

EQUIPO HUMANO

PLANTILLA

A 31 de diciembre de 2007 Enusa Industrias Avanzadas, S.A., tiene 596 empleados, de los cuales 341 trabajan en el centro de Juzbado (Salamanca), 198 en la sede social de Madrid, 56 en el centro de Saelices el Chico-Ciudad Rodrigo (Salamanca) y 1 en La Haba (Badajoz). La práctica totalidad del personal tiene contrato indefinido, siendo el índice de temporalidad inferior al 9%.

PLANTILLA GRUPO ENUSA (a 31 de diciembre de 2007)

Enusa	596
EMGRISA	39
Enusegur	7
ETSA	24
Molypharma	35
TECONMA	146
TOTAL	847

PLANTILLA SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL (a 31 de diciembre de 2007)

Categoría Profesional	Madrid	Juzbado	Saelices	La Haba	Total
Ingenieros Superiores y Licenciados	134	57	4	0	195
Ingenieros Técnicos y Diplomados	11	30	6	0	47
Personal Administrativo	40	19	5	0	64
Resto de Personal	13	235	41	1	290
TOTAL	198	341	56	1	596

PLANTILLA SEGÚN TIPO DE CONTRATO (a 31 de diciembre de 2007)

Tipo de contrato	Madrid	Juzbado	Saelices	La Haba	Total	2006	
						%	%
Fijo	191	300	53	1	545	91,4	93,6
Eventual	7	41	3	0	51	8,6	6,4
TOTAL	198	341	56	1	596	100	100

**PLANTILLA DE ENUSA DESGLOSADA POR SEXO, TRAMOS DE EDAD Y COMUNIDAD AUTÓNOMA
(a 31 de diciembre de 2007)**

Años	Comunidad de Madrid		Castilla y León				Suma Castilla y León		Extremadura		Total	
	Madrid		Juzbado		Saelices				La Haba			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
> 60	18	2	28	0	0	0	28	0	0	0	46	2
55-60	22	5	37	4	12	0	49	4	1	0	72	9
51-55	15	12	53	2	29	0	82	2	0	0	97	14
41-50	51	24	125	19	8	3	133	22	0	0	184	46
31-40	17	18	17	10	2	0	19	10	0	0	36	28
< 31	5	9	40	6	0	2	40	8	0	0	45	17
TOTAL	128	70	300	41	51	5	351	46	1	0	480	116

PRESENCIA DE LA MUJER EN ENUSA

	2006	2007	0%
% de mujeres en plantilla	19,46%	19,46%	0%
Centro de trabajo de Madrid	35,35%	35,35%	0%
Centro de trabajo de Juzbado	12,02%	12,02%	0%
Centro de trabajo de Saelices-Ciudad Rodrigo	8,93%	8,93%	0%
% de mujeres en puestos de responsabilidad*			
Centro de trabajo de Madrid	16%	16%	0%
Centro de trabajo de Juzbado	16,13%	16,13%	0%
Centro de trabajo de Saelices-Ciudad Rodrigo	14,29%	14,29%	0%
% de mujeres en el Comité de Dirección	12,5%	12,50%	0%
% de mujeres en el Consejo de Administración	16,66%	23,07%	6,41%

* % sobre el total de puestos de responsabilidad y mandos intermedios.

PORCENTAJE DE MUJERES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES EN ENUSA (a 31 de diciembre de 2007)

Categoría Profesional	Madrid	Juzbado	Saelices	La Haba	Total
Titulación superior	33,58%	26,32%	50%	0%	31,79%
Titulación media	18,18%	10%	16,67%	0%	12,77%
Administrativos	57,5%	68,42%	40%	0%	59,38%
Resto personal	0%	4,26%	0%	0%	3,45%
TOTAL	35,35%	12,02%	8,93%	0%	19,46%



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

El 100% de la plantilla se encuentra cubierta por convenios colectivos (cada centro de trabajo tiene el suyo propio) negociado entre la Dirección y los distintos Comités de Empresa que representan a los trabajadores. También existe representación sindical en cada uno de los centros (ver tabla adjunta).

% DE PLANTILLA AMPARADA EN CONVENIOS COLECTIVOS ENUSA 2007

Convenio	Empleados	% sobre total plantilla
Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Madrid	198	100
Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Juzbado	341	100
Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Saelices-Ciudad Rodrigo	57	100
TOTAL	596	100

* El trabajador perteneciente al centro de trabajo de La Haba (Badajoz) está acogido a este convenio.

PRESENCIA SINDICAL

Central Sindical	C. de Madrid		Castilla y León				Suma Castilla y León		Extremadura		TOTAL	
	Madrid		Juzbado		Saelices				La Haba			
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
USO	0	0	6	46,15	0	0	6	33,33	0	0	6	22,22
CC.OO.	1	11,11	4	30,77	1	20	5	27,78	0	0	6	22,22
UGT	2	22,22	3	23,08	2	40	5	27,78	0	0	7	25,93
Otros (1)	6	66,67	0	0	2	40	2	11,11	0	0	8	29,63
TOTAL	9	100	13	100	5	100	18	100	0	0	27	100

(1) CSI-CSIF, Independientes, etc.

