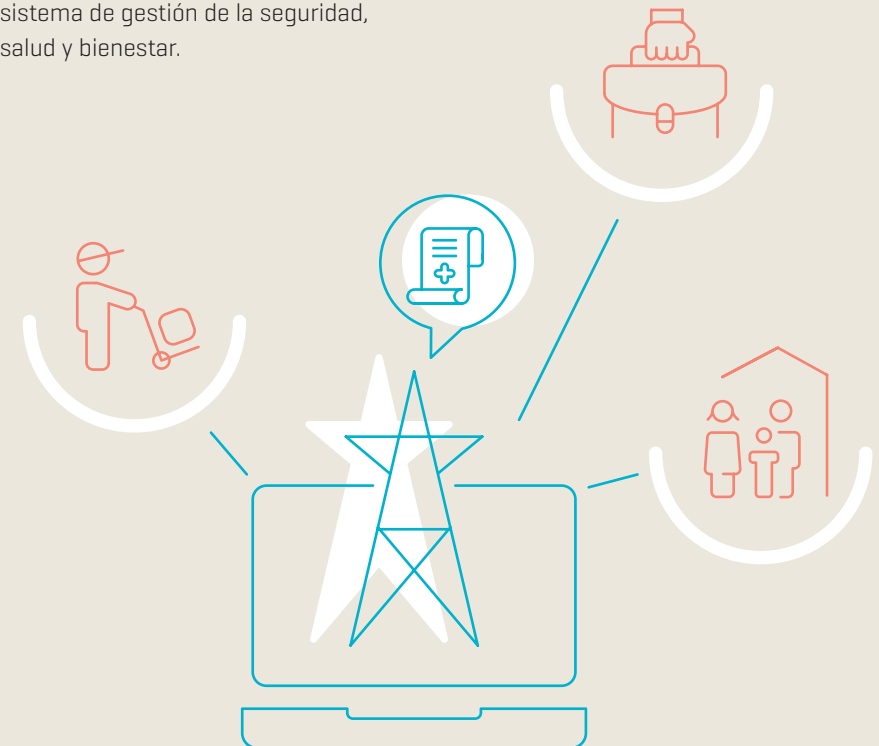
- Comunicar al personal de la compañía y de sus empresas proveedoras el contenido de estas directrices, con el objetivo de promover una cultura orientada hacia la seguridad, salud y bienestar de todas las personas empleadas y su entorno.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables 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,

Las directrices
de la **Política de
Recursos Humanos**
son comunicadas
a los empleados
del Grupo
y a las empresas
proveedoras
para asegurar su
cumplimiento
y fomentar la
participación y
consulta en materia
de seguridad,
salud y bienestar
laboral.

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 las personas empleadas en los elementos del sistema de gestión de la seguridad, salud y bienestar.

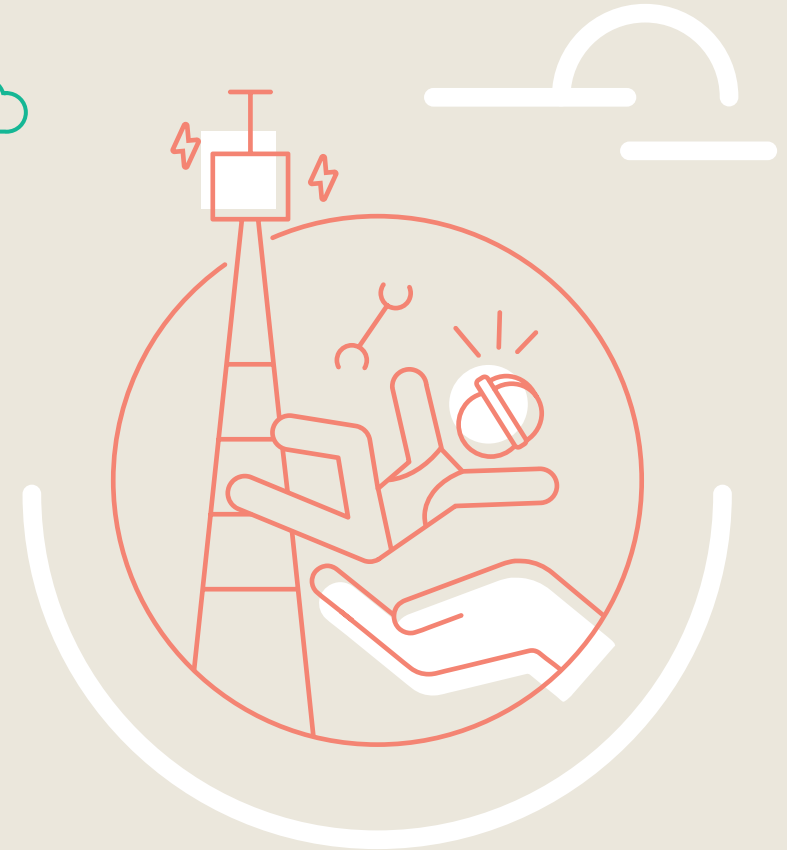
- Promover la mejora continua del sistema de gestión y desempeño de la seguridad y salud en el trabajo e integrar dicho sistema con los requisitos generales de empresa saludable.
- Mantener la certificación de los sistemas de gestión, a través de la mejora continua del desempeño.



02

Modelo de Gestión de Empresa Saludable

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



Identificando la salud

como 'un estado de completo bienestar físico, mental y social, en armonía con el medio ambiente, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades', cabe pensar que se pasa de un enfoque exclusivo de análisis de riesgos físicos, químicos y biológicos, a una perspectiva más amplia donde

se cruza con otras variables de la gestión de personas, siendo este el capital más importante de las empresas. Si bien la gestión de la seguridad y salud debe comenzar por la prevención de los riesgos laborales, actualmente se trabaja en todos los enfoques de la salud, con el objeto de crear, desarrollar y generar ambientes de trabajo



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

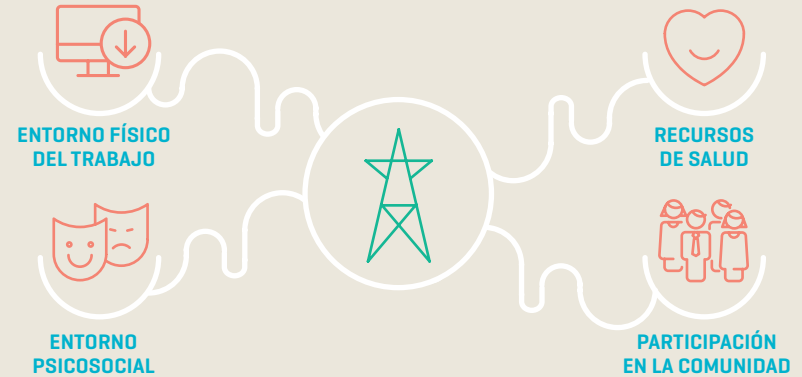
08. INDICADORES

saludables, donde se piense en la salud y en el bienestar de las personas empleadas para conseguir su mejor calidad de vida.

Red Eléctrica es una empresa preocupada por la seguridad y salud de las personas empleadas y ha realizado múltiples actividades encaminadas a promover la salud y calidad de vida, como se refleja en la implantación de sistemas de gestión en seguridad y salud, que han dado como resultado unos bajos índices de accidentalidad, y en las campañas de promoción de la salud que se llevan a cabo desde hace más de veinte años. El modelo de gestión de empresa saludable 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 nuestras personas empleadas y su entorno más cercano, su familia y comunidad.

Bajo este compromiso con el logro de la excelencia en el desarrollo de sus actividades, REE es consciente de la necesidad de integrar el

NUESTROS HITOS Y ACCIONES REALIZADAS NOS PERMITEN POSICIONARNOS COMO EMPRESA SALUDABLE



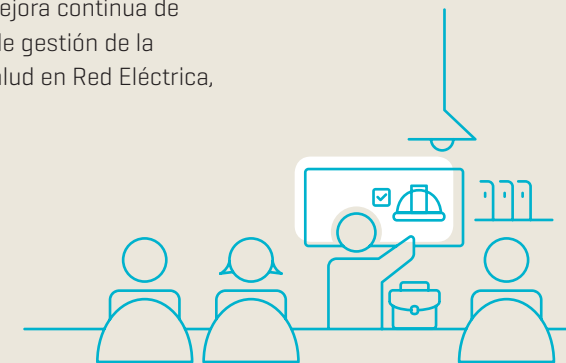
concepto de seguridad y salud en todos los ámbitos de la organización. El interés por el desarrollo de las mejores prácticas en materia de salud y otras relacionadas con un entorno de trabajo saludable queda reflejado en las diversas políticas y procedimientos incluidos en la normativa interna de la compañía.

El liderazgo de la Dirección, la reasignación de funciones de prevención a las Unidades Organizativas y la participación de todas las personas implicadas, junto con la formación, la comunicación y la mejora de la medición del desempeño como herramientas de gestión, así como la integración efectiva de las áreas de seguridad

y salud, son las premisas básicas del marco de referencia de la planificación de actividades preventivas en torno al amplio concepto de la seguridad y salud de las personas empleadas.

En conclusión, el esfuerzo realizado durante los últimos años en el desarrollo y mejora continua de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en Red Eléctrica,

nos permite avanzar hacia un Modelo de Empresa Saludable que establezca los principios y directrices generales para gestionar la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

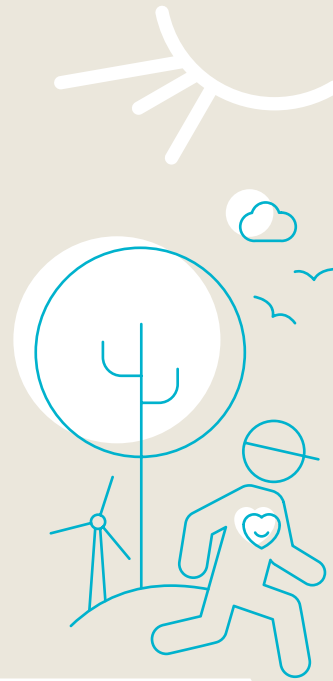
01. POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS**02. MODELO
DE GESTIÓN
DE EMPRESA
SALUDABLE**03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05. RECURSOS
DE SALUD06. ENTORNO
PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08. INDICADORES

personas empleadas, 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



Los recursos de salud en el lugar de trabajo incluyen la promoción de hábitos de vida saludables, el diagnóstico precoz de enfermedades y el tratamiento in situ a través de los servicios de medicina de la empresa.

contempla los procesos de producción en el trabajo. Todos estos factores 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 las personas empleadas 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 de los trabajadores en el lugar de trabajo, a través de los servicios de medicina del trabajo y facilitando seguros de salud para las personas empleadas.

El ambiente psicosocial de trabajo

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

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,

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

teniendo en consideración tanto en sus aspectos físicos como sociales y ambientales, que mejoran la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de las personas empleadas, de sus familias y de la comunidad a la que pertenecen.

Auditoría del Modelo de Gestión de Empresa Saludable

Durante el día 23 de Octubre de 2015 y los días 1 y 2 de Noviembre de 2015, se ha realizado la auditoría inicial respecto al **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



AUDITORÍA MODELO EMPRESA SALUDABLE

OCT-NOV 2015



superior destinada a promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada; no obstante, aunque es un sistema joven, cuenta con una trayectoria histórica trabajando en dicha línea, por lo cual se ha de seguir trabajando en la mejora continua del mismo, necesitando consolidarse a través del análisis de sistemáticas y registros derivados de las herramientas de seguimiento y medición, proporcionadas por el sistema de gestión.

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

- La buena disposición de todo el personal para colaborar en la auditoría de Gestión Saludable de Empresa Saludable, entendiéndola como un medio para la mejora continua.
- La estrategia para integrar la Empresa Saludable en todos los niveles y procesos de la empresa.
- Implantación de la Gestión de Empresa Saludable por demarcaciones para que abarque todo el territorio nacional.

- La gran cantidad de objetivos implantados, de los que ya se pueden obtener conclusiones, al haber sido siempre una preocupación del área de Vigilancia de la Salud el lograr que la acción sanitaria y protección integral de la salud fuera mucho más allá de las meras exigencias preventivas.
- La creación de las figuras de los coordinadores locales de salud y los colaboradores locales de salud.
- La existencia de responsables de conciliación, gestión llevada a cabo por el área de salud.
- Modelo de gestión integral del envejecimiento, recientemente aprobado.
- Proyección hacia los familiares del trabajador de los criterios de Empresa Saludable, por ejemplo, Seguro de Salud, Plan Familiar, Día sin "cole", etc.
- La elaboración de una Memoria anual de Empresa Saludable.

No han sido identificadas no conformidades.

03

Planificación de la actividad preventiva



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 planteó un nuevo enfoque en la prevención de riesgos basado en la planificación y evaluación previa, desde el mismo momento del diseño empresarial. La creación del Servicio de Prevención Propio de REE responde a lograr su cumplimiento.

Exigencia de un Servicio de Prevención Propio

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.

En la Exposición de Motivos de la LPRL, se explica: La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

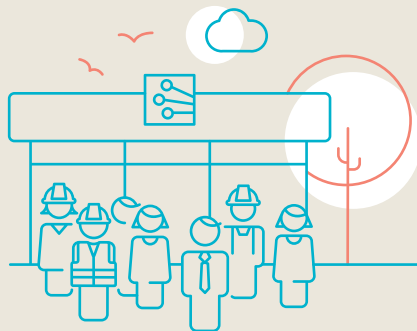


07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

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



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

Para poder dar cumplimiento a lo establecido en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, y tal y como establece el R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en su capítulo III, Organización de recursos para las actividades preventivas, artículo 14 relativo a servicios de prevención propios, Red Eléctrica de España 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 dirigidas 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”.

IDENTIFICACIÓN

- | | |
|--|---|
| 1. Razón social de la empresa: | Red Eléctrica de España, S.A.U. |
| 2. CIF.: | A-85309219 |
| 3. Domicilio social: | Pº del Conde de los Gaitanes, 177. 28109 Alcobendas (Madrid) Tel: 91 650 20 12 Fax: 91 650 45 42 www.ree.es |
| 4. Actividad o actividades económicas: | CNAE 35.12 Transporte de Energía Eléctrica |
| 5. Actividad del anexo I del R.D. 39/1997 que se realiza o ejecuta en sus instalaciones: | Actividad I: Trabajos con riesgos eléctricos en Alta Tensión. Actividad H: Actividades de Obras de Construcción. |
| 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 de Instalaciones eléctricas k - Mantenimiento de Instalaciones eléctricas |
| 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 líneas eléctricas de Alta Tensión |



INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01. POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02. MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE**03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA**04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05. RECURSOS
DE SALUD06. ENTORNO
PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08. INDICADORES

Datos del Servicio de Prevención Propio de REE

Dada la plantilla de trabajadores en el año 2015 y conforme se establece en el art. 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, Red Eléctrica España tiene establecido un Servicio de Prevención Propio (SPP) que asume las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada, y Medicina del Trabajo.

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

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



**SERVICIO DE
PREVENCIÓN
PROPIO
[SPP]**

UNIDAD ORGANIZATIVA
CON DEDICACIÓN
EXCLUSIVA A LA

**PREVENCIÓN DE
RIESGOS
LABORALES**



Programas de proyectos y actividades específicas de mejora

En el primer semestre del año 2015 se ha implantado el Modelo de Gestión de Empresa Saludable y se ha aprobado el Manual de empresa saludable, documento normativo que recoge el sistema de gestión, establece los principios, las directrices generales y las responsabilidades; y la normativa asociada para llevar a cabo la gestión del bienestar de la compañía. A su vez se ha desarrollado un plan de comunicación del modelo para toda la plantilla.

En paralelo, se han desarrollado diferentes proyectos de promoción de la salud, como el Plan de Salud cardiovascular y la participación de Red Eléctrica en el programa PECS (Programa de Empresas Cardiosaludables), y el Plan de Prevención de Lesiones musculoesqueléticas con la realización de talleres en distintos centros de trabajo.

Se han realizado proyectos encaminados a promover la actividad física, como son la celebración de las Jornadas Deportivas, y el proyecto de sensibilización del equipo directivo

[con una participación del 58%] a través de su participación en un estudio de actividad física y salud en colaboración con la Universidad de Castilla La Mancha, que promueven además otros valores corporativos.

Entre los proyectos y actividades de mejora más relevantes planificados y realizados durante el año 2015 por el Departamento de Seguridad y Salud, cabe destacar:

- Definición y seguimiento de objetivos compartidos con las Unidades Organizativas de Mantenimiento y Construcción, referidos respectivamente a la resolución de acciones correctivas provenientes de auditorías, inspecciones y evaluaciones de riesgos y a la captura y registro de incidentes en actividades de construcción.
- Desarrollo del plan de acción del modelo de empresa saludable. Elaboración y difusión del Manual de empresa saludable.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES



De cara al 2016, Red Eléctrica tiene previstos unos objetivos y proyectos de mejora entre los que se encuentra el plan de acción de los procesos de Seguridad y Salud, en el que participan las Unidades Organizativas de Construcción y Mantenimiento.

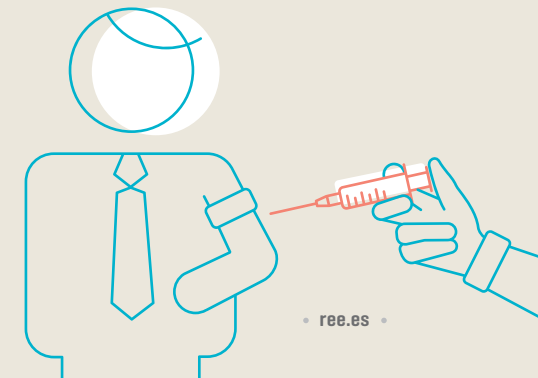
- Desarrollo del Plan de acción del modelo de Gestión de discapacidad.
- Gestión Integral del envejecimiento.
- Vigilancia de la salud (individual y colectiva) y campañas de prevención y promoción de la salud.
- Promoción del ejercicio físico en REE.
- Desarrollo del Plan integral de Conciliación.
- Homogeneidad en la medición de parámetros de prevención (con procedencia de las inspecciones de seguridad y de las evaluaciones de riesgos).
- Señalización de espacios confinados.
- Campañas de prevención de riesgos cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos en diversos centros de trabajo.