POLÍTICA RETRIBUTIVA Y PRODUCTIVIDAD

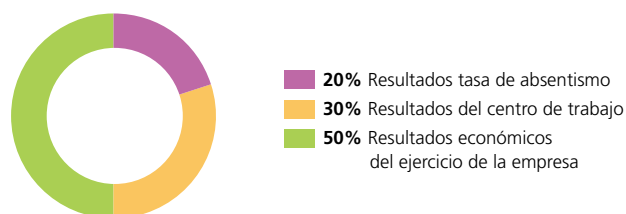
Uno de los objetivos fundamentales de Enusa es mantener un seguimiento sobre la efectividad y eficiencia del trabajo de las personas de la organización. De ahí que cada jefe directo evalúe de forma continua al personal a su cargo, por ejemplo en las **evaluaciones de desempeño trimestral**.

Las evaluaciones tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Puntos fuertes: conductas positivas, actuaciones excepcionales, cumplimiento de los objetivos marcados, etc.
- Aspectos a mejorar: deficiencias encontradas en la actuación del subordinado, propuesta de soluciones, etc.
- Proyección futura.
- Propuestas para la mejora: recomendaciones de formación.

Además, con el fin de incrementar la productividad y comprobar que la estrategia y planificación de la empresa ha sido comunicada y entendida, anualmente se realizan entrevistas de valoración del personal. En ellas los jefes de los diferentes departamentos se reúnen con las personas a su cargo para poner en común aspectos del trabajo y evaluar la labor desempeñada por los empleados. Para conseguir una participación más directa en los resultados de la empresa existe un **Incentivo Variable de Productividad Colectiva**, es decir, una retribución económica en el caso de que se logren los objetivos fijados entre la Dirección y el Comité de Empresa. Este incentivo se calcula a partir de tres parámetros: resultados económicos del ejercicio de la empresa (50%), resultados de la tasa de absentismo (20%), y resultados del centro de trabajo (30%).

RESULTADOS ECONÓMICOS DEL EJERCICIO DE LA EMPRESA



Los miembros del Comité de Dirección también están sujetos a las evaluaciones anuales que efectúa SEPI (principal accionista de Enusa). Su retribución está compuesta de un fijo y un variable que depende de la consecución de los objetivos establecidos.

A estas entrevistas hay que sumarle las **encuestas de satisfacción** que Enusa realiza a todos sus empleados con periodicidad bianual. Estas son de carácter anónimo y voluntario, y su objetivo es conservar un buen clima laboral y valorar la opinión que los empleados tienen sobre la empresa, qué mejoras son necesarias, si se les facilita información suficiente, etc.

Por otro lado, para asegurar la **igualdad de oportunidades** en la contratación, retribución y oportunidades de promoción entre todos los empleados, desde hace veinte años Enusa se basa en la **Valoración de Puestos de Trabajo** mediante un sistema de evaluación de puntos por factor. El procedimiento, sistema y reglamento de aplicación están presentes en los distintos convenios colectivos de los centros —que se encuentran colgados en la intranet de la empresa a disposición de todos sus empleados— donde figuran los puntos siguientes:

- Análisis y Valoración de Tareas.
- Cuadro de Valoración de las Tareas de los Puestos de Trabajo.
- Comisión Mixta de Valoración.
- Manual de Valoración de Puestos.

Para asegurar la igualdad de oportunidades a los empleados, desde hace veinte años Enusa se basa en la Valoración de Puestos de Trabajo mediante un sistema de evaluación de puntos por factor

Este método de evaluación permite la tasación de las funciones de los puestos señalando la posición relativa de cada uno de ellos en la empresa y expresándola en grados de valoración. De este modo se establece una jerarquización cualitativa de valores para cada puesto, independientemente de la persona que lo ocupe.

Dicha valoración se lleva a cabo por una Comisión Mixta, que dispone de una formación técnica para la aplicación del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, y que está integrada al 50% por representantes del Comité de Empresa y de la Dirección.

Asimismo, la retribución correspondiente a cada puesto dependerá de las puntuaciones obtenidas en cada grado de valoración.

Todo esto se encuentra reflejado en la tabla salarial de cada convenio y en la intranet de Enusa (Infocentro).

Este sistema permite la ecuanimidad a la hora de evaluar los requisitos exigidos para la realización del trabajo y la compensación salarial, independientemente de los grupos o personas que los desempeñen.



COMPARATIVA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) CON LOS NIVELES SALARIALES DE ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A.

Niveles Salariales Enusa	SMI	Salarios Enusa año 2007 respecto al SMI
XIV	7.988,4	+14,26%
XIII	7.988,4	+15,61%
XII	7.988,4	+17%
XI	7.988,4	+18,7%
X	7.988,4	+20,3%
IX	7.988,4	+22%
VIII	7.988,4	+24,6%
VII	7.988,4	+27,6%
VI	7.988,4	+30,8%
V	7.988,4	+34,3%
IV	7.988,4	+38,1%
III	7.988,4	+42,1%
II	7.988,4	+46,4%
I	7.988,4	+50,6%

BENEFICIOS SOCIALES

Enusa cuenta con una serie de beneficios sociales y servicios de los que cualquier trabajador puede beneficiarse (alguno de ellos sujeto a su antigüedad en la empresa):

Ayudas para estudios de los hijos

Para los trabajadores con más de seis meses de antigüedad.