- Campañas sobre prevención del cáncer y vacunación de la gripe.
 - Acciones de promoción de hábitos de vida saludables con especial atención sobre la actividad física y el deporte: Jornadas Deportivas, estudio de investigación sobre estilos de vida de un colectivo determinado.
- Entre los objetivos y proyectos de mejora previstos para 2016 cabe destacar:
- Desarrollar plan de acción para la mejora de los procesos de Seguridad y Salud junto con las Unidades Organizativas de Construcción y Mantenimiento.

- Desarrollar las acciones encaminadas a la mejora del control y seguimiento en materia de seguridad laboral en los trabajos y actividades realizadas en instalaciones.
- Establecer acciones encaminadas a la mejora del control y seguimiento de la actividad como elemento clave de las normas de seguridad.
- Desarrollar estrategias de comunicación que favorezcan la concienciación y sensibilización

en materia de seguridad laboral de todos los grupos de interés.

- Difusión del Manual de empresa saludable con la descripción de los elementos principales del sistema de gestión.
- Planificación y Realización de la 3ª Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Gestión integral del envejecimiento.
- Desarrollo del plan de acción del modelo de gestión de discapacidad.
- Desarrollo del plan integral de conciliación.
- Continuar con acciones de promoción del ejercicio físico.
- Campaña de alimentación saludable a través de consultas nutricionales individuales y talleres sobre temas de mayor interés.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

- Participación activa en grupos de trabajo relacionados con el estudio de los campos electromagnéticos en las instalaciones eléctricas. Medición en instalaciones para comprobar cumplimiento y adaptación a la Directiva Europea.
- Consolidar la homogenización de los criterios de medición de los parámetros de prevención, con procedencia de evaluaciones de riesgo e inspecciones para las diferentes áreas geográficas.
- Consolidar el modelo de calificación de proveedores considerando criterios de seguridad. Se trata de poner en valor los datos obtenidos en el sistema de medición de la actuación de proveedores en SSL, para utilizarlos en futuras licitaciones.
- Consolidar el modelo de análisis coste/beneficio de seguridad y salud laboral y conciliación con la inclusión de los primeros resultados para empresa saludable.
- Gestión, mejora y posible integración de las aplicaciones informáticas en PRER.

Formación y sensibilización de personas

Formación específica en materia de seguridad y salud laboral

Red Eléctrica ha diseñado para cada puesto de trabajo una formación oral en función de los riesgos asociados a las distintas actividades realizadas. Se han definido en la normativa interna [AM012] habilitaciones obligatorias que consisten en la realización de formación, que es necesaria para el desempeño de las funciones asociadas a determinados puestos de trabajo.

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

El programa de formación en seguridad y salud laboral tuvo durante el año 2015 una participación de 1.165 alumnos, con una dedicación total de 5.849 horas. Del total de horas, un 7,43%

se destinó con carácter específico a formación en materia de riesgo eléctrico.

El 98% de las horas se impartieron mediante formación presencial y todos los accidentes e incidentes importantes se analizaron dentro de los reciclajes previstos en el Plan de formación.

Dicha formación tiene como finalidad potenciar la especialización y la calidad de los programas impartidos y, de manera específica, la integración de la formación en seguridad laboral en el plan general de formación de la compañía. La evolución de los datos de formación a lo largo de los últimos años es la siguiente:

FORMACIÓN PRESENCIAL EN PREVENCIÓN

Nº

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014* | 2015 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Personas con necesidades de formación detectadas | - | - | 1.391 | 1.370 | 1.413 | 1.224 |
| Actos de formación realizados | 114 | 91 | 69 | 48 | 65 | 88 |
| Personas asistentes | 968 | 929 | 577 | 383 | 672 | 1.097 |
| Horas impartidas | 9.307 | 8.050 | 6.380 | 3.358 | 6.209 | 5.736 |

Estos datos están referidos al contenido del AM012.

(* Se incorporan los datos de formación referidos a empresa saludable.

FORMACIÓN ON-LINE EN PREVENCIÓN

Nº

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|-------|------|
| Personas con necesidades de formación detectadas | - | - | - | - | 2.060 | - |
| Actos de formación realizados | 17 | 13 | 9 | 1 | 1 | 4 |
| Personas asistentes | 183 | 110 | 129 | 4 | 47 | 68 |
| Horas impartidas | 183 | 174 | 129 | 4 | 47 | 113 |

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Adicionalmente a esta formación interna, se ha participado y colaborado junto con la Escuela Corporativa de Red Eléctrica en la formación en materia de seguridad y salud laboral a los Operadores Locales de las diferentes Contratas de mantenimiento de subestaciones.

Complementaria a la formación específica relacionada con los riesgos concretos inherentes a los puestos de trabajo, Red Eléctrica apuesta por una formación más extensa en Seguridad y Salud, vinculada directamente con

prevención y promoción de la salud en toda su extensión. A los ya habituales cursos de primeros auxilios, hay que añadir los talleres teórico-prácticos que durante el 2015 se han impartido en diferentes centros de trabajo dentro de las Campañas de prevención de salud cardiovascular y trastornos musculoesqueléticos.

En 2015 se han realizado 12 talleres relacionados con los planes y programas de prevención y promoción de la salud. Estos 12 talleres se desglosan en los siguientes contenidos:

FORMACIÓN PRESENCIAL DE EMPRESA SALUDABLE

Nº

2015

TALLER DE SALUD CARDIOVASCULAR

| | |
|--|-----|
| Personas con necesidades de formación detectadas | - |
| Actos de formación realizados | 6 |
| Personas asistentes | 173 |
| Horas impartidas | 605 |

TALLER PREVENCIÓN LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS

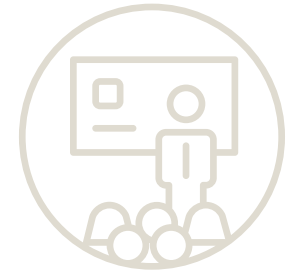
| | |
|--|-----------|
| Personas con necesidades de formación detectadas | - |
| Actos de formación realizados | 6 |
| Personas asistentes | 165 |
| Horas impartidas | 513 |
| Total actos talleres salud | 12 |

Comunicación y sensibilización

Durante 2015 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 de seguridad y salud.

Entre las acciones desarrolladas en esta materia podemos destacar:

- Elaboración y distribución del folleto resumen de la memoria anual con los datos más significativos como elemento de sensibilización y concienciación.
- Elaboración de la memoria anual de Seguridad y Salud Laboral 2015 y su publicación en formato digital en la web interna. Traducción al inglés y publicación de un resumen con las principales magnitudes.
- Publicación de noticias en la Web interna en relación con las campañas de promoción de hábitos saludables, prevención del cáncer, de vacunación antigripal, y otras relacionadas con el entorno psicosocial, como las acciones de conciliación de la vida personal y laboral.



EN 2015
SE HAN REALIZADO

12
TALLERES

RELACIONADOS
CON PLANES
Y PROGRAMAS
DE PREVENCIÓN
Y PROMOCIÓN
DE LA SALUD

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

- Participación en jornadas específicas relacionadas con el área de Empresa Saludable.
- Participación en el grupo de Medicina del Trabajo de UNESA.
- Participación en el grupo de médicos del trabajo de grandes empresas.



Participación de los trabajadores

– Comité de Seguridad y Salud Laboral

A lo largo de 2015 se han celebrado 4 reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral conforme establece la Ley 31/95 de PRL. El Comité está formado por 6 representantes de los trabajadores y 6 representantes de la empresa. En estas reuniones 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.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, formado por 6 representantes de los trabajadores y 6 de la empresa, se ha reunido 4 veces a lo largo de 2015 para realizar el seguimiento de la actividad preventiva y de salud.

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

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

Durante el año 2015 se han expuesto también los avances realizados en torno al modelo de gestión de Empresa Saludable, transmitiendo la importancia

de fomentar la participación de todas las personas en las diversas acciones de prevención y promoción de la salud.

Normativa

La normativa interna de Seguridad y Salud Laboral ha sido revisada, reestructurada y ampliada durante el año 2015 para hacerla corresponder con la norma de certificación y los cambios en la normativa legal vigente.

Se expone a continuación un resumen de la normativa interna que ha sido modificada y revisada durante el año 2015.

NORMATIVA EXISTENTE EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Nº

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Política | - | - | - | - | - | 1 |
| Procedimientos generales | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Procedimientos técnicos | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Instrucciones técnicas | 15 | 15 | 17 | 17 | 18 | 18 |
| Guías de actuación | 14 | 15 | 15 | 15 | 16 | 18 |

Toda la normativa está publicada en la Web interna de REE.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Verificación del Cumplimiento de Requisitos Legales

Durante el año 2015 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 REE, 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.

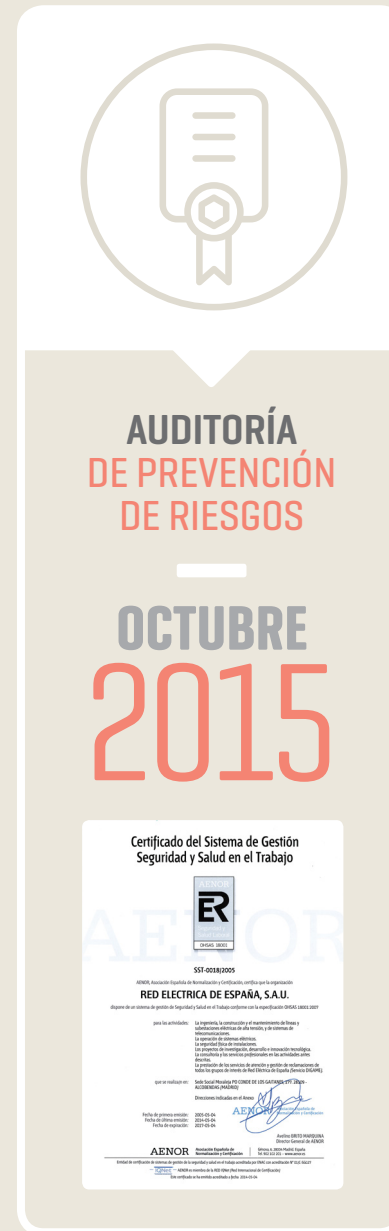
Se han completado con éxito 34 verificaciones; en instalaciones y edificios de Red Eléctrica y en distintas actividades, tanto de mantenimiento como de construcción.



Auditoría de Prevención de Riesgos

Durante la auditoría de seguimiento de la certificación OHSAS 18001:2007 efectuada por AENOR, en Octubre del año 2015, se ha realizado un estudio detallado de la documentación relativa al sistema de prevención de la empresa [evaluaciones de riesgos, planificación de la actividad preventiva, etc.] y se ha comprobado que el sistema es conforme a los requisitos establecidos en la especificación, presentando algunas observaciones y puntos de mejora que se programaron en un plan de acciones correctivas.

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



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

- Contenido, grado de detalle y análisis realizado en la Memoria Anual elaborada por el Servicio de Prevención Propio [Empresa Saludable 2014].
- La sistemática para la identificación, señalización y comunicación para la realización de trabajos en espacios confinados.
- Seguimiento, análisis y grado de detalle de los indicadores asociados a los diferentes procesos relacionados con la gestión de la actividad preventiva.
- El desarrollo del gestor informático PRER, que asegura el seguimiento de la actividad preventiva, así como la trazabilidad de los registros asociados.

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

- El avance en relación con el número de instalaciones afectadas por el Proyecto Kérberos, que permite la comunicación entre la aplicación PRER con el sistema de control de accesos ACNE, lo que garantiza que cualquier trabajador (propio o de contrata) que acceda a las instalaciones de la organización, se encuentre previamente registrado permitiendo conocer con precisión quién y cuándo ha accedido a las instalaciones de la organización.

- El esfuerzo realizado para la homogeneización de criterios de los

coordinadores de seguridad y salud y técnicos externos de asistencia en prevención.

- El fomento de la comunicación de incidentes y notificaciones de riesgos por personal propio y empresas contratistas.
- Orden, limpieza y señalización en la Subestación de Peñafior y en la obra de construcción de la Subestación Mudéjar.



Red Eléctrica, como compañía energética española, fue pionera en certificar su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Las auditorías llevadas a cabo han dado lugar a 51 acciones correctivas.

También han sido identificadas dos no conformidades de carácter menor en relación a competencia, formación y toma de conciencia y en relación a control operacional para las cuales se ha diseñado un plan de acciones correctivas, habiendo sido resueltas las anomalías encontradas.

La certificación OHSAS fue conseguida inicialmente en Septiembre del 2002 y hasta ahora ya se han conseguido la aprobación de 6 revisiones de seguimiento y tres de renovación. 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 las auditorías internas y de AENOR realizadas, se han generado un total de 51 acciones correctivas para dar cumplimiento a las desviaciones y observaciones encontradas.



**CERTIFICACIÓN
OHSAS**

**CONSEGUIDA EN
SEPTIEMBRE
2002**



04

Entorno físico de trabajo

Garantizar la seguridad de las personas en el desarrollo de las actividades asociadas a los puestos de trabajo es un objetivo clave en la prevención de riesgos laborales en el que el entorno físico juega un papel fundamental.



Seguridad laboral

– Evaluación de riesgos

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

su nivel de riesgo, planificar las acciones correctoras.

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

La integración de las evaluaciones en la herramienta informática de



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES



INDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

gestión de la prevención PRER, permite el seguimiento y trazabilidad de las evaluaciones de riesgo y las acciones correctivas vinculadas.

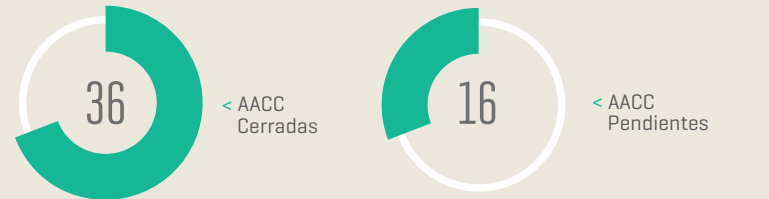
Las evaluaciones de riesgos conllevan que las deficiencias se deban corregir dentro de los plazos asignados, siempre en función del nivel de riesgo asignado por el técnico de prevención.

En 2015 se han efectuado 50 evaluaciones de riesgo de instalaciones que han generado información precisa y actualizada sobre los factores de riesgo sobre los que se debe actuar, generando un total de 52 nuevas acciones correctoras de las que más del 62% ya han sido resueltas.

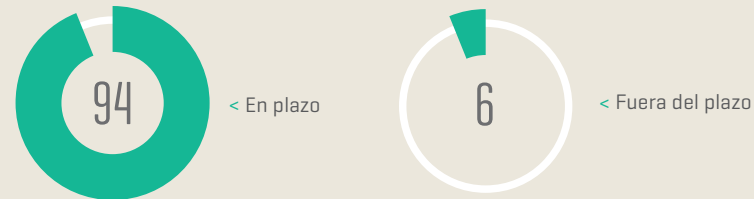


La evolución del total de acciones correctivas derivadas de evaluaciones de riesgo (incluyendo las pendientes de años anteriores) es la siguiente:

RESUMEN AACC EVALUACIONES DE RIESGO



AACC CERRADAS



De las 52 acciones correctivas abiertas y pendientes de cierre como consecuencia de las evaluaciones de riesgo a instalaciones realizadas, se han corregido y cerrado 36, un 69% de las deficiencias detectadas. Al informar a los ámbitos responsables

de las deficiencias, el sistema fija los plazos máximos para su resolución. Actualmente, un 93,68% de las deficiencias corregidas se han resuelto dentro del plazo marcado. Queda el 15% de deficiencias por solucionar, si bien el 85,29% de estas se encuentra dentro de plazo.



También se han realizado 3 de forma unipersonal para personas empleadas con alguna limitación en el desarrollo de su actividad profesional detectada en los reconocimientos médicos realizados.

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Organización y preparación de trabajo

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 REE que entraña mayores riesgos y son por lo tanto las que han requerido la mayor parte de las acciones preventivas.

Dentro del programa de calificación de proveedores de REE, 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, y a la participación en las reuniones de lanzamiento con el fin de promover entre los técnicos

la aplicación de las medidas de seguridad contempladas en estos documentos.

Calificación en seguridad de proveedores

En el transcurso del año 2015 se ha procedido a capacitar en seguridad 104 Supervisores y 210 Jefes de Trabajo.

La capacitación de Coordinadores de Seguridad y especialmente de Supervisores de obras y trabajos se convierte en el elemento angular de la garantía del despliegue de los programas de eficiencia en la prevención que se requieren para el enfoque de los principios preventivos que REE aplica.

Asimismo se ha continuado exigiendo a las empresas contratadas que para poder realizar determinadas actividades, calificadas de mayor riesgo, los trabajadores que actúan como Jefes de Trabajo estén homologados. Esta capacitación 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 REE en sus procedimientos de seguridad.

SUPERVISORES Y JEFES DE TRABAJO

Nº

| Personal | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Supervisores homologados | 102 | 148 | 142 | 115 | 80 | 110 | 75 | 67 | 154 | 104 |
| Jefes de trabajo homologados | 144 | 128 | 120 | 112 | 112 | 292 | 475 | 354 | 211 | 210 |

ACTIVIDADES QUE REQUIEREN UN JEFE DE TRABAJO HOMOLOGADO

| [*] | Actividad | |
|-----|---|----|
| 01 | Ejecución de trabajos en cimentaciones de líneas aéreas (Obra Civil) | Si |
| 02 | Ejecución de trabajos en apoyos de líneas aéreas (Armado e Izado) | Si |
| 03 | Ejecución de trabajos en conductores y c.t. (tendidos y otros) | Si |
| 04 | Ejecución de trabajos en c.t. (sustitución y otros) | Si |
| 06 | Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (Obra Civil en zanjas y galerías) | Si |
| 07 | Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (Montaje de elementos) | Si |
| 08 | Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (Tendido de cables en zanjas y galerías) | Si |
| 12 | Ejecución de trabajos de Obra Civil en Subestaciones | Si |
| 13 | Ejecución de trabajos de Montaje Electromecánico de subestaciones | Si |
| 14 | Pruebas en vacío, p. e. s y p. e. t. en subestaciones | Si |
| 16 | Reformas puntuales de Montaje en subestaciones y otros centros | Si |
| 22 | Ejecución de trabajos de Podas, Talas y Desbroces | Si |
| 23 | Ejecución de trabajos de pintura / siliconado | Si |
| 30 | Mantenimientos en el área de TET | Si |
| 31 | Mantenimientos generales de líneas (solo Brig. Apoy.) | Si |
| 32 | Mantenimientos generales de líneas subterráneas (solo Brig. Apoy.) | Si |
| 34 | Mantenimientos generales de subestaciones (solo Brig. Apoy.) | Si |
| 41 | Ejecución de trabajos de Construcción de edificios | Si |
| 54 | Desmontajes, achatarramientos y limpiezas de depósitos | Si |

[*] Código Actividad PRER.