A partir de la firma de los convenios, los Comités de Empresa de los centros de trabajo distribuyen las cantidades fijadas en los Fondos de Ayuda de Estudios entre los hijos de los empleados.

FONDO DE AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

	2006	2007
Cuantía (euros)	177.219	136.867,81
Nº hijos beneficiados	501	364

Promoción de la natalidad

Cuando un empleado de Enusa tiene un hijo (incluidas las adopciones legales), recibe una dotación económica como premio.

Ayudas de orfandad

En caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa, se concede una ayuda económica para la educación a los hijos menores de 18 años.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Enusa cuenta con una política de flexibilidad horaria y con la posibilidad de solicitar reducción de jornada pactada de forma individual entre el trabajador y la empresa.

Otras prestaciones sociales

- Una ayuda extrasalarial para comida y transporte.
- Un seguro de accidentes y otro de muerte e invalidez permanente o total.
- Un plan de pensiones al que se pueden adherir voluntariamente todos los trabajadores de la empresa con una antigüedad reconocida de un año en el caso de los empleados fijos, y de dos para los empleados temporales.
- La empresa abona el 50% del importe de un seguro médico familiar voluntario concertado con cualquier compañía, hasta un importe máximo.
- No se penalizan las bajas por enfermedad o accidente, siempre que estén reconocidas por el servicio médico del centro, completando el 100% del salario.
- Los trabajadores fijos de la plantilla tienen derecho a recibir un préstamo de cuatro mensualidades de su salario neto.
- La empresa avala a sus trabajadores fijos ante instituciones financieras y de crédito para la compra o reforma de su vivienda.

Premios a la vinculación

- La empresa premia la fidelidad de los trabajadores, al cumplir 20 y 25 años de antigüedad, con un reconocimiento social y económico.

TRABAJADORES CON REDUCCIÓN DE JORNADA EN ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A.

Año	Madrid		Juzbado		Saelices		La Haba		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2006	0	8	0	2	0	0	0	0	10
2007	1	8	0	3	0	0	0	0	12

TRABAJADORES CON REDUCCIÓN DE JORNADA GRUPO ENUSA

Año	ETSA		Enusegur		Molypharma		TECONMA		EMGRISA		Desotermia		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2006	0	0	0	0	0	0	10	4	0	0	(Creada en 2007)		14
2007	0	0	0	0	0	1	3	3	0	0	0	0	7



Enusa Industrias Avanzadas contribuye al desarrollo personal y profesional de sus empleados mediante diversas iniciativas de formación continua

FORMACIÓN

En Enusa Industrias Avanzadas, S.A., queremos contribuir al desarrollo personal y profesional de nuestros empleados mediante la formación continua, una de las líneas clave de nuestra estrategia.

INDICADORES DE FORMACIÓN 2007

INVERSIÓN TOTAL (€) (cursos, desplazamientos, alojamiento, valor económico de horas de trabajo invertidas en la formación)	938.482
Coste formación (€) (Cash)	356.247
Bonificaciones del Fondo Social Europeo y la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FORCEM)	67.077
Horas formación	26.404
Número de asistentes	2.336
Número cursos	520

La organización desarrolla anualmente un **Plan de Formación** en el que los distintos programas formativos se orientan para conseguir la adaptación permanente de los trabajadores a las demandas que sus ámbitos de actividad exigen: actualización técnica, desarrollo de habilidades, desarrollo de competencias profesionales, calidad, seguridad de personas e instalaciones, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, y utilización

de nuevas tecnologías. Estas demandas se intentan recoger en los diferentes subplanes en que se divide dicho Plan de Formación:

- *Plan de formación proactivo:*

Una vez consensuado con los Jefes de las Organizaciones, la Dirección de Organización y Control (DOYC) es la responsable de diseñar y definir este Plan. Lo hace en función de las necesidades estratégicas de la empresa y de las carencias detectadas, estableciendo y evaluando las necesidades generales en formación, tanto actuales como futuras, incluida la evaluación del potencial de las personas y la preparación de los líderes. Se orienta al desarrollo de capacidades aptitudinales y actitudinales del personal con el fin de afrontar con éxito los retos del futuro.

- *Plan de formación reactivo:*

Cada una de las organizaciones diseña y establece su propio plan en función de sus necesidades para lograr la adecuación de los conocimientos y habilidades y desarrollar las funciones de los puestos. Se podría decir que es una "formación a la carta" o bajo demanda.

- *Plan de formación obligatorio:*

Responde a las obligaciones legales a las que está sujeta la industria nuclear. Este Plan también incluye la formación inicial obligatoria del personal de nueva incorporación y a su vez contempla la calificación según normativa interna y externa.

Además, existen procedimientos de formación específicos, inicial y continua, en los que se refleja la formación mínima que se debe tener para desempeñar determinadas funciones (todos los puestos de trabajo están definidos en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo). En el caso del personal relacionado con la calidad y la seguridad, cada principio de año debe actualizar un documento, **Registro de Formación y Experiencia**, en el que se recoge toda la formación que ha recibido, así como las actividades para las que está cualificado y que aprueba su jefe inmediato.

Distribución de los cursos respecto a estos subplanes:

NÚMERO DE CURSOS								
Planes de formación	Enusa	EMGRISA	Enusegur	ETSA	Ionmed	Molypharma	TECONMA	TOTAL GRUPO
Obligatorio	232	—	1	15	17	2	2	269
Proactivo	28	—	—	1	10	9	12	60
Reactivo	106	16	—	1	14	3	51	191
TOTAL	366	16	1	17	41	14	65	520

Distribución de la formación según las diferentes Categorías Profesionales:

NÚMERO DE ASISTENTES								
Categorías Profesionales	Enusa	EMGRISA	Enusegur	ETSA	Ionmed	Molypharma	TECONMA	TOTAL GRUPO
Directivos, Ingenieros Superiores y Licenciados	613	61	—	15	20	23	36	768
Ingenieros Técnicos, Titulados Grado Medio y Ayudantes Titulados	174	—	—	2	7	—	25	208
Técnicos y Administrativos	519	5	1	6	11	22	45	609
Operarios	603	4	8	25	111	—	—	751
TOTAL	1.909	70	9	48	149	45	106	2.336

DISTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN POR SEXO

	Enusa	EMGRISA	Enusegur	ETSA	Ionmed	Molypharma	TECONMA	TOTAL GRUPO
Mujeres	104	13	—	6	12	19	28	182
Hombres	412	19	9	37	22	17	22	538
TOTAL	516	32	9	43	34	36	50	720

Como se puede apreciar en estas tablas, en el año 2007 la formación en Enusa ha alcanzado al 92% de la plantilla (activa); mientras que el 8% de la plantilla que no ha recibido formación corresponde a los centros de Madrid y Saelices. De las 516 personas que han recibido formación, 412 son hombres y 104 mujeres, lo que supone el 86% y 90% de sus plantillas, respectivamente.

Empresas del Grupo	Nº Cursos	Nº Asistentes	Nº Horas	Coste (€)
Enusa	366	1.909	16.026	310.357
EMGRISA	16	70	2.793	3.857
Enusegur	1	9	180	2.127
ETSA	17	48	1.650	6.367
IONMED	41	149	685	14.279
Molypharma	14	45	490	1.308
TECONMA	65	106	4.580	14.449
TOTAL	520	2.336	26.404	352.744



Enusa quiere contribuir a la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Por ello cada año la organización acoge a numerosos becarios

HORAS DE FORMACIÓN

Concepto	Enusa	EMGRISA	Enusegur	ETSA	Ionmed	Molypharma	TECONMA	TOTAL GRUPO
Dentro de jornada laboral	15.103	—	180	1.340	411	490	669	18.193
Fuera de jornada laboral	923	2.793	—	310	274	—	3.911	8.211
TOTAL	16.026	2.793	180	1.650	685	490	4.580	26.404

Además de la formación continua de sus empleados, Enusa quiere contribuir a que los jóvenes den el salto del sistema educativo al mundo laboral. Mediante acuerdos con centros educativos, instituciones y fundaciones, la organización acoge a estudiantes y titulados en condición de becarios para dotarles de la experiencia requerida por el mercado de trabajo.

Una vez finalizado el período de prácticas, cada becario recibe un cuestionario de satisfacción que debe rellenar para valorar su estancia en la empresa. De este modo la organización puede conocer su opinión y plantearse objetivos de mejora en caso de que fuese necesario.

Véase el cuadro adjunto.

PROCEDENCIA Y DESTINO BECARIOS

Empresas	Fundación SEPI	Universidad	Otros	Total
Enusa	34	16	23	73
TECONMA, S.A.	1	—	—	1
EMGRISA, S.A.	—	6	—	6
ETSA	—	—	2	2
IONMED, S.A.	1	—	—	1
TOTALES	36	22	25	83



Enusa acoge al 88% de los becarios del Grupo debido a la mayor dimensión de su plantilla frente al número de empleados de las empresas participadas.

Un 70% de los becarios del Grupo son titulados universitarios, principalmente de grado superior. Hay que destacar que el apartado "Otros", compuesto por estudiantes de módulos de formación profesional, se va incrementando cada año.

De este modo Enusa ha adquirido una firme responsabilidad social frente al sistema educativo, al ser este colectivo de jóvenes profesionales el relevo potencial y real de nuestros empleados más veteranos, con quienes aprenden y se cualifican.

La distribución de los becarios en los centros de trabajo de Enusa se muestra en el siguiente cuadro:

PROCEDENCIA Y DESTINO BECARIOS				
	Madrid	Juzbado	Saelices	Total
Fundación SEPI	11	19	4	34
Universidad	—	16	—	16
Otros	1	22	—	23
TOTAL	12	57	4	73

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Dadas las características de nuestro negocio, la seguridad ha sido desde los inicios de Enusa una prioridad absoluta.

Mantener la seguridad de todos nuestros trabajadores, de la sociedad y del medio ambiente que nos rodea es un firme compromiso que llevamos a cabo mediante la formación, la información, la prevención y el desarrollo de nuevos procesos.