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

A finales del año 2015 se cuenta con:

TOTAL DE PERSONAL HOMOLOGADO

| | Nº |
|---|-------|
| Nº total de supervisores homologados | 425 |
| Nº total de jefes de trabajo homologados | 2.475 |
| Nº de Empresas con algún jefe de trabajo homologado | 158 |
| Nº total de coordinadores homologados | 36 |

La normativa de Red Eléctrica exige a las empresas adjudicatarias de los trabajos la elaboración de un **Plan / Procedimiento de seguridad** en el que se establezca la organización preventiva y los medios a utilizar.



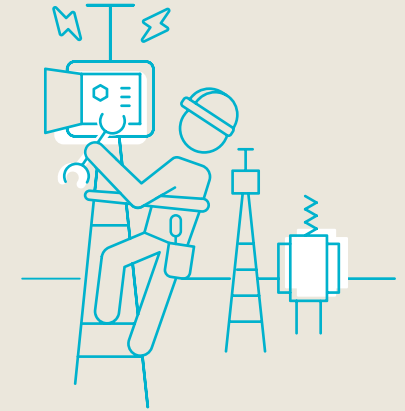
- Coordinación de actividades preventivas

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales especifica el deber general de planificar los principios de la acción preventiva antes del comienzo de la actividad.

Para los trabajos del sector de la construcción esta planificación viene regulada por RD 1627/97, mediante la presentación y realización de la documentación exigible donde se indiquen las tareas a desarrollar, los riesgos asociados a los trabajos y las medidas preventivas a implantar.

Los estudios de seguridad son preparados por el servicio de 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 a evaluar. La empresa adjudicataria debe preparar con esta información un Plan de seguridad.

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



Para los trabajos que no están regulados por el RD 1625/97, la normativa aprobada en Red Eléctrica exige al adjudicatario de los trabajos la presentación de procedimientos de seguridad en los que se establezca la organización preventiva y los medios a utilizar, de forma análoga a lo exigido en obras de construcción.

Durante 2015 se han elaborado 68 Estudios de Seguridad y aprobado más de 1.805 Planes / Procedimientos de seguridad, desglosados de la siguiente forma:

RESUMEN ACTIVIDADES AÑO 2015

| | Nº |
|--|-------|
| Estudios de Seguridad de Líneas | 27 |
| Estudios de Seguridad de Subestaciones y otros centros | 41 |
| Planes / Procedimientos para trabajos en Líneas | 561 |
| Planes / Procedimientos para trabajos en Subestaciones y otros centros | 1.244 |



INDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

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.

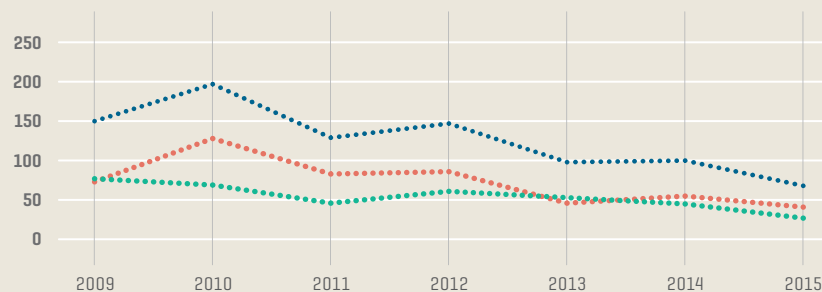
ESTUDIOS Y PLANES DE SEGURIDAD

Nº

| Actividad | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Estudios de Seguridad de Líneas | 77 | 69 | 46 | 61 | 52 | 45 | 27 |
| Estudios de Seguridad de Subestaciones | 73 | 128 | 83 | 86 | 46 | 55 | 41 |
| Planes / Procedimientos para trabajos en líneas | 412 | 680 | 843 | 847 | 655 | 680 | 561 |
| Planes / Procedimientos para trabajos en subestaciones y otros centros | 860 | 939 | 1.164 | 1.651 | 1.075 | 1.147 | 1.244 |

EVOLUCIÓN ESTUDIOS DE SEGURIDAD REALIZADOS

Nº



... Estudios de líneas ... Estudios de subestaciones y otros centros ... Totales

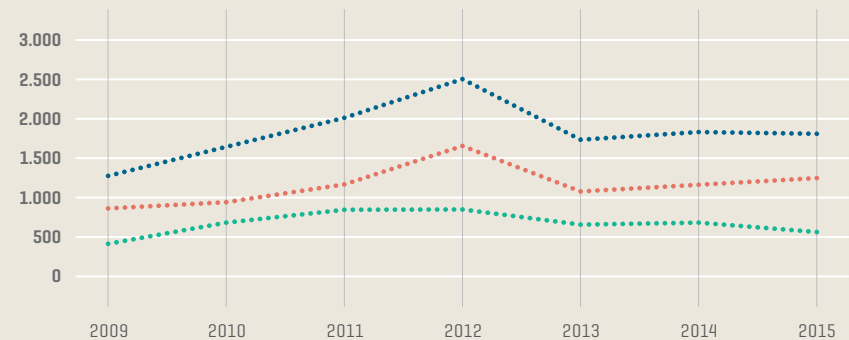
EN 2015 SE REALIZAN

68 ESTUDIOS DE SEGURIDAD

1.805 PLANES / PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD

EVOLUCIÓN DE PLANES / PROCEDIMIENTOS

Nº



... Planes / Procedimientos Líneas ... Planes / Procedimientos Subestaciones ... Total aprobados

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES



— Sistema de control de accesos. Proyecto Kérberos

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

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

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

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

- Diariamente se genera en PRER un archivo con los permisos de acceso, que se envía al Sistema de Control de Accesos [ACNE] para que cada trabajador disponga en las instalaciones donde está autorizado del permiso de acceso correspondiente. Dicho permiso tiene diferentes atribuciones en función de la categoría del personal.

- En las instalaciones se ha instalado la infraestructura necesaria para que el personal inserte y valide sus códigos en la entrada y salida.

- Cuando estas personas quieran acceder a la instalación, tienen que introducir su código personal en el sistema, para que este registre el acceso e informe al trabajador si está o no autorizado y permita o deniegue su acceso.

- Con todas las entradas y salidas registradas, se genera un informe diario que se remite a la aplicación PRER para que se pueda consultar por el personal de Red Eléctrica autorizado.

Al finalizar el año 2015 había 86 instalaciones con el sistema Kérberos en funcionamiento, existiendo al menos una instalación con el sistema instalado en cada



**PROYECTO
KÉRBEROS**
DE CONTROL DE
ACCESOS
IMPLANTADO EN

86

INSTALACIONES

A FINALES DE 2015

una de las demarcaciones. En esta misma fecha se habían registrado 20.000 accesos.

— Medición del desempeño

Dentro de su sistema integrado de prevención, REE 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.



INDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

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 2015 se han realizado más de **14.319 inspecciones**. 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.



Durante 2015 se han llevado a cabo más de **14.319 inspecciones** en aquellos trabajos con mayor riesgo de accidentes, utilizando modelos que permiten homogenizar los criterios y hacer comparativa la información recibida.

TIPOS DE INSPECCIÓN

Nº

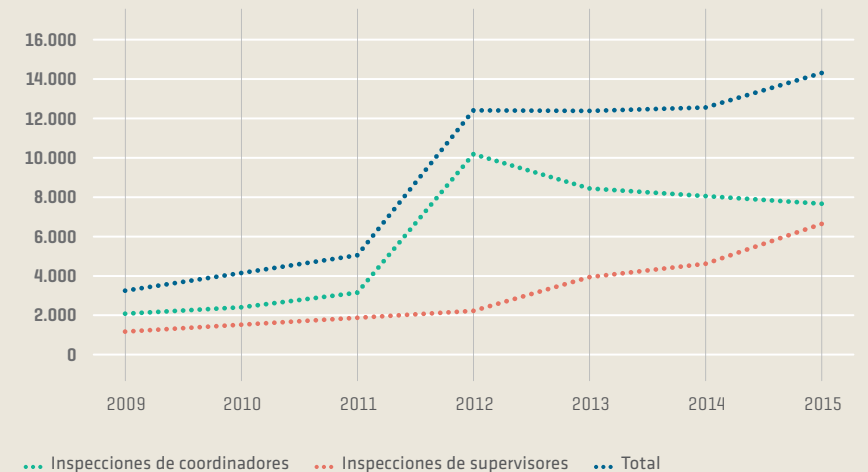
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Inspecciones de coordinadores | 2.081 | 2.407 | 3.148 | 10.194 | 8.448 | 7.945 | 7.672 |
| Inspecciones de supervisores / técnicos de REE | 1.170 | 1.709 | 1.902 | 2.225 | 3.943 | 4.619 | 6.647 |
| Total REE | 3.251 | 4.116 | 5.050 | 12.419 | 12.391 | 12.564 | 14.319 |

Del total de inspecciones, el 38,97% han sido realizadas a trabajos de Construcción y el 55,91% a actividades y trabajos

de Mantenimiento. El resto se ha realizado en trabajos de Ingeniería, Medio Ambiente y RR.HH.

EVOLUCIÓN INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Nº





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD

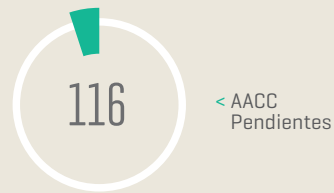
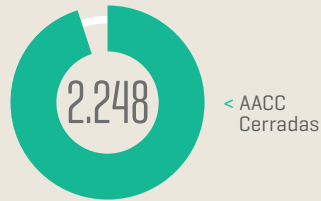


08. INDICADORES

Como consecuencia de estas **inspecciones** se han notificado **2.364 acciones correctivas** para resolución, de las cuales 2.248 han sido cerradas durante 2015. De las cerradas, el 97% lo ha sido en el plazo marcado. Cabe destacar respecto a años anteriores tanto el aumento de acciones correctivas registradas como el alto número de ellas que han sido cerradas a lo largo del año en curso, un 99% de las abiertas.

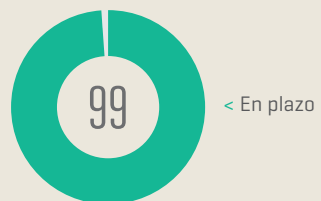
RESUMEN AACC INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Nº



AACC CERRADAS

%

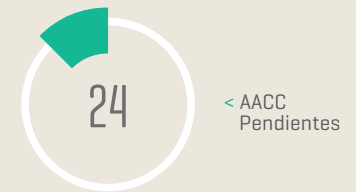
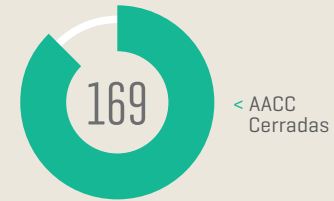


Resultado también del control operativo realizado sobre los trabajos y actividades realizados, se han emitido un total de **209 notificaciones de riesgo** que han

dado lugar a la creación de 193 acciones correctivas tanto a Red Eléctrica como a contratistas, de las cuales 169 ya han sido subsanadas y corregidas.

RESUMEN AACC CONTROL OPERACIONAL

Nº





ACCIONES CORRECTIVAS

2.248

CERRADAS EN 2015

97% EN EL PLAZO MARCADO



INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Acciones correctivas

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

El resumen global de todas estas actuaciones abiertas durante el año 2015 es el siguiente:

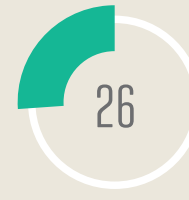
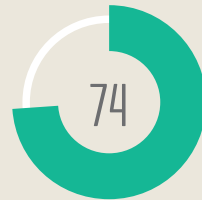


Las **acciones correctivas** permiten el seguimiento, trazabilidad y control de las situaciones de riesgo en el entorno de trabajo y contribuyen al **descenso de la accidentalidad**.

RESUMEN AACC RESUMEN GLOBAL



AACC CERRADAS



A destacar el alto porcentaje de acciones correctivas cerradas sobre el total de las abiertas en este periodo, que representa un 98% 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 son 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.

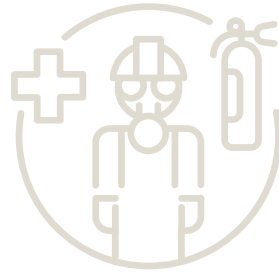
El servicio de prevención presta especial atención a la selección y normalización de aquellas prendas y materiales de protección personal y colectiva que mejor se adaptan a la actividad de la empresa, teniendo en cuenta las mejores prácticas y evolución de la técnica.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES



FICHAS DE CARACTERÍSTICAS PUBLICADAS EN LA WEB INTERNA EN 2015

125
DE MATERIALES
DE SEGURIDAD

42
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.

Cada material, o grupo homogéneo de materiales, dispone de una ficha de características 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 2015 había publicadas 125 fichas de materiales de seguridad y 42 fichas de productos químicos.

Durante el año 2015 se han seleccionado y normalizado nuevos equipos en atención a la demanda para trabajos en Espacios Confinados. En particular, un sistema de rescate con un torno y un trípode para evacuación de accidentados, acompañado de todos los complementos necesarios. Estos elementos se han probado en simulacros, para comprobar su eficiencia, y se han hecho cursos de formación para los posibles usuarios.

Se han comprado nuevos detectores-analizadores de gases portátiles que permiten hacer mediciones antes y durante los trabajos en los espacios confinados, siendo capaces de analizar los cuatro parámetros más importantes: Ex, O₂, CO y H₂S.

Además, se han buscado nuevos equipos de escape de tipo químico para situaciones de emergencia como alternativa a los que actualmente están instalados (con botellas de aire a presión), sobre los que presentan ventajas importantes: no hay riesgo de pérdidas de presión, mantenimiento más sencillo y menor peso, entre otras.



Valoración de los Contratistas 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 y del compromiso de seguridad y salud laboral, valorando los resultados obtenidos para que sean considerados en las licitaciones futuras.

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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

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%.



La aplicación corporativa PRER, actualizada con 61 mejoras, gestiona toda la Información de Seguridad Laboral en función del área y los respectivos roles de sus usuarios, manteniendo la trazabilidad en todos los procesos.

Herramienta de gestión. PRER

La actualización de la aplicación corporativa de seguridad laboral (PRER), desarrollando e incorporado 61 mejoras, ha contribuido a facilitar su uso a los usuarios internos y externos, y a potenciar la explotación de resultados. Toda la información de Seguridad Laboral se gestiona a través de esta aplicación, permitiendo la puesta a disposición de los usuarios la información del área necesaria que varía en función de sus respectivos roles. Esto se realiza manteniendo la trazabilidad de las actuaciones en todos los procesos.

Presentamos a continuación algunas de las cifras de uso alcanzadas durante 2015, así como la evolución de los accesos tanto de personal interno como externo. Consegir 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.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

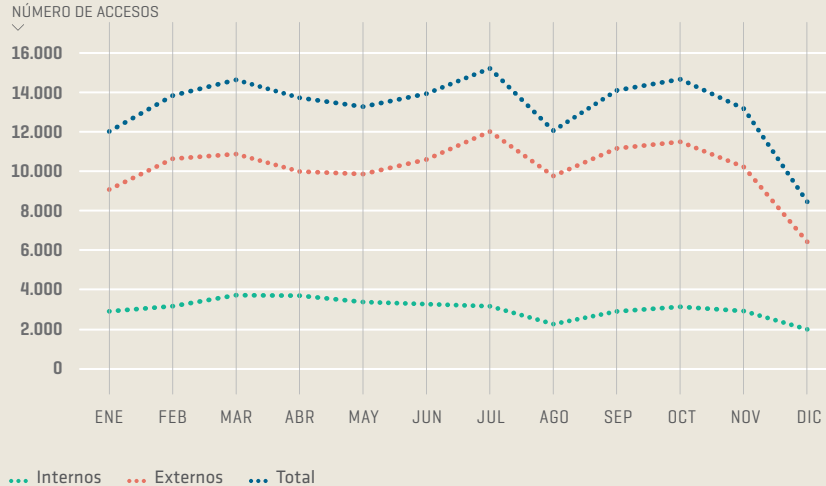


07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

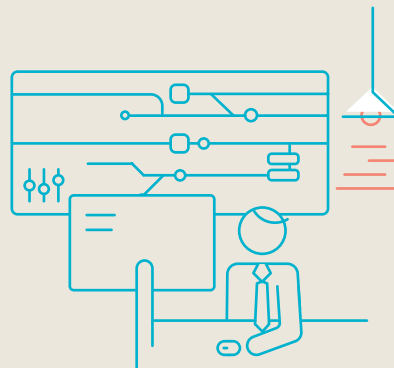
REGISTRO DE NÚMERO DE ACCESOS A PRER DURANTE 2015



En cuanto a datos de **procesos gestionados durante 2015** podemos destacar las siguientes magnitudes:

| | |
|---------------------------------------|--------|
| Estudios de seguridad realizados | 68 |
| Planes de seguridad aprobados | 561 |
| Procedimientos de seguridad aprobados | 1.244 |
| Accidentes gestionados | 152 |
| Incidentes registrados | 173 |
| Notificaciones de riesgo emitidas | 209 |
| Inspecciones a trabajos | 14.319 |
| Acciones correctivas abiertas | 2.955 |

Durante 2016 se seguirán realizando cambios que nos ayuden a mejorar en cada uno de los procesos de la aplicación.



La 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.

Evaluación Ergonómica de puestos de trabajo

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos se elaboró un plan de acciones de mejora que se puso en marcha durante el año 2014.

La primera de las medidas consistió en la comunicación de las alteraciones encontradas en el entorno del trabajo de los puestos con pantallas de visualización de datos, que aun suponiendo riesgos tolerables, tienen soluciones muy fáciles y que están al alcance de



las personas empleadas, ya que solo se necesita tomar conciencia de la situación y conocer las acciones de mejora aplicables, para ponerlas en práctica.

Se realizaron entre otras acciones:

- Corrección in situ por un experto de posturas inadecuadas y recomendaciones personalizadas en puestos de oficina.
- Conferencias para prevención de problemas musculoesqueléticos.
- Talleres para mejorar la salud musculoesquelética, escuela de espalda.
- Análisis de las mejoras propuestas en gestión de espacios de oficinas y en las condiciones de iluminación y confort térmico. Las recomendaciones de mejora en la gestión de los espacios de oficinas fueron comunicadas a los responsables, para su análisis y consideración en situaciones futuras.



INDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

- Análisis de las medidas propuestas por los técnicos evaluadores para mejorar la ejecución de trabajos de mantenimiento con los responsables de los departamentos: se transmitieron a los jefes de Demarcación los aspectos a mejorar en la ejecución de diversas tareas de mantenimiento, en busca de propuestas concretas y adopción de medidas.

- Cabe destacar la formación de un grupo técnico para analizar y mejorar la colocación de tierras con el tipo de pértigas que se utilizan actualmente, en busca de nuevos diseños más ergonómicos y seguros. Ha finalizado el desarrollo de un sistema de puestas a tierra de colocación con cuerdas. Dicho sistema se está rotando por varias Demarcaciones para su utilización y valoración.

- En esta línea, para facilitar la colocación de las puestas a tierra, se han dotado las instalaciones donde se ha solicitado con sistemas de bajantes de potencial, que permiten bajar tres metros el punto de conexión, disminuyendo la longitud y el peso del cable de tierra a elevar con la pértiga. Este asunto ha sido tratado en la última reunión del Comité de Seguridad y Salud.

Campos electromagnéticos

Teniendo en cuenta que en 2016 está prevista la entrada en vigor de la Directiva 2013/35/UE sobre campos electromagnéticos, se ha analizado la misma y se han establecido acciones encaminadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que pudieran estar expuestos. Por ello, se ha establecido un programa de medición de campos electromagnéticos en 42 instalaciones, que ha comenzado a finales del año 2015.

Formación específica en SF₆

Si bien los riesgos higiénicos detectados en las instalaciones en las diferentes evaluaciones de riesgo realizadas presentan

La Escuela Corporativa de Red Eléctrica, con centros homologados en San Sebastián de los Reyes [Madrid] y en Vitoria, lleva a cabo las acciones formativas para la manipulación del gas SF₆, conforme a lo establecido por ley.

una incidencia mínima, cabe destacar en este apartado las acciones formativas realizadas a un gran colectivo de las personas empleadas en el mantenimiento de instalaciones con riesgo de exposición a hexafluoruro de azufre [SF₆] y sus productos de descomposición.

La Escuela Corporativa de Red Eléctrica tiene dos centros homologados, en San Sebastián de los Reyes [Madrid] y en Vitoria, en los que se imparten los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la manipulación del gas SF₆ conforme al Real Decreto 795/2010, por el que se regula la comercialización y manipulación



de gases fluorados y equipos basados en los mismos, así como la certificación de los profesionales que los utilizan.

Una parte de estos cursos ha sido dedicada a formación específica en materia de seguridad y salud laboral con respecto a los riesgos del SF₆ y sus derivados.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Gestión de accidentes

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

Se indican a continuación los datos estadísticos generales correspondientes a los accidentes ocurridos durante 2015 a los trabajadores de Red Eléctrica y de las Empresas Contratadas. Una exposición detallada y desarrollada de estos datos se expone en el capítulo sobre Estadística de Accidentes.

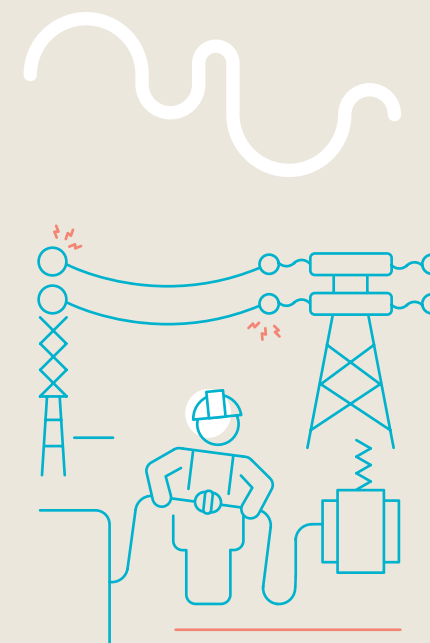
| Actividad | Personal REE | | Personal contratistas | |
|--|--------------|-----------|-----------------------|------------|
| | 2015 | 2014 | 2015 | 2014 |
| Nº medio empleados | 1.704 | 1.676 | 2.950 | 3.336 |
| Nº de horas trabajadas | 2.872.998 | 2.832.440 | 4.986.224 | 5.637.084 |
| Nº de accidentes | 45 | 22 | 107 | 119 |
| Laborales | 39 | 17 | 105 | 113 |
| Con baja [Mortales] | - | - | 2 | - |
| Con baja [Graves] | - | - | 11 | 4 |
| Con baja [Leves] | 13 | 8 | 51 | 84 |
| Sin baja | 26 | 9 | 41 | 25 |
| In Itínere | 5 | 5 | 1 | 5 |
| Con baja [Mortales] | - | - | - | - |
| Con baja [Graves] | - | - | 1 | - |
| Con baja [Leves] | - | 3 | - | 1 |
| Sin baja | 5 | - | - | - |
| Otras causas | 1 | - | 1 | 1 |
| Con baja [Mortales] | - | - | - | - |
| Con baja [Graves] | - | - | 1 | - |
| Con baja [Leves] | 1 | - | - | 1 |
| Jornadas perdidas por accidentes laborales | 348 | 393 | 15.347 | 4.040 |
| Índices de Accidentes Laborales | | | | |
| Índice de frecuencia [If] | 4,52 | 2,82 | 12,84 | 15,60 |
| Índice de gravedad [Ig] | 0,12 | 0,14 | 3,08 | 0,72 |
| Índice de incidencia [Ii] | 7,63 | 4,77 | 21,69 | 26,37 |
| Duración media de la incapacidad | 26 días | 49 días | 57 días | 37 días |

Definiciones:

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 accidentes mortales e incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.

Índice Incidencia: número de accidentes con baja por cada millar de trabajadores.





INDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES



De los valores que arrojan los datos globales de trabajos realizados en instalaciones de Red Eléctrica durante 2015, merece resaltar:

- Durante 2015, si bien se han mejorado los niveles de inspección y control de las actividades desarrolladas en instalaciones, desgraciadamente se han producido dos accidentes mortales en trabajos realizados en instalaciones de REE por personal de contratistas.
- Para impulsar y mejorar la seguridad en todos sus aspectos se ha creado un grupo de trabajo multidisciplinar, que está llevando a cabo el análisis y diagnóstico de la situación actual y elaborando un Plan de Acción que favorezca el desarrollo de las mejores prácticas en seguridad y salud laboral y evite que se repitan situaciones similares en el futuro.

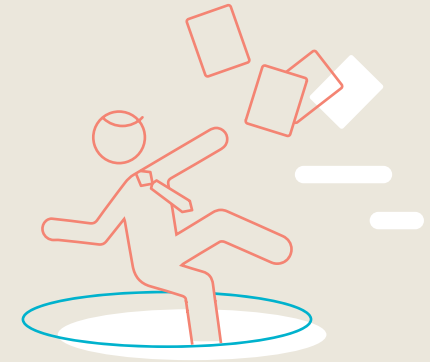
- La actividad medida en horas trabajadas del personal de REE sigue estando en niveles similares al de años anteriores. En datos de contratistas se ha producido una disminución del número de horas trabajadas con respecto a años anteriores debido a una menor actividad, principalmente en trabajos de construcción. Estos valores dan idea del volumen de actividad de construcción y mantenimiento que se ha realizado.

En 2015, se ha reforzado el control y seguimiento en materia de prevención en las actividades desarrolladas por nuestros contratistas en las instalaciones de REE.

- Se ha mejorado la preparación de los trabajos a fin de garantizar las mejores condiciones de salud y seguridad mediante la realización de reuniones de lanzamiento y seguimiento de la mayor parte de los trabajos realizados tanto en Construcción como en Mantenimiento.
- Han sido implantadas mejoras en los procesos de documentación de prevención que ha supuesto hacerlos más sencillos y eficientes.

- Se ha mantenido el proceso de verificación de las condiciones de trabajo mediante inspecciones, en la que han participado activamente todas las áreas técnicas.
- Se ha realizado un significativo esfuerzo por parte de las unidades organizativas en la resolución de acciones correctivas derivadas de las evaluaciones, inspecciones y notificaciones de accidentes / incidentes que han derivado en una mejora de las condiciones de seguridad en las instalaciones.

Todos los accidentes e incidentes, es decir, aquellos sucesos inesperados que no han llegado a provocar lesión a las personas, tanto de contratistas como de Red Eléctrica, han sido analizados para determinar sus causas y tomar las acciones correctivas pertinentes de cara a evitar las situaciones que los han producido. Como consecuencia de este análisis y gestión de accidentes e incidentes se han generado un total de 271 acciones correctivas con el siguiente grado de resolución.



Los accidentes e incidentes, tanto de contratistas como de Red Eléctrica, han sido analizados y gestionados para determinar sus causas y evitar las situaciones que los han producido, dando lugar a 271 acciones correctivas.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

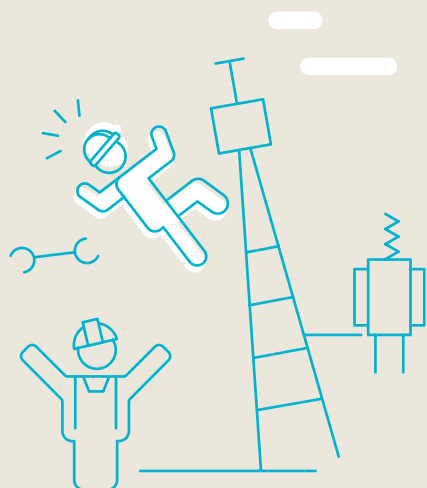
PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

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

Nº

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|--------|------|------|------|-------|-------|------|------|------|------|
| Accidentes laborales con baja leves | 16 | 11 | 10 | 12 | 17 | 10 | 12 | 7 | 8 | 13 |
| Accidentes laborales con baja graves | 2 | - | - | - | 1 | - | 3 | - | - | - |
| Accidentes laborales mortales | 2 | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - |
| Accidentes causados por la electricidad | - | 1 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| Jornadas perdidas | 12.369 | 195 | 352 | 156 | 6.616 | 6.139 | 770 | 332 | 393 | 348 |
| Índice de frecuencia | 7,19 | 4,85 | 4,21 | 4,69 | 7,09 | 3,96 | 5,34 | 2,49 | 2,82 | 4,52 |
| Índice de gravedad con baremo | 5,56 | 0,23 | 0,15 | 0,11 | 2,34 | 2,21 | 0,27 | 0,12 | 0,14 | 0,12 |
| Índice de gravedad sin baremo | 0,16 | 0,23 | 0,15 | 0,11 | 0,10 | 0,05 | 0,27 | 0,12 | 0,14 | 0,12 |
| Índice de incidencia | 10,89 | 8,39 | 7,25 | 8,05 | 11,99 | 6,60 | 9,07 | 4,23 | 4,77 | 7,63 |

— Evolución de referencias más significativas de contratistas

Nº

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Accidentes laborales con baja leves | 68 | 111 | 124 | 100 | 117 | 91 | 102 | 105 | 84 | 51 |
| Accidentes laborales con baja graves | 4 | 1 | 2 | 15 | 11 | 9 | 7 | 4 | 4 | 11 |
| Accidentes laborales mortales | 4 | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| Accidentes causados por la electricidad | - | 6 | 1 | 2 | - | - | - | - | - | 4 |
| Jornadas perdidas | 25.302 | 9.256 | 7.705 | 8.066 | 9.508 | 9.106 | 3.963 | 5.368 | 3.437 | 15.347 |
| Índice de frecuencia | 18,90 | 27,13 | 25,61 | 21,25 | 22,01 | 17,62 | 18,22 | 17,99 | 15,61 | 12,84 |
| Índice de gravedad con baremo | 7,03 | 2,26 | 1,44 | 1,60 | 1,58 | 1,59 | 0,66 | 0,89 | 0,61 | 3,08 |
| Índice de gravedad sin baremo | 0,36 | 0,73 | 1,44 | 1,60 | 0,56 | 0,54 | 0,66 | 0,89 | 0,61 | 0,67 |
| Índice de incidencia | 41,62 | 32,13 | 40,14 | 36,12 | 37,13 | 29,95 | 30,97 | 30,90 | 26,37 | 21,69 |



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

Comparación de la accidentalidad

COMPARACIÓN
ÍNDICE DE FRECUENCIA

Nº

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Red Eléctrica | 4,69 | 7,09 | 3,96 | 5,34 | 2,49 | 2,82 |
| Sector Eléctrico (1) | 4,32 | 3,70 | 2,92 | 2,29 | 1,67 | 1,77 |
| Sector Energía, Gas y AA (2) | 20,90 | 18,40 | 15,20 | 12,40 | 10,60 | 8,80 |
| Sector Industria (2) | 40,10 | 38,20 | 34,60 | 28,40 | 27,70 | 28,60 |
| Contratistas REE | 21,25 | 22,01 | 17,62 | 18,22 | 17,99 | 15,61 |

(1) Fuente: Memoria Unesa.

(2) Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

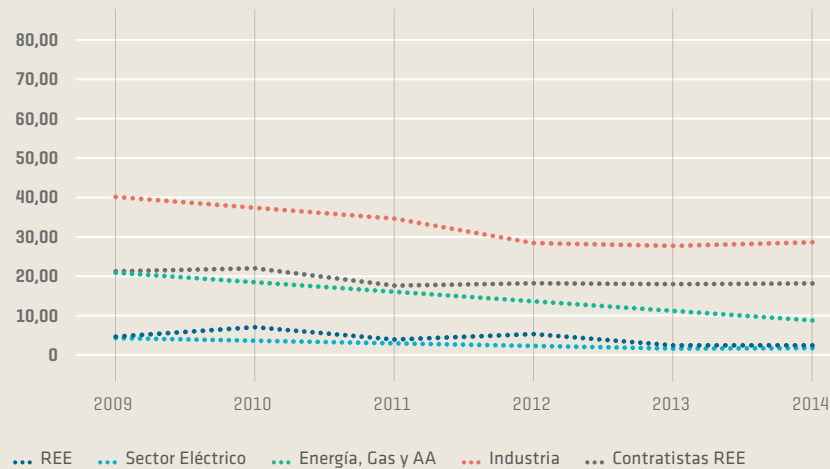
COMPARACIÓN
ÍNDICE DE GRAVEDAD [SIN BAREMO]

Nº

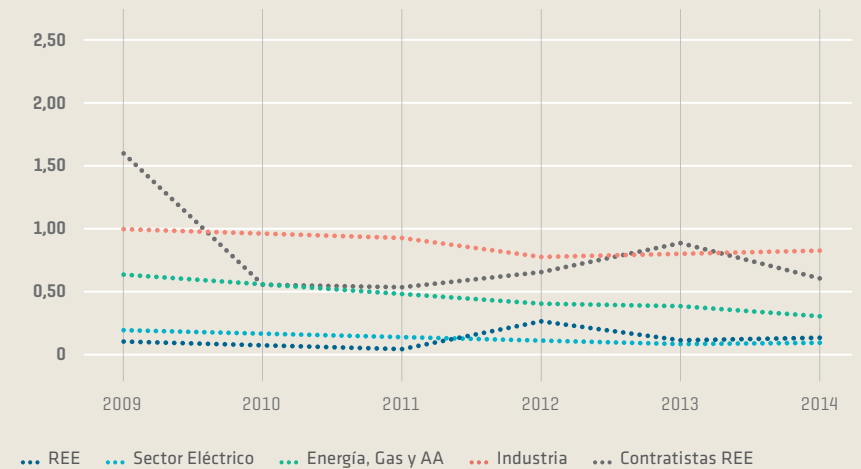
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Red Eléctrica | 0,11 | 0,10 | 0,05 | 0,27 | 0,12 | 0,14 |
| Sector Eléctrico (1) | 0,20 | 0,17 | 0,14 | 0,11 | 0,09 | 0,10 |
| Sector Energía, Gas y AA (2) | 0,64 | 0,55 | 0,49 | 0,41 | 0,39 | 0,31 |
| Sector Industria (2) | 1,00 | 0,99 | 0,93 | 0,78 | 0,81 | 0,83 |
| Contratistas REE | 1,60 | 0,56 | 0,54 | 0,66 | 0,89 | 0,61 |

(1) Fuente: Memoria Unesa.