Tras la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Enusa constituyó el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Mancomunado del Grupo, que cuenta con las cuatro especialidades previstas en el artículo 39 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y son desarrolladas por Técnicos en **Medicina del Trabajo, Seguridad Industrial, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicosociología.**

Se llevan a cabo acciones dirigidas al **factor humano** con técnicas de formación en seguridad para el manejo de equipos, instalaciones y actuación en situaciones de emergencia; y acciones dirigidas al **factor técnico**, realizando verificaciones sobre los proyectos y modificación de las instalaciones e inspecciones a las mismas, así como a las condiciones de trabajo.

FORMACIÓN EN SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el año 2007 Enusa Industrias Avanzadas, S.A., ha impartido a sus empleados un total de 816 horas de formación relacionadas con la seguridad y la salud. El objetivo es dar cumplimiento a lo dispuesto por el Art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación de garantizar que el trabajador reciba una formación preventiva específica para los puestos de trabajo que desempeñe, tanto en el momento de su contratación como en el momento en que se modifiquen las características o equipos de su puesto.

FORMACIÓN EN SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Centro de trabajo	Asistentes	Horas
Madrid	20	20
Juzbado	729	793
Saelices	3	3
TOTAL ENUSA	752	816
EMGRISA	112	112
Molypharma	100	100
ETSA	90	90
IONMED	79	79
Enusegur	1	1
TECONMA	23	313
TOTAL GRUPO ENUSA	1.157	1.511

El 100% de los trabajadores de Enusa está representado en el Comité de Seguridad y Salud, que tiene la función de controlar y asesorar sobre el programa de seguridad y salud de la empresa.

Nuestro compromiso es mantener la seguridad de todos nuestros trabajadores, de la sociedad y del medio ambiente, mediante la formación, la información, la prevención y el desarrollo de nuevos procesos

PREVENCIÓN

Con el fin de detectar posibles riesgos de accidentes, Enusa ha llevado a cabo inspecciones preventivas en instalaciones, máquinas o herramientas, para corregir condiciones inseguras, antes de que puedan llegar a ocasionar algún daño.

En el caso de la fábrica de Juzbado, durante el año 2007 se han realizado las siguientes inspecciones:

- Iluminación.
- Entorno del trabajo.
- Mobiliario.
- Señalización.
- Condiciones ambientales.

Tal como indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 16) en la fábrica se ha llevado a cabo la Evaluación de Proyectos y Modificaciones de Equipos previamente a su realización.

Para atender a las necesidades que van surgiendo con los nuevos puestos de trabajo o con los cambios que sufren, durante el 2007 se han realizado modificaciones de procedimientos y Hojas de Prevención.

Tras la revisión de la metodología de la Evaluación de Riesgos en todo el Grupo, se ha pasado de utilizar la metodología de WILLIAM T. FINE —basada en la fórmula $\text{Riesgo} = \text{Consecuencias} \times \text{Exposición} \times \text{Probabilidad}$ — a utilizar la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En noviembre AENOR realizó la auditoría reglamentaria a la Gestión Preventiva del Grupo Enusa. Dicha auditoría tiene una periodicidad bianual.

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN RADIOLÓGICA

La seguridad es otro de los compromisos de la empresa, de la Dirección y de todos los trabajadores, y se considera como uno de los factores que está siempre presente en sus actividades. Se presta así especial atención a la formación, al desarrollo de nuevos procesos, a la innovación en equipos e instalaciones, a la información a la sociedad y a los grupos de interés, y a la participación en sociedades y congresos técnicos.

Las materias impartidas han sido protección radiológica, seguridad nuclear, actuación en emergencias, actuación en caso de incendio y gestión ambiental, así como cursos específicos para la capacitación y el reentrenamiento de personal con licencia.

	Cursos	Horas	Asistentes
Formación en seguridad Año 2007	213	2.324	1.033

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN RADIOLÓGICA EN LA FÁBRICA DE JUZBADO

Desde el inicio de las actividades de la fábrica de Juzbado, la constante que rige su explotación es la protección de las personas y el medio ambiente, considerando no solo el impacto presente, sino teniendo siempre en cuenta a las generaciones futuras. Esta meta ha guiado desde la caracterización preoperacional del emplazamiento —al analizar el impacto socio-económico y radiológico en la zona— hasta el diseño técnico de las instalaciones y de los procesos a realizar.

Los hitos más importantes de licenciamiento en este período han sido la obtención de la Autorización Previa en el año 1979, de la Autorización de Construcción en el año 1980, y por último, del Permiso de Explotación Provisional en el año 1985.

Este Permiso se ha renovado en seis ocasiones durante estos 20 años. La última renovación se obtuvo el 5 de julio de 2006 por un período de 10 años.

Entre la documentación que se presentó para ello destaca la revisión periódica de seguridad realizada durante el año 2005, que ha servido para corroborar una explotación en condiciones seguras durante 20 años, no identificándose la necesidad de cambios significativos por motivos de seguridad.

Durante este tiempo los organismos competentes han realizado un control permanente de la operación: el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) por parte del Estado Español, y el EURATOM y el OIEA como representantes de los Organismos Internacionales. El control del CSN se ha centrado en el funcionamiento de la planta, y el de los Organismos Internacionales en los movimientos de entrada y salida del uranio a la planta y en los movimientos durante el proceso, para asegurar que no se desvíe a usos ilícitos.

PROTECCIÓN RADIOLÓGICA

El objetivo básico de la protección radiológica es proteger al medio ambiente y a las personas que puedan estar expuestas a las radiaciones ionizantes, debidas en este caso a las actividades de la fábrica, considerando el impacto presente y sus efectos a largo plazo.

La protección radiológica es una ciencia compleja, no solo por la dificultad de los aspectos conceptuales y técnicos, sino también por la importancia de su percepción subjetiva por parte de los individuos y la sociedad. La aplicación de los principios fundamentales de protección radiológica (justificación, limitación y optimización) desde que la fábrica solo era un proyecto, ha dado lugar a que los niveles de calidad conseguidos se consideren un referente a nivel internacional.

El apoyo que la Dirección ha dado en todo momento a los criterios de la protección radiológica ha desembocado en una implicación de todas las organi-

zaciones y de todo el personal para conseguir unos índices de mejora difícilmente alcanzables con la aplicación exclusiva de innovaciones técnicas.

Se han superado los nuevos criterios implantados en el desarrollo de la normativa internacional y nacional, gracias a:

- El uso de las nuevas tecnologías.
- La renovación continuada de los equipos e instrumentos de medida y control.
- La incorporación de sistemas de vigilancia de última generación.
- El desarrollo y aplicación de nuevos modelos matemáticos.
- La adaptación continua de los procedimientos operativos, considerando la experiencia operativa propia y de otras instalaciones.



Durante los 22 años que lleva en funcionamiento la fábrica no se ha producido ninguna dosis interna detectable, poniéndose de manifiesto la eficacia de las medidas de control establecidas

El programa de protección radiológica desarrolla los siguientes aspectos:

- Control de las dosis recibidas por el personal.
- Clasificación de los trabajadores y de las diferentes zonas.
- Control de las tasas de radiación y contaminación superficial y ambiental en las áreas.
- Control de fuentes radiactivas.
- Vigilancia y control de efluentes líquidos y gaseosos.
- Control de los residuos sólidos generados.
- Verificación y calibración de los equipos de medida.
- Desarrollo del programa de optimización de dosis (ALARA).
- Desarrollo de normas e instrucciones de protección adecuadas.
- Evaluación continuada de riesgos asociados a los equipos, sistemas y procesos.
- Formación continua y periódica de todos los trabajadores expuestos.
- Formación del personal con licencia (operadores y supervisores), de los miembros de los grupos de emergencia y del personal técnico de la Organización de Protección Radiológica.
- Desarrollo del Programa de Vigilancia Radiológica Ambiental.

Sus resultados se miden de forma objetiva mediante los valores de las dosis externa e interna que recibe el personal, y a través de las actividades vía efluentes líquidos y gaseosos que se están descargando y las dosis que potencialmente puede recibir el público a causa de estas emisiones.

En cuanto al control de la contaminación superficial, se realiza mediante equipos portátiles de gas optimizados para la detección de la contaminación alfa, o mediante equipos fijos con sondas de gran superficie y flujo de gas, instalados en las zonas de paso de las áreas con riesgo de contaminación. Para asegurar el cumplimiento de los límites establecidos, existe un programa de inspecciones semanales de las áreas con equipos portátiles de medida de contaminación superficial.

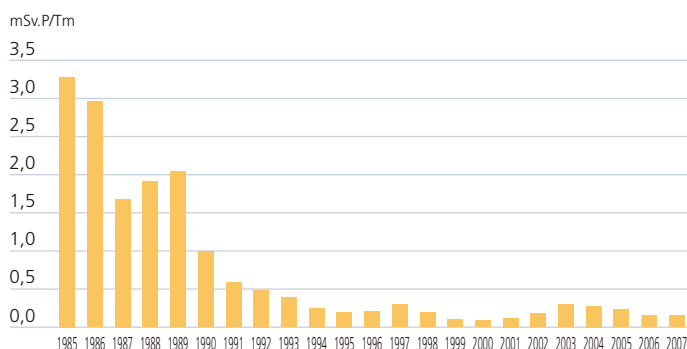
Durante los 22 años que lleva en funcionamiento la fábrica no se ha producido ninguna dosis interna detectable, poniéndose de manifiesto la eficacia de las medidas de control establecidas.

Dosimetría externa

La irradiación externa se produce en las estaciones donde hay una acumulación de material radiactivo y depende de la disposición geométrica del término fuente respecto a las posiciones de trabajo del personal. Todo empleado de la fábrica está clasificado como trabajador expuesto, y por tanto hay que realizarle este control. Para ello se le asigna un dosímetro TLD individual.

La evolución de las dosis externas de la plantilla ha experimentado una tendencia descendente a lo largo de los años. Aunque la producción se ha ido incrementando —pasando por unos valores medios de 150 toneladas de uranio en los primeros años a una producción superior a las 265 toneladas en el último año—, las dosis colectivas por tonelada han descendido, manteniéndose las dosis medias de los trabajadores por debajo de 1 mSv, límite de dosis del público. Se consigue así mantener las dosis máximas anuales por debajo del 5% del límite para los trabajadores expuestos.

DOSIS COLECTIVA PROFUNDA
Dosis HP (10)/Tm



Dosimetría interna

En la fábrica, las áreas donde se trabaja con polvo óxido de uranio potencialmente dispersable, están clasificadas como zonas con riesgo de contaminación y radiación, presentando por tanto riesgo de incorporación de isótopos radiactivos al organismo, lo que podría originar dosis interna al personal.