(2) Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ÍNDICE DE FRECUENCIA
POR SECTORES DE ACTIVIDAD

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

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.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Comparación de la accidentalidad

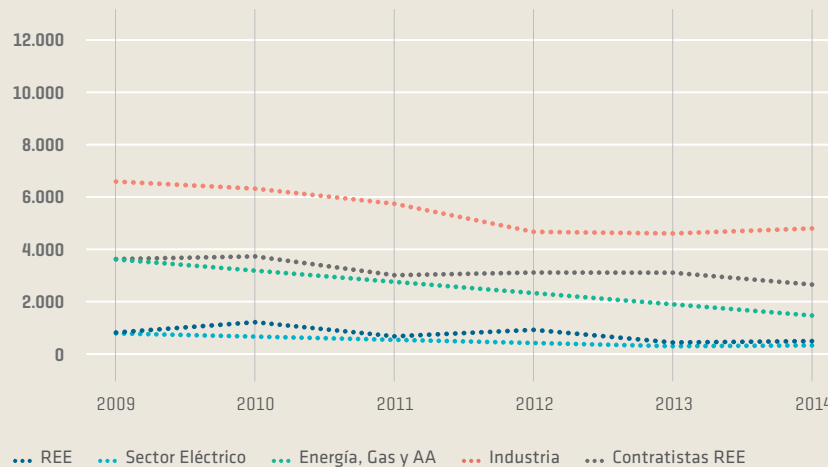
COMPARACIÓN ÍNDICE DE INCIDENCIA

[ACCIDENTES POR CADA CIENTO MIL TRABAJADORES]

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Red Eléctrica | 805 | 1.199 | 660 | 907 | 423 | 477 |
| Sector Eléctrico ⁽¹⁾ | 771 | 610 | 472 | 376 | 282 | 312 |
| Sector Energía, Gas y AA ⁽²⁾ | 3.598 | 3.118 | 2.568 | 2.086 | 1.764 | 1.454 |
| Sector Industria ⁽²⁾ | 6.572 | 6.302 | 5.725 | 4.652 | 4.590 | 4.781 |
| Contratistas REE | 3.612 | 3.713 | 2.995 | 3.097 | 3.090 | 2.637 |

⁽¹⁾ Fuente: Memoria Unesa.⁽²⁾ Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ÍNDICE DE INCIDENCIA POR SECTORES DE ACTIVIDAD

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

Nº

Entre 2009 y 2014, el número de accidentes de trabajadores de Red Eléctrica ha experimentado un descenso en torno al 40%.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

Mapa de Riesgos

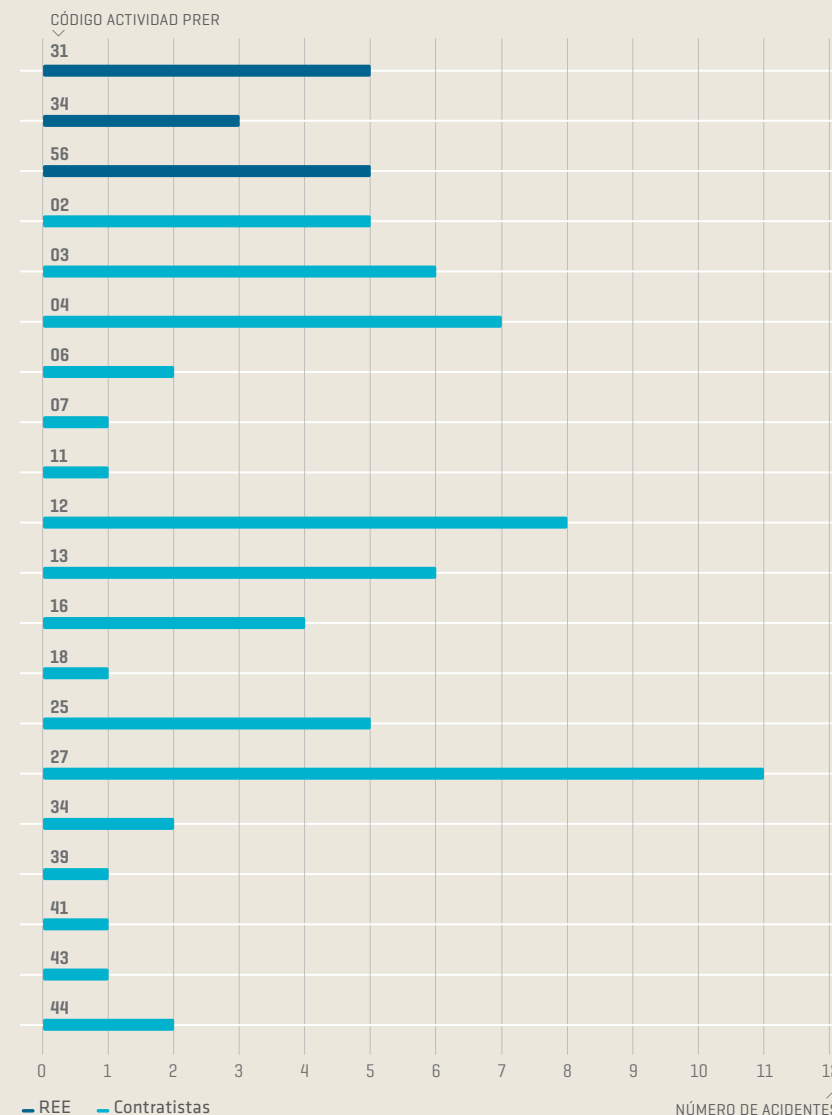
-
Distribución accidentes laborales con baja. Por Actividad

ACCIDENTES LABORALES AÑO 2015

| [*] Actividad | REE | Contratistas |
|---|-----------|--------------|
| 02 Ejecución de Armado e Izado en apoyos de líneas aéreas. | - | 5 |
| 03 Ejecución de trabajos en conductores y c.t. [tendidos y otros] | - | 6 |
| 04 Ejecución de trabajos en c.t. [sustitución y otros] | - | 7 |
| 06 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [Obra Civil en zanjas y galerías] | - | 2 |
| 07 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [Montaje de elementos] | - | 1 |
| 11 Ejecución de trabajos de Movimiento de Tierras en subestaciones | - | 1 |
| 12 Ejecución de trabajos de Obra Civil en subestaciones | - | 8 |
| 13 Ejecución de trabajos de Montaje Electromecánico de subestaciones | - | 6 |
| 16 Reformas puntuales de Montaje en subestaciones y otros centros | - | 4 |
| 18 Ejecución de trabajos de comunicaciones en la red de cables [en FO's] | - | 1 |
| 25 Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas | - | 5 |
| 27 Ejecución de trabajos de Desbroces, Podas y Talas | - | 11 |
| 31 Mantenimientos generales de líneas [solo Brig. Apoyo] | 5 | - |
| 34 Mantenimiento general de subestaciones [solo Brig. Apoyo] | 3 | 2 |
| 39 Otros trabajos diversos / Otros mantenimientos | - | 1 |
| 41 Ejecución de trabajos de Construcción de edificios | - | 1 |
| 43 Mantenimientos diversos de edificios y centros de trabajo | - | 1 |
| 44 Limpieza edificios / Jardinería / Vigilancia / Otros... | - | 2 |
| 56 Gestión y administración de la empresa | 5 | - |
| Total | 13 | 64 |

[*] Código Actividad PRER.

DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

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

CONTRATISTAS

ACCIDENTES LABORALES CON BAJAS. AÑO 2015

Nº

| [*] Actividad | Construcción | | | Mantenimiento | | | RR.HH. | |
|---|--------------|-----------|---------|---------------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Mortal | Relevante | Trivial | Mortal | Relevante | Trivial | Relevante | Trivial |
| 02 Ejecución de Armado e Izado en apoyos de líneas aéreas | - | - | 3 | - | - | 2 | - | - |
| 03 Ejecución de trabajos en conductores y c.t. [tendidos y otros] | 1 | - | 5 | - | - | - | - | - |
| 04 Ejecución de trabajos en c.t. [sustitución y otros] | - | - | - | 1 | - | 6 | - | - |
| 06 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [Obra Civil en zanjas y galerías] | - | - | 2 | - | - | - | - | - |
| 07 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [Montaje de elementos] | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 11 Ejecución de trabajos de Movimiento de Tierras en subestaciones | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 12 Ejecución de trabajos de Obra Civil en subestaciones | - | 1 | 7 | - | - | - | - | - |
| 13 Ejecución de trabajos de Montaje Electromecánico de subestaciones | - | 1 | 5 | - | - | - | - | - |
| 16 Reformas puntuales de Montaje en subestaciones y otros centros | - | - | - | - | - | 4 | - | - |
| 18 Ejecución de trabajos de comunicaciones en la red de cables [en FO's] | - | - | - | - | - | 1 | - | - |
| 25 Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas | - | - | - | - | - | 5 | - | - |
| 27 Ejecución de trabajos de Desbroces, Podas y Talas | - | - | 3 | - | 1 | 7 | - | - |
| 34 Mantenimiento general de subestaciones [solo Brig. Apoyo] | - | - | - | - | - | 2 | - | - |
| 39 Otros trabajos diversos / Otros mantenimientos | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 41 Ejecución de trabajos de Construcción de edificios | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 43 Mantenimientos diversos de edificios y centros de trabajo | - | - | - | - | 1 | - | - | - |
| 44 Limpieza edificios / Jardinería / Vigilancia / Otros... | - | - | - | - | - | - | - | 2 |

[*] Código Actividad PRER.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD

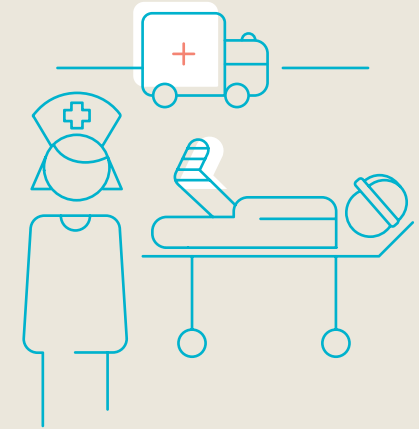


08. INDICADORES

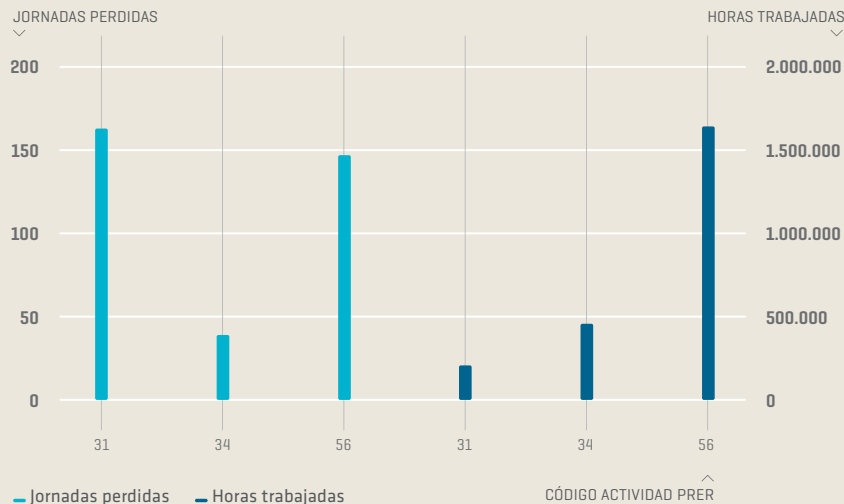
Red Eléctrica: Datos relativos a accidentes laborales con baja. Por Actividad

| | | Nº | | | |
|------------------|---|----------------------|--------------------|-------------------|------------------|
| Actividad | Descripción | Índice de frecuencia | Índice de Gravedad | Jornadas perdidas | Horas trabajadas |
| 31 | Mantenimientos generales de líneas (solo Brigadas de Apoyo) | 24,12 | 0,79 | 163 | 207.298 |
| 34 | Mantenimiento general de subestaciones (solo Brigadas de Apoyo) | 6,56 | 0,09 | 38 | 457.463 |
| 56 | Gestión y administración de la empresa | 3,04 | 0,09 | 147 | 1.642.807 |
| - | Resto actividades sin accidentes | - | - | - | 565.430 |
| Total REE | | 4,52 | 0,12 | 348 | 2.872.998 |

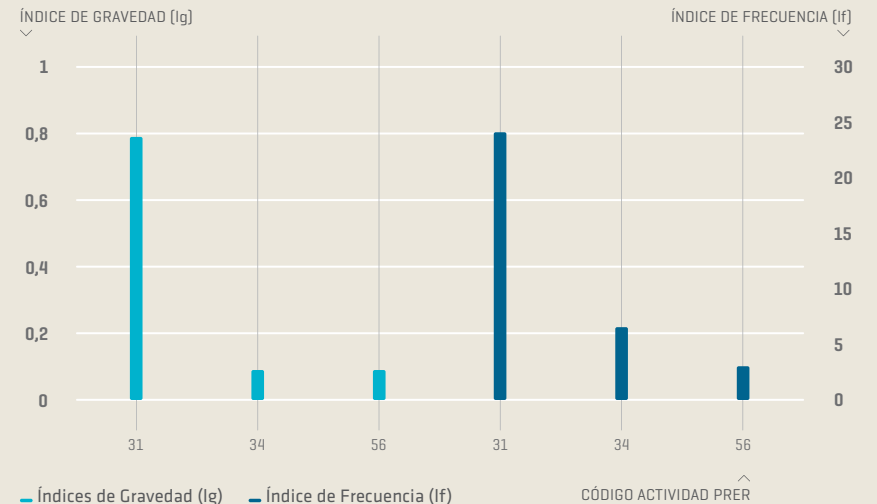
[*] Código Actividad PRER.



HORAS TRABAJADAS Y JORNADAS PERDIDAS



ÍNDICES DE GRAVEDAD (Ig) Y FRECUENCIA (If)



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

—
**Contratistas: Datos relativos
a accidentes laborales con baja.
Por Actividad.**

CONTRATISTAS

DATOS DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA. AÑO 2015

Nº

| [*] Actividades de Contratistas | Índice de frecuencia | Índice de Gravedad | Jornadas perdidas | Horas trabajadas |
|---|----------------------|--------------------|-------------------|------------------|
| 02 Ejecución de trabajos en apoyos de líneas aéreas. (Armado e Izado) | 11,04 | 0,41 | 186 | 452.883 |
| 03 Ejecución de trabajos en conductores y c.t. (Tendido) | 15,94 | 16,35 | 6.154 | 376.399 |
| 04 Ejecución de trabajos en c.t. (sustitución y otros) | 45,86 | 45,25 | 6.868 | 152.634 |
| 06 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (Obra Civil en zanjas y galerías) | 23,04 | 1,06 | 92 | 86.816 |
| 07 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas (Montaje de elementos) | 17,47 | 2,27 | 130 | 57.233 |
| 11 Ejecución de trabajos de movimientos de tierras en subestaciones | 14,14 | 0,04 | 3 | 70.744 |
| 12 Ejecución de trabajos de Obra Civil en Subestaciones | 30,87 | 1,88 | 486 | 259.177 |
| 16 Reformas puntuales de Montaje en subestaciones y otros centros | 9,39 | 0,12 | 53 | 425.797 |
| 18 Ejecución de trabajos de comunicaciones en la red de cables (FO's) | 39,82 | 1,79 | 45 | 25.116 |
| 25 Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas | 28,10 | 2,11 | 376 | 177.966 |
| 27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas | 28,93 | 1,62 | 617 | 380.244 |
| 34 Mantenimientos generales de Subestaciones (solo Brig. Apoyo) | 8,05 | 0,30 | 74 | 248.580 |
| 39 Otros trabajos diversos / otros mantenimientos | 5,13 | 0,04 | 8 | 194.749 |
| 41 Ejecución de trabajos de construcción de edificios | 42,03 | 0,17 | 4 | 23.793 |
| 43 Mantenimientos diversos de edificios y centros de trabajo | 28,46 | 4,75 | 167 | 35.140 |
| 44 Limpieza edificios / Jardinería / Vigilancia / Otros... | 10,14 | 0,43 | 84 | 197.215 |
| - Resto actividades sin accidentes | - | - | - | 1.821.738 |
| Total Contratistas 2015 | 12,84 | 3,08 | 15.347 | 4.986.224 |

[*] Código Actividad PRER.

El índice de frecuencia de las bajas laborales en actividades de contratistas durante el año 2015 ha sido del 12,84, siendo el 3,08 el índice de gravedad experimentado.





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



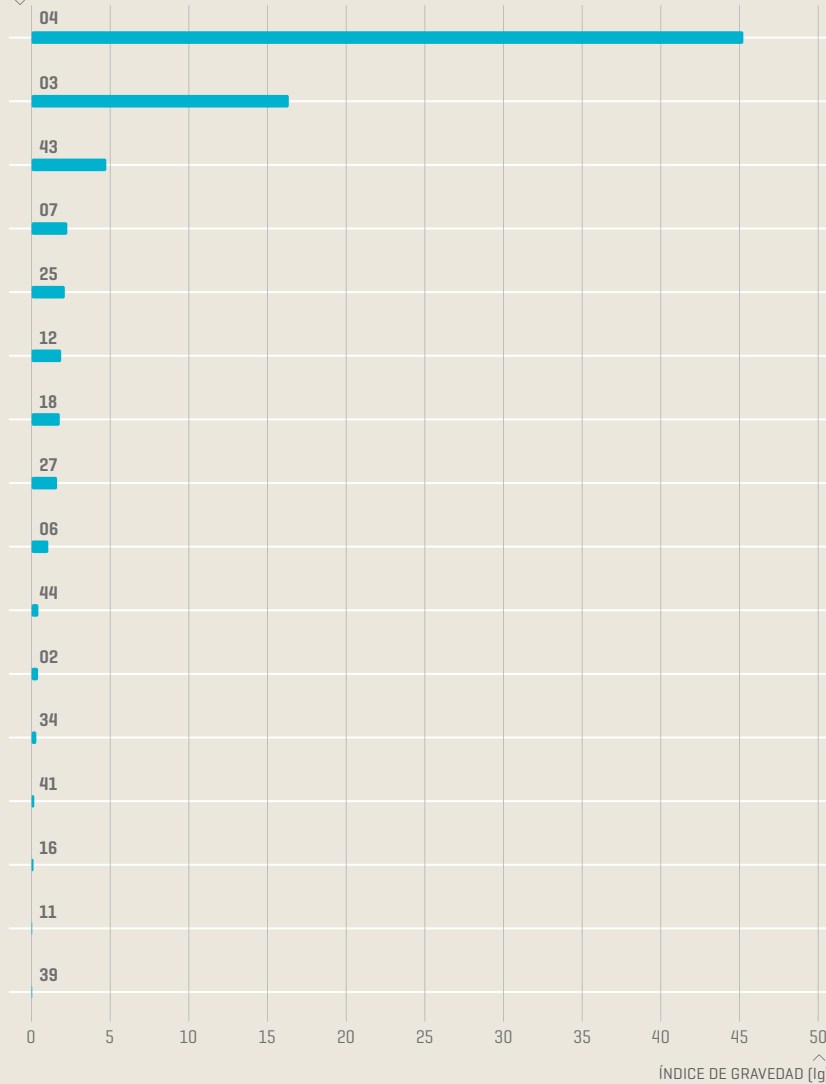
07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

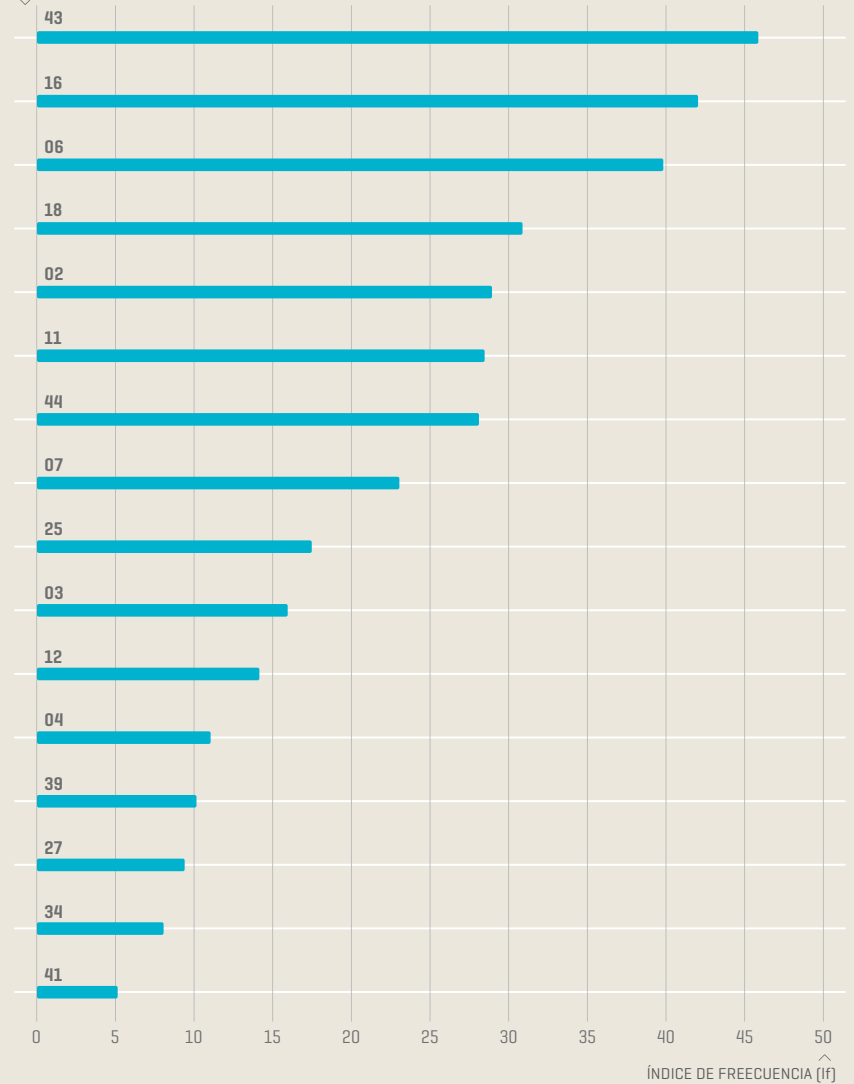
ÍNDICE DE GRAVEDAD CONTRATISTAS

CÓDIGO ACTIVIDAD PRER



ÍNDICE DE FRECUENCIA CONTRATISTAS

CÓDIGO ACTIVIDAD PRER



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Distribución accidentes laborales con baja. Por Tipo de accidente/Gravedad.



TIPO DE ACCIDENTE AÑO 2015

| | Trivial | Relevante | Mortales |
|--|-----------|-----------|----------|
| Accidentes por causas no laborables | 1 | - | - |
| Atrapamiento por manejo incorrecto | 1 | 1 | - |
| Atrapamientos por no detener o ralentizar | 1 | - | - |
| Atrapamientos por riesgos no protegidos | 7 | - | - |
| Atrapamientos por vuelcos máquinas o vehículos | 1 | - | - |
| Caídas de objetos en manutención | 1 | - | - |
| Caídas de objetos o masas desprendidas | 2 | - | - |
| Caídas de personas a distinto nivel | 2 | 2 | 1 |
| Choques por accidente de tráfico | 1 | - | - |
| Caídas de personas al mismo nivel | 10 | 2 | - |
| Choques / Golpes con objetos inmóviles | 6 | 1 | - |
| Choques / Golpes con objetos móviles | 8 | - | - |
| Energía eléctrica. Contactos directos | - | 2 | 1 |
| Energía eléctrica. Contactos indirectos | - | 1 | - |
| Exposición a condiciones ambientales adversas | - | 1 | - |
| Golpes / Cortes por herramientas u objetos | 9 | - | - |
| Sobreesfuerzos / manipulación defectuosa | 11 | - | - |
| Otros | 3 | 1 | - |
| Total accidentes | 64 | 11 | 2 |

DISTRIBUCIÓN ACCIDENTES LABORALES CON BAJA. POR TIPO DE ACCIDENTE/GRAVEDAD

TIPO DE ACCIDENTE

ACCIDENTES POR CAUSAS NO LABORABLES

ATRAPAMIENTO POR MANEJO INCORRECTO

ATRAPAMIENTOS POR NO DETENER O RALENTIZAR

ATRAPAMIENTOS POR RIESGOS NO PROTEGIDOS

ATRAPAMIENTOS POR VUELCOS MÁQUINAS O VEHÍCULOS

CAÍDAS DE OBJETOS EN MANUTENCIÓN

CAÍDAS DE OBJETOS O MASAS DESPRENDIDAS

CAÍDAS DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL

CHOQUES POR ACCIDENTE DE TRÁFICO

CAÍDAS DE PERSONAS AL MISMO NIVEL

CHOQUES / GOLPES CON OBJETOS INMÓVILES

CHOQUES / GOLPES CON OBJETOS MÓVILES

ENERGÍA ELÉCTRICA. CONTACTOS DIRECTOS

ENERGÍA ELÉCTRICA. CONTACTOS INDIRECTOS

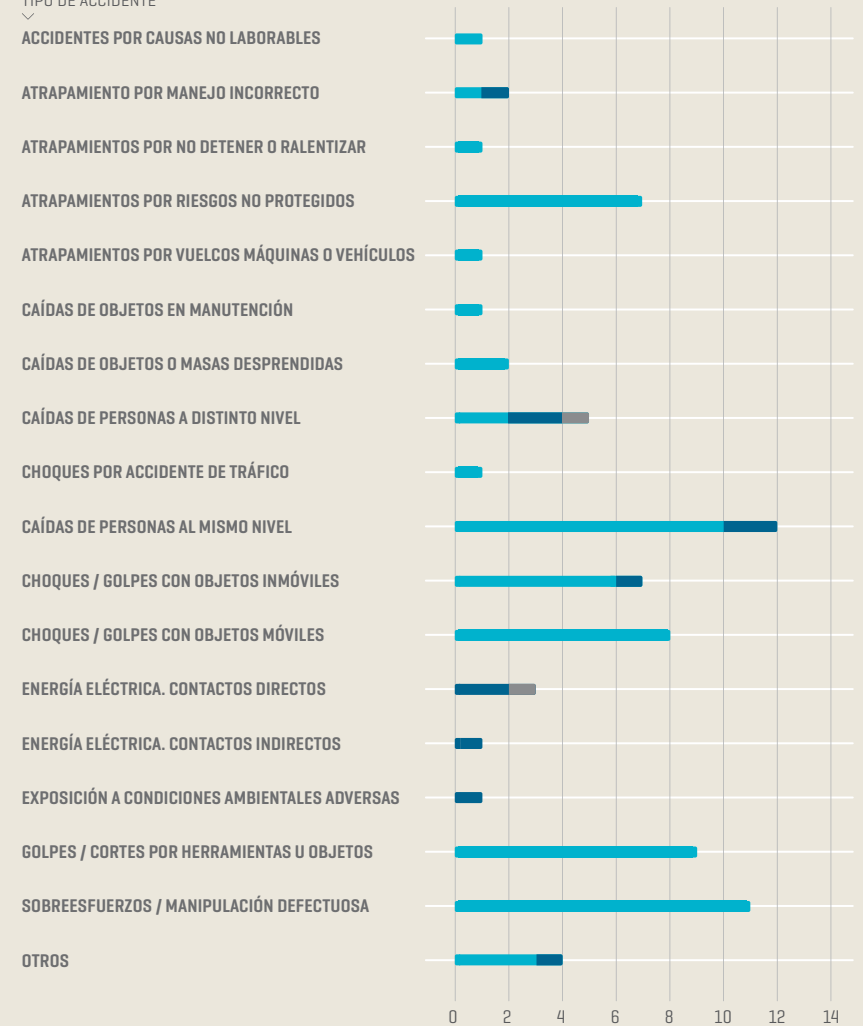
EXPOSICIÓN A CONDICIONES AMBIENTALES ADVERSAS

GOLPES / CORTES POR HERRAMIENTAS U OBJETOS

SOBRESFUERZOS / MANIPULACIÓN DEFECTUOSA

OTROS

— Trivial — Relevante — Mortales



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

De los 77
accidentes
ocurridos a lo largo
del año 2015 en
actividades de
Red Eléctrica y
sus contratistas,
el 83% de ellas
han sido de
carácter trivial.

TIPO DE ACCIDENTE AÑO 2015

Nº

| | Contratistas | | | Red Eléctrica | | |
|---|--------------|------------|----------|---------------|------------|----------|
| | Triviales | Relevantes | Mortales | Triviales | Relevantes | Mortales |
| Accidentes por causas no laborables | - | - | - | 1 | - | - |
| Accidentes causados por seres vivos | - | - | - | 1 | - | - |
| Accidentes asociados a condiciones fisiológicas | - | - | - | 1 | - | - |
| Atrapamiento por manejo incorrecto | 7 | 1 | - | - | - | - |
| Atrapamientos por riesgos no protegidos | - | - | - | 1 | - | - |
| Caídas de objetos en manutención | - | - | - | 1 | - | - |
| Caídas de objetos o masas desprendidas | 2 | - | - | - | - | - |
| Caídas de personas a distinto nivel | 1 | 2 | 1 | 1 | - | - |
| Choques por accidente de tráfico | - | - | - | 1 | - | - |
| Caídas de personas al mismo nivel | 9 | 2 | - | 1 | - | - |
| Choques / Golpes con objetos inmóviles | 4 | 1 | - | 2 | - | - |
| Choques / Golpes con objetos móviles | 7 | - | - | 1 | - | - |
| Energía eléctrica. Contactos directos | - | 2 | 1 | - | - | - |
| Energía eléctrica. Contactos indirectos | - | 1 | - | - | - | - |
| Exposición a condiciones ambientales adversas | - | 1 | - | - | - | - |
| Golpes / Cortes por herramientas u objetos | 9 | - | - | - | - | - |
| Sobreesfuerzos / manipulación defectuosa | 9 | - | - | 2 | - | - |
| Otros | 3 | 1 | - | - | - | - |
| Total accidentes | 51 | 11 | 2 | 13 | - | - |





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



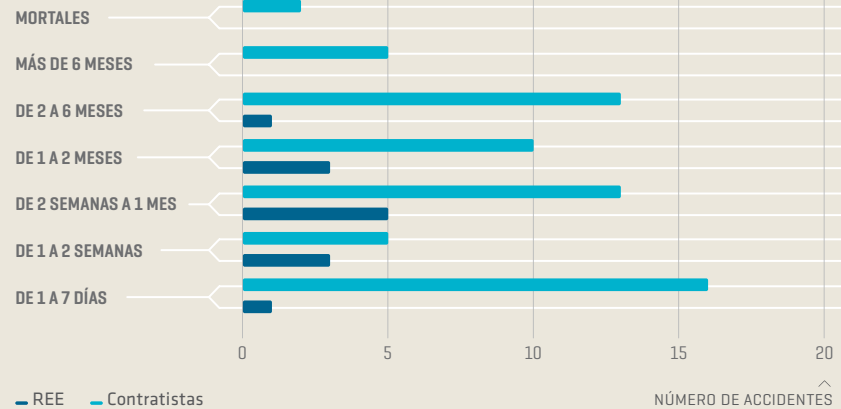
08. INDICADORES

Accidentes laborales con baja por duración de la baja

ACCIDENTES SEGÚN DURACIÓN DE LA BAJA

| | REE | Contratistas |
|----------------------|-----------|--------------|
| Mortales | - | 2 |
| Más de 6 meses | - | 5 |
| De 2 a 6 meses | 1 | 13 |
| De 1 a 2 meses | 3 | 10 |
| De 2 semanas a 1 mes | 5 | 13 |
| De 1 a 2 semanas | 3 | 5 |
| De 1 a 7 días | 1 | 16 |
| Total general | 13 | 64 |

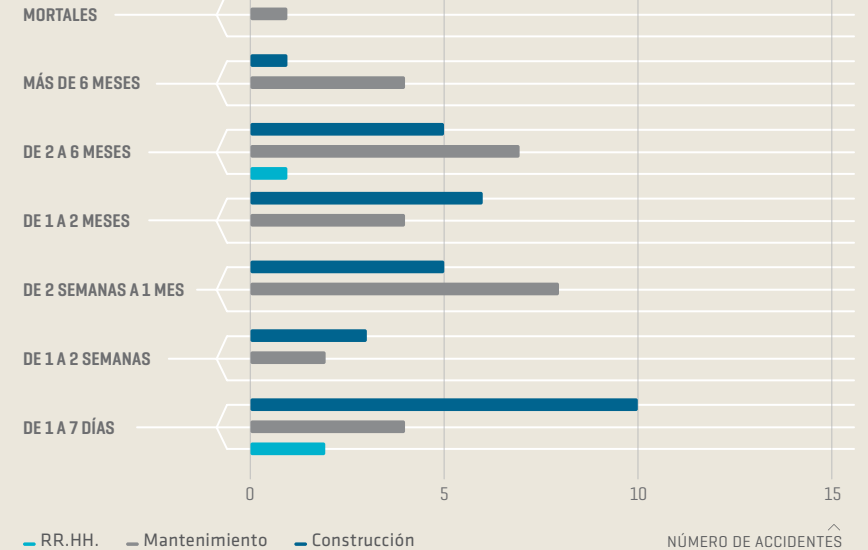
DURACIÓN DE LA BAJA



ACCIDENTES SEGÚN DURACIÓN DE LA BAJA

| | Contratistas Construcción | Contratistas Mantenimiento | Contratistas RR.HH. |
|----------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|
| Mortales | 1 | 1 | - |
| Más de 6 meses | 1 | 4 | - |
| De 2 a 6 meses | 5 | 7 | 1 |
| De 1 a 2 meses | 6 | 4 | - |
| De 2 semanas a 1 mes | 5 | 8 | - |
| De 1 a 2 semanas | 3 | 2 | - |
| De 1 a 7 días | 10 | 4 | 2 |
| Total general | 31 | 30 | 3 |

DURACIÓN DE LA BAJA



05

Recursos de salud

Las personas y herramientas que pueden aportar mejoras en el estado de salud física y mental de las personas empleadas, contribuyendo a su bienestar, constituyen los recursos de salud. La promoción de hábitos de vida saludables, el diagnóstico precoz de enfermedades y el tratamiento en el lugar de trabajo se enmarcan en este ámbito.



Tal y como se menciona al principio del documento,

Red Eléctrica de España tiene incorporadas las cuatro disciplinas preventivas en su Servicio de Prevención Propio. Cuenta una unidad básica de salud formada por una Médico del Trabajo y una Enfermera del Trabajo. Que llevan

a cabo las funciones propias de la especialidad de medicina del trabajo, entre otras la vigilancia de la salud, y que permite dotar a las personas empleadas de Red Eléctrica de otros recursos de salud como es la asistencia en consultas o el seguimiento de patologías crónicas.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Una de las grandes peculiaridades de la empresa es la gran dispersión geográfica de sus centros de trabajo, que dificulta que la Vigilancia de la salud individual se desarrolle en su totalidad a través de su servicio de salud. Por tanto, la Vigilancia de la salud individual de todos los centros de trabajo, a excepción de la sede central, se realiza a través de un acuerdo firmado con la Sociedad de Prevención de Fremap. [RD 39/97 art. 15.3]. Esta formalidad queda reflejada en la normativa interna relacionada con la gestión de la Vigilancia de la salud [AM038].

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.

Tras el primer diagnóstico realizado en 2014, el 2015 ha supuesto la puesta en marcha del plan de acción de Empresa Saludable que

PLAN DE ACCIÓN
DE EMPRESA
SALUDABLE

2015

ACTUACIONES
DE MEJORA DE LA
SALUDDE LAS PERSONAS
EMPLEADAS

contempla, entre otros aspectos relacionados con la promoción de la salud en toda su extensión, el desarrollo de actuaciones centradas en la mejora de la gestión de la salud, con el objeto de llegar a todas las personas empleadas de la manera más eficiente posible.

Las acciones desarrolladas en el área de gestión han sido principalmente las relacionadas con el papel de los interlocutores que desde hace varios años se convierten en un medio de comunicación imprescindible para trasladar la información necesaria con la campaña de salud.

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 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 individual de las personas. Así, 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.

Este concepto de la vigilancia de la salud global, que ya se venía haciendo desde siempre, se incorpora de lleno en el concepto de Empresa saludable, cuyos objetivos y áreas de actuación se definieron en el 2014.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

La siguiente tabla ilustra los reconocimientos realizados en el año 2015, distribuidos por las principales áreas geográficas, tipo de reconocimientos y protocolos aplicados:

Durante el año 2015, se han realizado 1.112 reconocimientos médicos, aplicando los protocolos correspondientes, según los riesgos inherentes a los puestos de trabajo.

El número de reconocimientos realizados varía según el año,

y depende principalmente de los reconocimientos considerados de carácter voluntario, ya que los considerados obligatorios, correspondientes al personal expuesto a alturas y tensión, se han realizado en un 99% de los casos. El éxito de estos resultados

está relacionado con el papel que los colaboradores locales de salud establecen entre el personal de sus áreas de influencia y el área de salud de La Moraleja, habiendo una comunicación directa y activa facilitada por una retroalimentación constante.

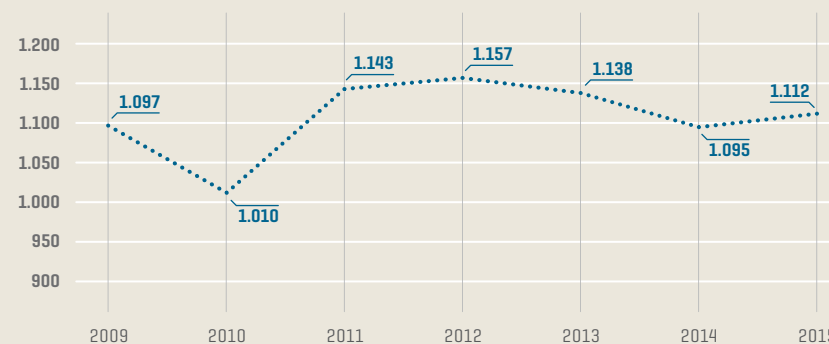
TIPO DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS 2015

Nº

| Centro de trabajo | Inicio | Retorno | Periódicos | | | | Total |
|-------------------|-----------|----------|------------|------------|-------------|------------------|--------------|
| | | | Turnos | PVD | Conductores | Altura y tensión | |
| Moraleja | 20 | - | 15 | 349 | 2 | - | 386 |
| D. R. Este | - | - | - | - | 3 | - | 3 |
| D. R. Norte | - | - | - | 4 | 4 | - | 8 |
| D. R. Noroeste | - | - | - | 4 | - | - | 4 |
| D. R. Nordeste | - | - | - | 4 | - | - | 4 |
| D. R. Sur | - | - | - | 5 | - | - | 5 |
| Tres Cantos | 1 | - | 39 | 4 | - | - | 43 |
| D. O. Baleares | - | - | 18 | - | - | - | 18 |
| D. O. Canarias | 2 | - | - | 12 | 14 | 24 | 52 |
| D. T. Baleares | - | - | 14 | 6 | - | - | 20 |
| D. T. Canarias | 1 | - | - | 9 | 19 | 19 | 48 |
| D. T. Noroeste | 2 | 1 | - | 9 | 29 | 61 | 99 |
| D. T. Este | - | - | - | 10 | 21 | 32 | 63 |
| D. T. Norte | - | - | - | 13 | 33 | 50 | 96 |
| D. T. Centro | - | - | - | 7 | 17 | 40 | 64 |
| D. T. Nordeste | - | - | - | 9 | 29 | 62 | 100 |
| D. T. Sur | - | - | - | 9 | 29 | 61 | 99 |
| Total REE | 26 | 1 | 86 | 454 | 200 | 349 | 1.112 |

EVOLUCIÓN DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Nº

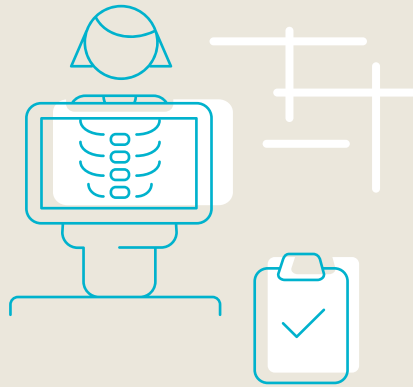


ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES



Durante 2015
se realizaron 1.112
reconocimientos
médicos,
aplicando
los protocolos
correspondientes
según los
riesgos inherentes
a los puestos
de trabajo.