La vigilancia de la contaminación ambiental en las áreas se realiza con el denominado Sistema de Protección Radiológica, formado por equipos muestreadores de partículas con un sistema centralizado de vacío y detectores de barrera de silicio. El sistema dispone también de una red compuesta por más de 150 puntos de muestreo continuo representativos de las áreas y de los puestos de trabajo, en los que los filtros se retiran cada 8 o cada 24 horas, midiendo la actividad retenida con equipos, con ello se realiza la estimación de la dosis interna de personal.

Adicionalmente, se dispone de equipos portátiles de medida continua, que se utilizan como un sistema complementario de vigilancia en operaciones de mayor riesgo, o para los análisis de evaluación y optimización de los equipos y procesos.

VIGILANCIA DE LA SALUD

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

En el art. 22 de la LPRL en su apartado 1, se garantiza la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, aplicando los protocolos correspondientes.

El área de Medicina del Trabajo dispone de dos Unidades Básicas de Salud (UBS), una en Salamanca y otra en Madrid, formadas por dos médicos del trabajo y cuatro ATS/DUE de empresa, para atender a las necesidades de sus empleados.

Como en cualquier otra empresa, todo trabajador está expuesto a una serie de riesgos laborales. Dependiendo de cuáles sean esos riesgos se seguirá un protocolo determinado. La relación de estos protocolos se está ampliando permanentemente, disponiéndose en la actualidad de los siguientes:

- Agentes anestésicos inhalatorios.
- Agentes biológicos.
- Agentes citostáticos.
- Alveolitis alérgica extrínseca.
- Asma laboral.
- Cloruro de vinilo monómero.
- Dermatitis laborales.
- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetidos.
- Neuropatías.
- Óxido de etileno.
- Pantallas de visualización de datos.
- Plaguicidas.
- Plomo.
- Posturas forzadas.
- Radiaciones ionizantes.
- Ruido.
- Silicosis y otras neumoconiosis.

Los resultados de la vigilancia de la salud son siempre comunicados a los trabajadores (Art. 22 apto. 3 LPRL) mediante un informe en el que se les advierte sobre cuáles son los riesgos más importantes a los que están expuestos en su puesto de trabajo, así como de las medidas que deben seguir para eliminar o minimizar dichos riesgos (seguimiento de procedimientos específicos, uso de equipos de protección individual...).

Teniendo en cuenta lo contemplado en los aptos. 3 y 4 del Art. 22 de la LPRL, estos reconocimientos se realizan garantizando la intimidad y la dignidad de la persona, además de la confidencialidad de los resultados de los mismos. La información médica de carácter personal está limitada al personal médico, sin que se pueda facilitar al empresario o a otras personas sin consentimiento del trabajador.

La Dirección es informada siempre de la aptitud de un trabajador para su puesto de trabajo después de ser realizada la vigilancia de la salud, ya sea de forma periódica o como consecuencia de un período de ausencia por enfermedad común o accidente de trabajo.

También se han emitido informes de aptitud de aquellos trabajadores a los que se les ha cambiado el puesto de trabajo o se les ha asignado nuevas tareas.

MEDICINA ASISTENCIAL

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención se contempla que el personal sanitario de este servicio debe conocer las enfermedades que puedan producirse entre los trabajadores y las ausencias de trabajo por motivo de salud. El fin es identificar si existe alguna relación entre la causa de la enfermedad o ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Además, en la LPRL y en el Reglamento se hace alusión a que el personal sanitario del Servicio de Prevención deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

Durante el año 2007 el servicio de prevención de Enusa ha contribuido a la prevención en esta área con las siguientes acciones:

- Auditoría Reglamentaria de los Sistemas de Prevención según Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, realizado por AENOR.
- Inspecciones y auditorías internas, elaborándose los informes oportunos y proponiendo medidas correctoras.
- Revisiones de las evaluaciones de riesgos, utilizando la metodología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Emisión de la Evaluación de Riesgos de Ruidos en la fábrica de Juzbado.
- Emisión de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la fábrica de Juzbado.

- Colaboraciones con otras organizaciones en los proyectos de modificaciones de equipos y máquinas, así como valorando el impacto de las mismas en las condiciones de seguridad y salud.
- Vigilancia de las condiciones medioambientales en lo referente a la detección, medida y evaluación de los contaminantes higiénicos en el ambiente de trabajo:
 - Actualización del mapa de ruido en toda la instalación de la fábrica de Juzbado.
 - Ambiente pulvígeno.
 - Contaminantes químicos.

Como consecuencia del control y ausencia de contaminantes higiénicos en el ambiente de trabajo, no se ha detectado durante 2007 ningún caso de enfermedad profesional en el Grupo Enusa.

En lo referente a las condiciones ergonómicas, con el estudio y propuesta de mejoras en los puestos de trabajo, se ha obtenido un significativo resultado en la disminución de la incidencia y prevalencia de trastornos músculo-esqueléticos, aunque siguen siendo una prioridad en materia de prevención de riesgos laborales.

En relación con la psicología, en 2007 se ha iniciado la Evaluación de Riesgos Psicosociales en las empresas filiales.