Se realizaron también 26 Reconocimientos de Inicio al trabajo a los trabajadores que se incorporaron a la plantilla a lo largo del año. En este año solo se ha realizado un reconocimiento de retorno para valorar la aptitud para puestos de riesgo tras ausencias prolongadas por Incapacidad Temporal.

Como en años anteriores, los protocolos aplicados por puestos

de trabajo siguen las mismas tendencias evidenciando el predominio de los puestos de trabajo de oficinas, y aunque sigue habiendo una determinada falta de participación del personal de turnos, parece que si han participado más.

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 seis de ellas

que se consideraron APTAS CON LIMITACIONES, estableciendo las medidas preventivas correspondientes.

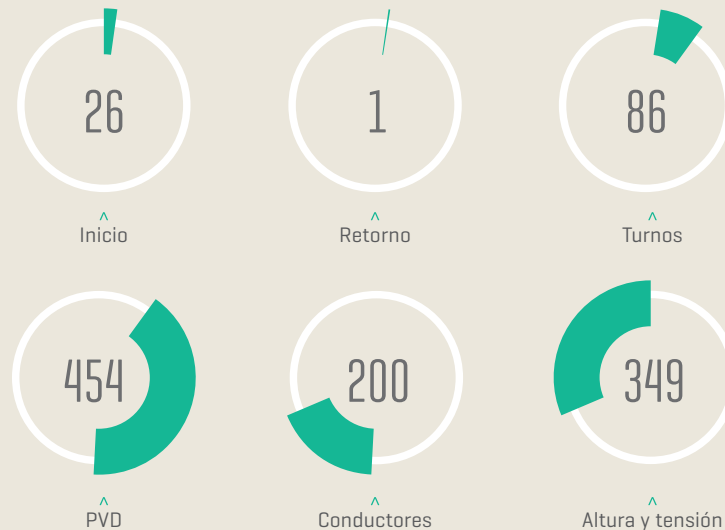
Vigilancia de la salud colectiva

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

Al igual que se hizo en 2013, y dando continuidad a los estudios realizados en 2014 y 2015, se analiza como los factores de riesgo cardiovasculares afectan a la población trabajadora de Red Eléctrica, obteniendo los siguientes datos:

- El 56% de la plantilla tiene el peso por encima de lo normal.
- El 40% de la plantilla tiene la tensión arterial elevada.

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD 2015



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

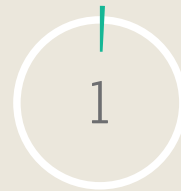
- El 44% de la plantilla tiene el colesterol elevado.

- El 6% de la plantilla tiene la glucemia por encima de niveles normales.

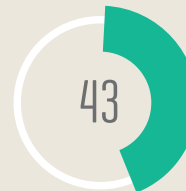
Durante los años 2014 y 2015 se hizo especial hincapié en sensibilizar sobre la importancia de los riesgos cardiovasculares en la salud, y a pesar de los talleres realizados es evidente que hay que seguir insistiendo. Además, hay que ser conscientes de que los resultados de las campañas no son inmediatos, sino que hay que esperarlos a largo plazo, y continuar a lo largo del tiempo con una sensibilización constante y permanente.

Este aspecto se refuerza con los resultados del estudio de las causas de absentismo por motivos de salud, donde claramente se identifica un aumento de los días perdidos por patología cardiovascular (ver apartado absentismo).

ÍNDICE DE MASA CORPORAL



^
Por debajo



^
Normal

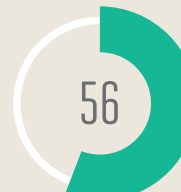


^
Sobrepeso [25-29]



^
Obesidad [>30]

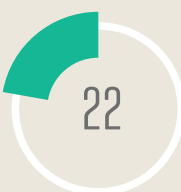
COLESTEROL



< Normal



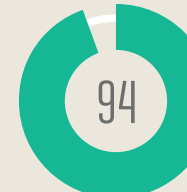
>
Ligeramente elevado [201-220]



< Elevado [>200]

%

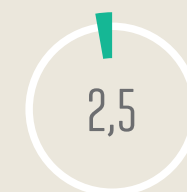
GLUCEMIA



< Normal



>
Ligeramente elevada >



< Diabetes

%

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

– 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 de Fremap. El total de personas vacunadas es de 220, lo que supone un 13% de la plantilla.

– Plan de prevención del riesgo cardiovascular

Dando continuidad a la Campaña de Prevención cardiovascular que se comenzó en 2014, cabe destacar las acciones de sensibilización llevadas a cabo en diferentes centros de trabajo donde se hacía especial hincapié en la importancia de una alimentación saludable y la práctica de actividad física. Así se han impartido talleres presenciales en: San Sebastián de los Reyes, La Mudarra, Lomba, La Eliana, Palma de Mallorca y La Moraleja.

Además, para la disminución y el control de otro factor de riesgo cardiovascular, se sigue dando apoyo terapéutico a aquellas personas que quieran dejar de fumar. Durante el 2015, 6 personas han seguido tratamiento de deshabituación tabáquica con el apoyo de un neumólogo especializado en tabaquismo.

– Plan de prevención del cáncer

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

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



PLAN DE
PREVENCIÓN
DE RIESGO
CARDIOVASCULAR

DESDE 2014
TALLERES DE
ALIMENTACIÓN
Y
ACTIVIDAD
FÍSICA

TRATAMIENTO
DEL TABAQUISMO

En el programa de detección precoz y prevención de cáncer de colon han participado 188 personas. Esta campaña se lanzó por primera vez en 2010, dirigida al colectivo mayor de 49 años y a personas más jóvenes con antecedentes familiares de cáncer de colon. Se trata de una prueba de cribado de Sangre oculta en heces [SOH], y en los casos positivos se realiza una colonoscopia. Durante el año 2015 se han encontrado 36 casos positivos, relacionados la mayoría de ellos con pólipos que han sido extirpados, evitando así en algunos casos una posible complicación dentro de unos años.

– Prevención de lesiones musculoesqueléticas

Como ya se ha mencionado, los trastornos musculoesqueléticos son otro 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).

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

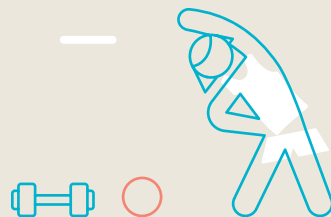
01. POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02. MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05. RECURSOS
DE SALUD06. ENTORNO
PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08. INDICADORES

La campaña de prevención de trastornos musculoesqueléticos dio comienzo en el mes de febrero del 2014, y ha continuado en 2015 con las sesiones de formación en Barcelona, Bilbao, Zaragoza, Sevilla, Las Palmas y Tenerife.

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 y aquellas con origen traumatológico. Bajo esta perspectiva, desde el año 2014 se desarrollan diferentes iniciativas cuyo fin principal es concienciar a las personas



Red Eléctrica promueve la práctica del ejercicio físico como hábito de vida saludable con acciones específicas iniciadas en 2014 y consolidadas en 2015, como las Jornadas Deportivas y el Estudio de investigación de hábitos de vida saludables del Equipo Directivo.

empleadas de la importancia de realizar ejercicio físico para alcanzar una mejora en su bienestar y calidad de vida.

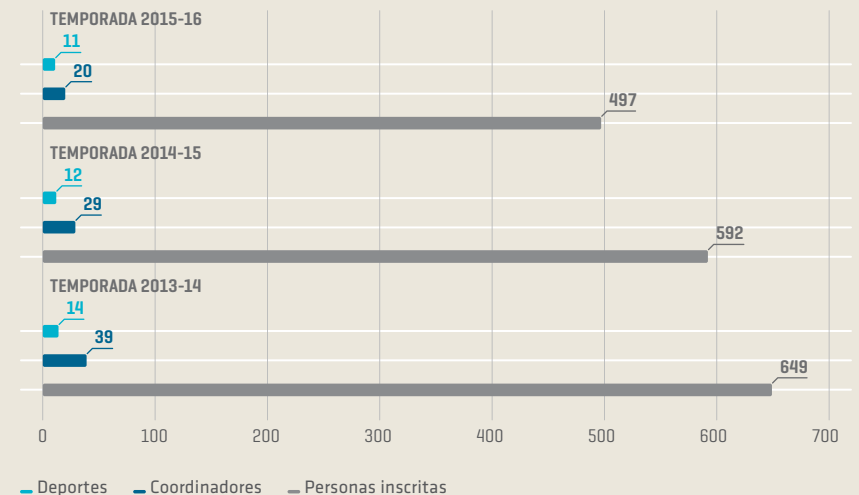
El año 2015 ha sido un verdadero punto de inflexión, donde además del desarrollo de nuevas acciones se ha dado continuidad a la gestión de las ayudas económicas para la práctica deportiva. Así, desde el año 2014, se observa un aumento del número de deportes, número de participantes y número de grupos deportivos para conseguir alcanzar

toda la distribución geográfica de Red Eléctrica.

Además cabe destacar otras dos acciones innovadoras:

- Desarrollo de unas Jornadas Deportivas dirigidas a toda la plantilla.
- Estudio de investigación de hábitos de vida del Equipo Directivo a través de la monitorización su actividad física y hábitos de sueño.

EVOLUCIÓN GRUPOS DE DEPORTES





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

Previsión salud visual

Al igual que se realizó en 2013, durante el 2015 se ha desarrollado en los centros de trabajo de Moraleja, Albatros y Tres Cantos una campaña especial de prevención de la salud visual, encaminada a la detección precoz de patologías oftalmológicas. El total de participación ha sido de 311 personas.

Modelo de gestión del envejecimiento

En el año 2015 se ha llevado a cabo un estudio para valorar el impacto del envejecimiento en la empresa, analizando la distribución demográfica de la plantilla y, desde el punto de vista de seguridad y salud laboral, los puestos de trabajo en los que el envejecimiento puede suponer un riesgo mayor para la salud de los trabajadores.



En noviembre de 2015 fue elaborado un modelo de gestión del envejecimiento y un plan de acción asociado con el fin de **valorar el impacto del envejecimiento en la empresa** y su impacto desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral.

Este análisis y diagnóstico dio lugar al diseño de un modelo de gestión del envejecimiento y un plan de acción asociado que fue aprobado en noviembre de 2015.

Actividad asistencial

Durante el 2015 se han atendido un total de 1.183 consultas, incluidas consultas médicas, de enfermería, asistencia a urgencias, vacunas, etc...

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



CONSULTAS
ATENDIDAS EN 2015

1.183

PRINCIPALES
PATOLOGÍAS

CRÓNICAS

TRAUMATOLÓGICAS

DE LAS VÍAS
RESPIRATORIAS



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

Absentismo por enfermedad común

Datos generales

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

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

| | |
|---|---------|
| Nº Medio de empleados | 1.693 |
| Días teóricos trabajados | 617.945 |
| Bajas por enfermedad común | 347 |
| Días naturales de IT | 11.777 |
| Índice de absentismo por IT | 1,91% |
| Días de ausencia por enfermedad ≤ 3 días | 1.306 |
| Índice de absentismo por enfermedad ≤ 3 días | 0,21% |
| Índice de absentismo por Enfermedad Común (IT + ≤ 3 días) | 2,12 |
| Días de ausencia por EP y AT | 575 |
| Índice de absentismo por EP y AT | 0,09% |
| Índice de absentismo de SEGURIDAD Y SALUD | 2,21 |

Incapacidad temporal por enfermedad común

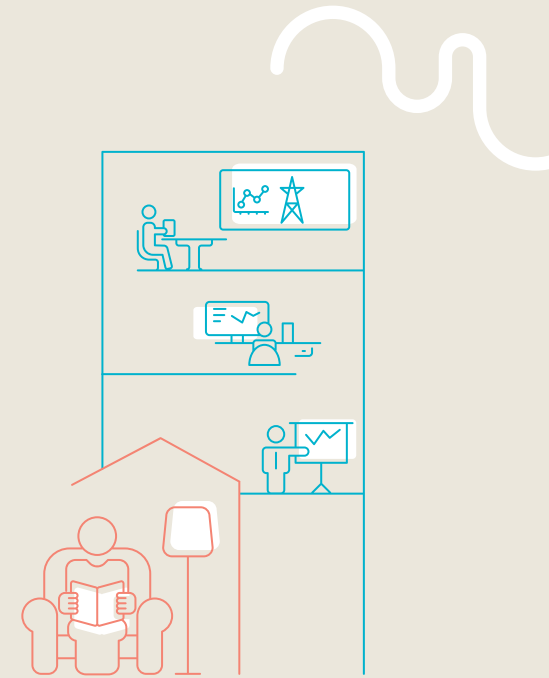
El Servicio Médico de Red Eléctrica realiza el seguimiento del absentismo por enfermedad que ocasiona incapacidad temporal, según su procedimiento interno IM007 'tramitación y seguimiento de las enfermedades comunes', instrucción técnica revisada en junio de 2011, que recoge las actuaciones a seguir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

Se ha conseguido tener conocimiento de las causas patológicas que han causado el 100% de los días de baja.

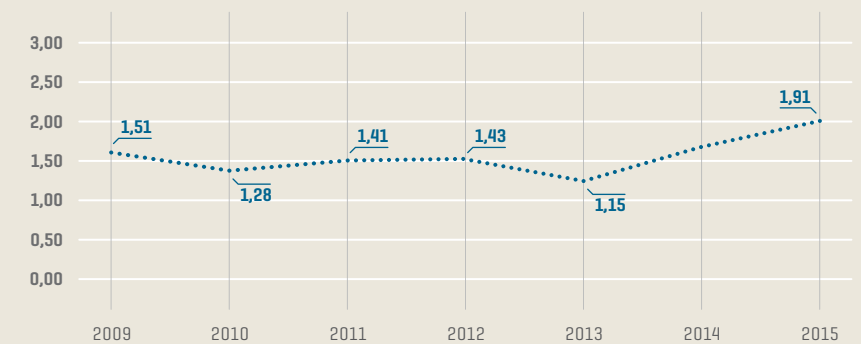
Análisis y evolución del absentismo por enfermedad común

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

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



EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE ABSENTISMO POR CONTINGENCIA COMÚN





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

La tendencia de los últimos dos años es creciente. Ya en el año 2014 había aumentado este índice de forma notoria debido a la duración de los procesos por el tipo de patologías que los provocaban, y en 2015 se ha seguido un patrón parecido.

Comparativa del índice de absentismo con el índice del sector

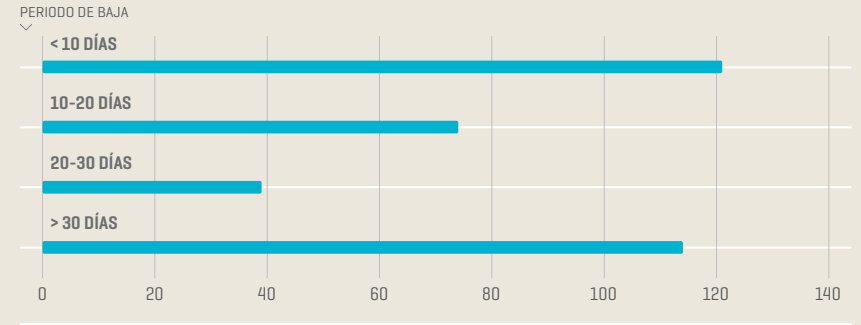
Una de las razones para cambiar la fórmula de cálculo del índice de absentismo es poder establecer comparativas con los índices de nuestro sector de actividad (CENAE 351-Producción, Transporte y distribución de electricidad) a partir de datos aportados por la mutua.

Si bien la duración media de las bajas, calculada como la razón entre los días de IT y el número de casos de baja, es de 34 días, el 34,50% de las ausencias tuvieron una duración inferior a 10 días. Se adjunta un gráfico con la distribución de las bajas por duración.