SINIESTRALIDAD LABORAL

Gracias a nuestra política preventiva los índices de siniestralidad laboral del Grupo son muy bajos respecto a los índices generales nacionales e índices de empresas pertenecientes al mismo sector industrial, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Concretamente en el 2007 no se ha producido ningún accidente de trabajo ni enfermedad laboral con causa de muerte.

ÍNDICES DE ABSENTISMO POR ENFERMEDAD

Centro	Juzbado	Sede Social	Saelices	IONMED	Enusegur	ETSA	EMGRISA	Molypharma	TECONMA
Nº empleados	314	198	56	35	11	44	38	40	146
Horas trabajadas	506.946	328.376	88.450	—	17.156	76.130	68.256	59.098	271.122
Nº total bajas	68	29	14	—	0	12	—	4	42
Jornadas perdidas	1.756	246	330	—	0	369	—	103	968
Índice frecuencia	21,65	14,64	25	—	0	27,27	—	10	28,76
Índice gravedad	25,82	8,48	23,57	—	0	30,75	—	25,75	23,04
Índice incapacidad	5,59	1,24	5,89	—	0	8,36	—	2,57	6,63

$$I. \text{ FRECUENCIA} = \frac{\text{n}^\circ \text{ bajas por enfermedad}}{\text{n}^\circ \text{ total de empleados}} \times 100$$

$$I. \text{ GRAVEDAD} = \frac{\text{n}^\circ \text{ jornadas perdidas por enfermedad}}{\text{n}^\circ \text{ bajas por enfermedad}}$$

$$I. \text{ INCAPACIDAD} = \frac{\text{n}^\circ \text{ jornadas perdidas por enfermedad}}{\text{n}^\circ \text{ total de trabajadores}}$$



ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD ENUSA 2007

Centro	Juzbado	Sede Social	Saelices
Nº empleados	314	198	56
Horas trabajadas	506.946	328.376	88.450
Accidentes con baja	2	1	3
Accidentes sin baja	6	2	1
Jornadas perdidas	18	3	32
Índice incidencia	6,36	5,05	54,54
Índice frecuencia general	15,78	9,13	45,22
Índice frecuencia con baja	3,94	3,04	33,91
Índice gravedad	0,035	0,073	0,36
Duración media incapacidad	9	3	10,66
Índice absentismo	0,057	0,015	0,57



ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD GRUPO ENUSA 2007

Centro	IONMED	Enusegur	ETSA	Molypharma	EMGRISA	TECONMA
Nº empleados	35	11	44	40	38	146
Horas trabajadas	116.484	16.408	74.220	59.098	68.256	271.122
Accidentes con baja	5	0	3	0	1	20
Accidentes sin baja	3	0	0	0	2	—
Jornadas perdidas	35	0	177	0	112	484
Índice incidencia	128	0	63,82	0	26,37	136,98
Índice frecuencia general	68,67	0	40,42	0	43,95	73,76
Índice frecuencia con baja	42,92	0	40,42	0	14,65	73,76
Índice gravedad	0,30	0	2,38	0	1,64	1,78
Duración media incapacidad	7	0	59	0	112	24,2
Índice absentismo	1	0	4,02	0	2,94	3,31

$$I. \text{ INCIDENCIA} = \frac{\text{nº accidentes con baja}}{\text{nº trabajadores}} \times 10^3$$

$$I. \text{ FREC. GENERAL} = \frac{\text{nº accidentes con baja} + \text{nº accidentes sin baja}}{\text{nº total horas trabajadas}} \times 10^6$$

$$I. \text{ GRAVEDAD} = \frac{\text{nº jornadas perdidas por accidente}}{\text{nº total horas trabajadas}} \times 10^3$$

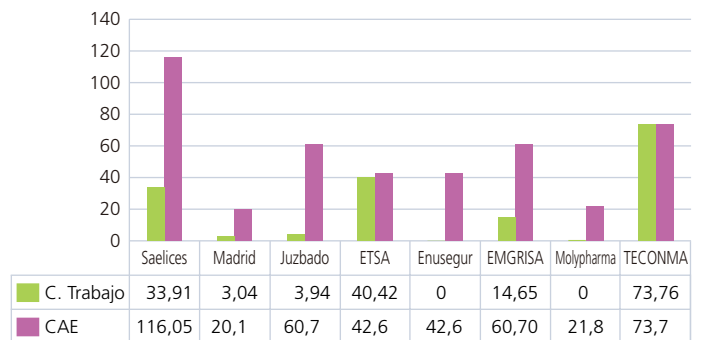
$$\text{DURACIÓN MEDIA INCAPACIDAD} = \frac{\text{nº jornadas perdidas por accidente}}{\text{nº accidentes con baja}}$$

$$\text{ÍNDICE ABSENTISMO POR ACCIDENTE} = \frac{\text{Jornadas perdidas por accidente}}{\text{nº total de trabajadores}}$$

Gracias a nuestra política preventiva los índices de siniestrabilidad laboral son muy bajos respecto a empresas de nuestro mismo sector



ÍNDICE DE FRECUENCIA ACCIDENTES CON BAJA
GRUPO ENUSA vs. CAE



ÍNDICE DE GRAVEDAD ACCIDENTES CON BAJA
GRUPO ENUSA vs. CAE