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

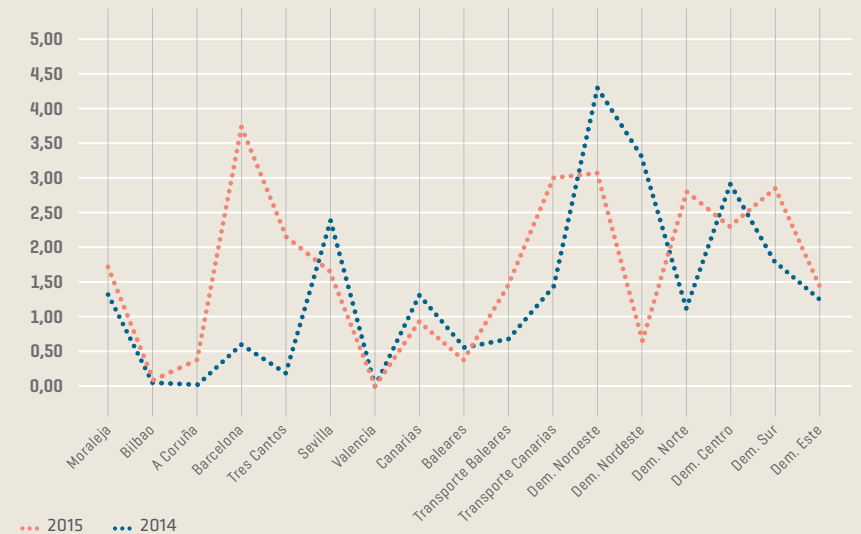
NÚMERO DE BAJAS SEGÚN DURACIÓN

Nº



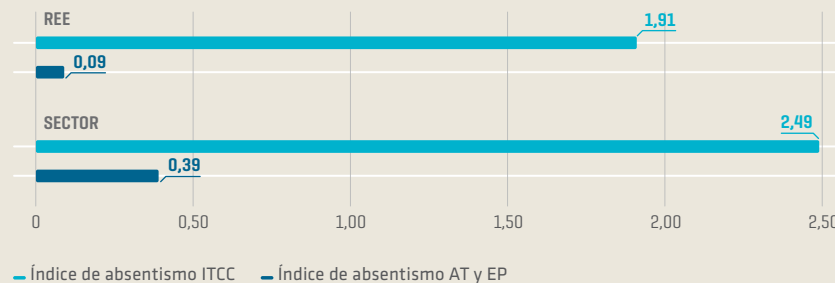
COMPARATIVA ÍNDICE DE ABSENTISMO POR CENTRO DE TRABAJO / RESPECTO A 2015

%



COMPARATIVA DEL ÍNDICE DE ABSENTISMO CON EL ÍNDICE DEL SECTOR

%





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

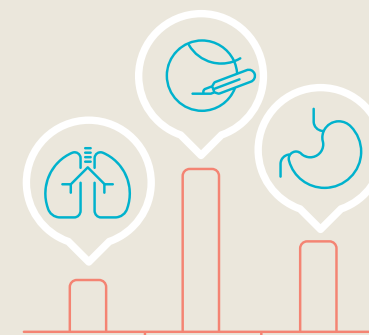
Distribución del absentismo por enfermedad común

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

Causas de la incapacidad temporal por enfermedad común

El conocimiento de las patologías prevalentes en nuestra población laboral es fundamental para utilizar los recursos de salud de forma óptima y sostenible, y para diseñar y dar prioridad a los programas

específicos de prevención y promoción de la salud. El análisis de las causas de absentismo por enfermedad común es una de las principales fuentes de información de las que disponemos. Además, como dicta la Ley 31/95, nos permite identificar problemas que puedan



AÑO 2015

Nº

| Centro de trabajo | Plantilla | Días teóricos trabajados | | Nº de bajas | | Días de IT | Índice | Duración media |
|----------------------|--------------|--------------------------|------------|-------------|---------------|-------------|-----------|----------------|
| | | En el año | Nuevas | Anteriores | | | | |
| Moraleja | 867 | 316.455 | 169 | 10 | 5.435 | 1,72 | 30 | |
| Bilbao | 10 | 3.650 | 1 | - | 4 | 0,11 | 4 | |
| A Coruña | 8 | 2.920 | 2 | - | 11 | 0,38 | 6 | |
| Barcelona | 25 | 9.125 | 4 | - | 347 | 3,80 | 87 | |
| Tres Cantos | 75 | 27.375 | 13 | 1 | 589 | 2,15 | 42 | |
| Sevilla | 15 | 5.475 | 3 | - | 91 | 1,66 | 30 | |
| Valencia | 4 | 1.460 | - | 0 | | 0,00 | 0 | |
| Canarias | 47 | 17.155 | 3 | - | 160 | 0,93 | 53 | |
| Baleares | 34 | 12.410 | 3 | - | 50 | 0,40 | 17 | |
| Transporte Baleares | 54 | 19.710 | 11 | 1 | 284 | 1,44 | 24 | |
| Transporte Canarias | 50 | 18.250 | 12 | 1 | 543 | 2,98 | 42 | |
| Demarcación Noroeste | 108 | 39.420 | 23 | 4 | 1.211 | 3,07 | 45 | |
| Demarcación Nordeste | 70 | 25.550 | 10 | 1 | 150 | 0,59 | 14 | |
| Demarcación Norte | 94 | 34.310 | 21 | 1 | 956 | 2,79 | 43 | |
| Demarcación Centro | 69 | 25.185 | 13 | 4 | 578 | 2,30 | 34 | |
| Demarcación Sur | 97 | 35.405 | 25 | 1 | 1.010 | 2,85 | 39 | |
| Demarcación Este | 66 | 24.090 | 10 | - | 350 | 1,45 | 35 | |
| REI | 2 | 730 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Total REE | 1.693 | 617.945 | 324 | 24 | 11.777 | 1,91 | 34 | |

Analizar las causas de absentismo por enfermedad común es clave para identificar problemas que puedan tener en su origen un riesgo laboral o repercusión sobre el desempeño de las funciones en el puesto de trabajo.

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

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.

Como en años anteriores, las bajas que se producen con mayor frecuencia son las ocasionadas por patología traumatológica (35,49%), con la particularidad de que se trata de procesos generalmente de larga duración, cuya duración media ha sido de 36,33 días. Se ha desglosado esta patología en:

- Traumatología general (25,29%, duración media 40 días)
- Patología de columna lumbar (8,91%, duración media 36 días)
- Patología cervical (1,44%, duración media 34 días)

BAJAS
EN 201535%
35,49PATOLOGÍAS
TRAUMATOLÓGICAS

Estos datos son parecidos a los de años anteriores. Continuamos trabajando en prevención de patología musculoesquelética por medio de talleres que se han impartido en diferentes puestos de trabajo, y facilitando la realización de sesiones de pilates en nuestro centro de trabajo de Albatros.

Una parte de las ausencias por patología traumatológica son debidas a lesiones deportivas. Como ya hemos comentado, una de nuestras prioridades en la promoción de hábitos saludables es el fomento del ejercicio físico, incluyendo también la práctica deportiva, por lo que debemos insistir en la importancia de la adopción de medidas de prevención y precauciones a tener en cuenta antes, durante y después del ejercicio para evitar daños. También los accidentes de tráfico están en el origen de algunas lesiones, por lo que conviene fomentar desde nuestro servicio de prevención la seguridad vial.

En orden de frecuencia de causas de baja, le siguen las derivadas de patología del aparato respiratorio superior, que en general se trata de procesos de corta duración. Si sumamos la incidencia de gripe, patología otorrinolaringológica y respiratoria, en donde se incluyen este tipo de procesos, supone el 22,53%, pero la duración de los mismos representa solo un 4,52% de los días de baja.

La segunda causa que produce más días de baja en el año es debida a los procesos relacionados con el embarazo.

La patología oncológica ha supuesto un 11,24% de los días perdidos, ya que se trata de procesos de larga duración.

El impacto sobre los días perdidos de la patología cardiovascular ha disminuido en relación con 2014. Continuaremos esforzándonos por promover estilos de vida saludables en prevención de los factores de riesgo cardiovascular.

06

Entorno psicosocial del trabajo

La organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, valores y prácticas diarias en la empresa afectan el bienestar psicológico de los empleados. Por ello es clave identificar situaciones que puedan provocar estrés y otras patologías para minimizarlas y corregirlas.

La gestión de los riesgos psicosociales

La gestión de los riesgos psicosociales en Red Eléctrica es abordada desde una perspectiva multidisciplinar. Teniendo en cuenta la gran influencia de las emociones positivas en la salud, sabemos que es de gran

importancia conseguir un entorno laboral y unas condiciones de trabajo óptimas para contribuir al bienestar, lo que solo se puede conseguir con el apoyo de la dirección y con la implicación de las diferentes áreas de RRHH.

El plan de prevención de riesgos psicosociales que se ha seguido

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01. POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02. MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE03. PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04. ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05. RECURSOS
DE SALUD**06. ENTORNO
PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO**07. LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08. INDICADORES



desde que en 2011 se realizara la anterior evaluación de riesgos psicosociales ha ido en esta línea, realizando mejoras organizativas, dotando de mejores herramientas para controlar el estrés, gestionar el tiempo o los equipos de trabajo, por medio de la gestión del talento.

El plan integral de conciliación, integrado en el Modelo de Empresa Saludable, recoge un amplio número de medidas, acciones e iniciativas aplicables al conjunto de la plantilla para mejorar su bienestar y calidad de vida y favorecer el compromiso de las personas con la empresa y su orgullo de pertenencia.

En el año 2015 cabe destacar como medida de prevención psicosocial las oportunidades de mejoras aportadas por los resultados de la encuesta de clima realizada en 2014.

A finales de 2015 se realizó la preparación de la nueva evaluación de riesgos psicosociales, que se llevará a cabo en 2016.

Un elemento fundamental para la mejora del entorno psicosocial es el equilibrio entre la vida personal y profesional, y REE trabaja para conseguirlo.

Conciliación

Seguir avanzando en la creación de entornos de trabajo más flexibles, adaptados a las necesidades de las personas, es uno de los grandes retos que Red Eléctrica se plantea dentro del plan integral de conciliación, integrado en el Modelo de Empresa Saludable. A través de un amplio número de medidas, acciones e iniciativas, que son aplicables al conjunto de la plantilla, se pretende facilitar herramientas de gestión que supongan una mejora del bienestar y la calidad de vida, favoreciendo el compromiso de las personas y su orgullo de pertenencia.

El reto está en conseguir valorar de manera individualizada la bidireccionalidad existente entre los diferentes ámbitos de las personas [trabajo-persona], para conseguir una gestión de

la conciliación más flexible, basada en el compromiso mutuo entre empresa y personas, con el objetivo de alcanzar una mejora en el bienestar y calidad de vida.

Actuaciones puntuales desarrolladas en 2015 como los días sin cole, los campamentos urbanos o el papel de los interlocutores de conciliación permiten dar respuestas a situaciones individuales.

El X Convenio Colectivo, que entró en vigor en 2014, ha supuesto también un claro avance en materia de conciliación al incluir nuevas medidas o ampliar las ya existentes en materia de:

- Flexibilización laboral
- Permisos y licencias
- Maternidad y paternidad
- Discapacidad / familiares dependientes
- Beneficios sociales
- Servicios
- Eventos y actividades

Estas medidas se aplican al conjunto de la plantilla con independencia del tipo de contrato.

INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

La aplicación del paquete de medidas de conciliación ha sido muy bien valorada por la plantilla. En la encuesta de clima de 2015 la puntuación sube 5 puntos respecto a 2012.

La aprobación del II Plan Integral de Conciliación, para el horizonte 2014-2017, incluye nuevas estrategias y objetivos que cumplir, y está enfocado al desarrollo de acciones que permiten acercarse a la excelencia en gestión que Red Eléctrica quiere alcanzar.

Actuaciones desarrolladas en 2015

- Renovación Certificado EFR.
- Desarrollo del Foro EFR con el tema principal La Gestión de Riesgos psicosociales.
- Programa de desarrollo del Equipo Directivo: formación y sensibilización para la gestión de la personas a través de la conciliación.
- Desarrollo de nuevas medidas de conciliación relacionadas con la salud y bienestar: talleres de salud en tiempo y lugar de trabajo,

Jornadas Deportivas y ayudas para la práctica de actividad física.

- Actividades y servicios de apoyo familiar: servicio de comida para llevar (platos incluidos en el menú del comedor de empresa), Días sin cole (actividades con hijos de empleados en días de jornada de trabajo), campamentos urbanos de verano.
- Nuevo impulso de los colaboradores locales de conciliación para estudio de necesidades de otros centros de trabajo y colectivos.
- Consolidación de la figura de interlocutor de conciliación, apoyando la interpretación de medidas y facilitando soluciones en determinadas circunstancias personales. En 2015, el 50% de las consultas realizadas se han resuelto con soluciones adaptadas a las necesidades, más allá de lo establecido en convenio colectivo.



ENCUESTA DE CLIMA 2015

GRAN VALORACIÓN,
POR LA PLANTILLA, DEL
PAQUETE DE MEDIDAS
DE CONCILIACIÓN

+5
PUNTOS

RESPECTO
A 2012

Principales objetivos 2016

- Análisis de implantación de determinadas medidas a todos los centros de trabajo a través de los colaboradores locales de conciliación, dando mayor visibilidad a estas figuras.
- Desarrollo de acciones dentro de un programa de Escuela de Padres.
- Dar a conocer a toda la plantilla la filosofía de la conciliación, el modelo de gestión y el concepto del modelo EFR, a través de un video formativo.

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.

Todos los datos y evolución de indicadores pueden consultarse en el informe de autoevaluación de Conciliación del 2015.

07

Empresa saludable en la comunidad

Con la implantación del Modelo de Gestión de Empresa Saludable, debemos procurar que nuestras actividades enfocadas a mejorar el bienestar de las personas empleadas trasciendan de las fronteras de nuestros centros de trabajo y contribuyan a mejorar la salud de las comunidades más cercanas.

Incluyendo en este concepto, en primer lugar a las familias seguido por aquellas comunidades en las que está presente nuestra empresa.

Para poder valorar acciones a poner en marcha en diferentes municipios en los que tenemos instalaciones, participamos activamente en las reuniones mensuales del grupo de sostenibilidad de REE.



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES



INDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES

Un aspecto importante es la extensión del seguro de salud a los hijos de las personas empleadas. Acciones llevadas a cabo durante el año 2015:

- Todas las acciones que desde el área de **conciliación** favorecen el bienestar familiar.
- Implicación a los **hijos de las personas empleadas** en proyectos destinados a la mejora de hábitos saludables: ej. Calendario.

• Gestión de la discapacidad:

La puesta en marcha del modelo de gestión de la discapacidad y su plan de acción asociado, contribuye de forma importante a la normalización de la discapacidad, a la mejora



El modelo de gestión de la discapacidad y su plan de acción asociado, puestos en marcha por Red Eléctrica en 2015, contribuyen de forma importante a normalizar la discapacidad, mejorar el empleo de las personas con discapacidad y a la eliminación de barreras.



**CAMPAÑAS
DE DONACIÓN
DE SANGRE**

2

**AL AÑO
EN LAS INSTALACIONES
DE RED ELÉCTRICA**

EN COLABORACIÓN
CON CRUZ ROJA

del empleo de las personas con discapacidad y a la eliminación de barreras.

- **Campañas de donación de sangre:** Red eléctrica colabora con Cruz Roja en campañas de donación de sangre que se realizan 2 veces al año en nuestras propias instalaciones.
- **Diversos proyectos que el área de RRII** pone en marcha en diferentes municipios con un enfoque claro al bienestar de sus habitantes.

08

Principales Indicadores



INDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02. MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



03. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



04. ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO



05. RECURSOS DE SALUD



06. ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO



07. LA EMPRESA SALUDABLE EN LA COMUNIDAD



08. INDICADORES

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

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

08. INDICADORES



PRINCIPALES INDICADORES

Nº

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|-------|-------|-------|-------|--------|
| SALUD Y SEGURIDAD (1) | | | | | |
| Plantilla media | 1.666 | 1.652 | 1.653 | 1.676 | 1.704 |
| Horas trabajadas (miles) | 2.778 | 2.810 | 2.811 | 2.832 | 2.873 |
| Accidentes laborales con baja | 10 | 15 | 7 | 8 | 13 |
| Accidentes laborales mortales | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Días perdidos por accidente laborales (2) | 6.247 | 770 | 332 | 393 | 348 |
| Índice de frecuencia de accidentes laborales | 3,96 | 5,34 | 2,49 | 2,82 | 4,52 |
| Índice de gravedad de accidentes laborales | 2,21 | 0,27 | 0,12 | 0,14 | 0,12 |
| Índice de incidencia de accidentes laborales | 6,60 | 9,07 | 4,23 | 4,77 | 7,63 |
| SALUD Y SEGURIDAD (CONTRATISTAS REE) | | | | | |
| Plantilla media (3) | 3.372 | 3.519 | 3.527 | 3.336 | 2.950 |
| Horas trabajadas (miles) | 5.733 | 5.983 | 6.059 | 5.637 | 4.986 |
| Accidentes laborales con baja | 100 | 109 | 109 | 92 | 62 |
| Accidentes laborales mortales | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Días perdidos por accidente (2) | 9.106 | 3.945 | 5.368 | 3.437 | 15.347 |
| Índice de frecuencia de accidentes laborales | 17,62 | 18,22 | 17,99 | 15,61 | 12,84 |
| Índice de gravedad de accidentes laborales | 1,59 | 0,66 | 0,89 | 0,61 | 3,08 |
| Índice de incidencia de accidentes laborales | 29,95 | 30,97 | 30,90 | 27,57 | 21,69 |
| SERVICIO MÉDICO | | | | | |
| Reconocimientos médicos | 1.143 | 1.157 | 1.138 | 1.095 | 1.112 |
| Consultas médicas y de enfermería | 1.359 | 1.222 | 1.226 | 1.196 | 1.183 |
| Índice de absentismo de seguridad y salud | - | - | - | - | 2,20 |

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

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

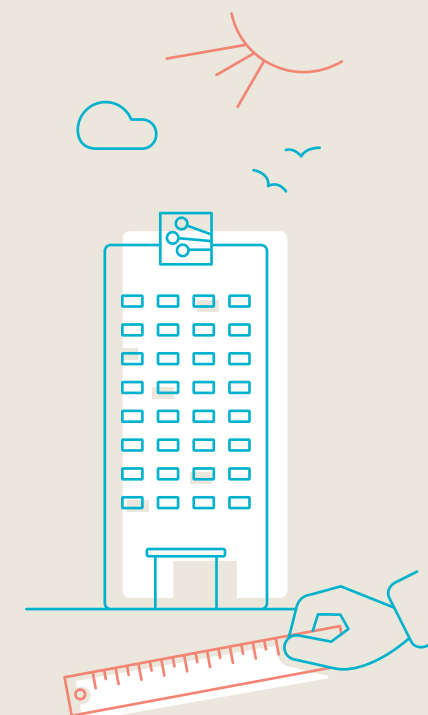
- Índice de incidencia: número de accidentes laborales con baja x 1.000 / plantilla media.

- Índice de absentismo de seguridad y salud: días ausencia por IT común > 3 días + días ausencia IT < 3 días + días ausencia por AT+EP / plantilla media *365 *100.

(1) REE REC+REI+REINTEL+REINCAN

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

(3) Basada en las horas trabajadas, considerando 1.690 horas por trabajador.





Edita

RED ELÉCTRICA
P.º del Conde de los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas (Madrid)
www.ree.es

Coordinación de la edición

Departamento de Comunicación
e Imagen Corporativa

Coordinación técnica

Departamento de Seguridad y Salud

Diseño y maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es

