

Red
Eléctrica
EMPRESA
SALUDABLE

—
Memoria
2016





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



Presentación de la Memoria

/p2



01 Política de Recursos Humanos

/p4



02 Modelo de gestión de empresa saludable

/p6

El ambiente físico de trabajo / p 8

Recursos de salud / p 8

El ambiente psicosocial de trabajo / p 8

Participación de la empresa en la comunidad / p 8

Auditoría del Modelo de gestión de empresa saludable / p 8



03 Planificación de la actividad preventiva

/p10

Exigencia de un servicio de prevención propio / p 10

Datos del servicio de prevención propio de Red Eléctrica de España / p 12

Programas de proyectos y actividades específicas de mejora / p 12

Formación y sensibilización de personas / p 14

Participación de los trabajadores / p 16

Normativa / p 16

Verificación del cumplimiento de requisitos legales / p 17

Auditoría de prevención de riesgos / p 17



04 Entorno físico de trabajo

/p19

Seguridad laboral / p 19

Ergonomía e higiene industrial / p 29

Gestión de accidentes / p 31

Estadística de accidentes laborales / p 33

Mapa de riesgos / p 37



05 Recursos de salud

/p45

Vigilancia de la salud individual / p 46

Vigilancia de la salud colectiva / p 48

Actividad asistencial / p 56

Absentismo por enfermedad común / p 56



06 Entorno psicosocial del trabajo

/p61



07 Empresa saludable en la comunidad

/p64



08 Principales indicadores

/p67

ÍNDICE DE
CONTENIDOS01
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 COMUNIDAD08
INDICADORES

Presentación de la Memoria

El **compromiso** de Red Eléctrica con la salud, seguridad y el bienestar, incluyendo el equilibrio entre la vida personal y laboral, es una prioridad y uno de los pilares básicos de las propuestas de valor a 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 han permitido la consolidación del Modelo de gestión de empresa saludable de Red Eléctrica, que establece los principios y directrices generales para la gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas, incluyendo la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

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

En el ámbito de la seguridad, la aprobación de un plan de acción con un horizonte 2016-2019 está enfocado a consolidar a Red Eléctrica como empresa líder en la realización de buenas prácticas en prevención. Aun siendo conscientes de los graves riesgos asociados que conllevan los trabajos realizados durante la construcción y mantenimiento en instalaciones eléctricas, el compromiso con las personas hace que todos los esfuerzos se encaminen a minimizar dichos riesgos, haciendo especial incidencia en ejes de actuación que mejoren los comportamientos y las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos.

Cabe destacar que se han reducido de forma considerable los indicadores globales de accidentalidad correspondientes a Red Eléctrica y sus contratistas, obteniéndose los mejores valores de las series históricas analizadas, y mejorando los índices de frecuencia y gravedad. Esta mejora continua debe verse reflejada con la implantación de los diferentes planes y objetivos puestos en marcha de cara a conseguir que todos los trabajos ejecutados en nuestras instalaciones se realicen sin accidentes.



ÍNDICE DE
CONTENIDOSPresentación
de la
memoria01
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 COMUNIDAD08
INDICADORES

En 2016 se ha realizado la tercera evaluación de riesgos psicosociales en Red Eléctrica con la finalidad de valorar la situación psicosocial y poder identificar oportunidades de mejora para orientar nuestras actuaciones hacia la excelencia organizativa y la mejora de la calidad de vida de las personas que la integran. Nuestro principal objetivo es integrar la prevención de riesgos psicosociales en la gestión, contribuyendo al despliegue y desarrollo de la estrategia de personas y del modelo de gestión de empresa saludable.

En materia de conciliación, la puesta en marcha del II Plan integral 2014-2017, que incluye los objetivos a cumplir en un periodo de cuatro años, evidencia los avances realizados 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.

Como en años anteriores, las campañas de promoción de la salud y las campañas de comunicación del modelo de gestión de empresa saludable, han estado centradas en la prevención de los riesgos para la salud más comunes en la población y en la promoción de hábitos saludables, haciendo partícipes a las personas empleadas en el propio entorno de trabajo, y haciendo extensivas también esas buenas prácticas al entorno familiar.

En el ámbito de participación en la comunidad, se han desarrollado acciones encaminadas a la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de las personas empleadas y de la comunidad. Destaca la puesta en marcha del modelo de gestión de la discapacidad en Red Eléctrica, que contribuye a la inserción de las personas con discapacidad y su normalización por medio de acciones de sensibilización de las personas de la compañía. Así mismo, a través del voluntariado corporativo se ha contribuido al bienestar de colectivos con necesidades especiales, focalizando en la promoción de hábitos de vida saludable.

Red Eléctrica asume la **prevención de riesgos** como valor estratégico, situándose entre las empresas con mejores resultados en prevención.

El desarrollo de una metodología propia para medir la relación coste/beneficio en seguridad, salud y conciliación nos permite analizar el retorno de las inversiones realizadas en estas materias de cara a evaluar la competitividad y la productividad derivada de los procesos, procedimientos y condiciones de trabajo. Igualmente nos permite disponer de un modelo predictivo para la mejora de procesos y obtención de resultados.

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

empresas con mejores resultados en prevención en un sector cuya evaluación de riesgos nos exige una alta dedicación para mantenerlos en valores asumibles.

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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

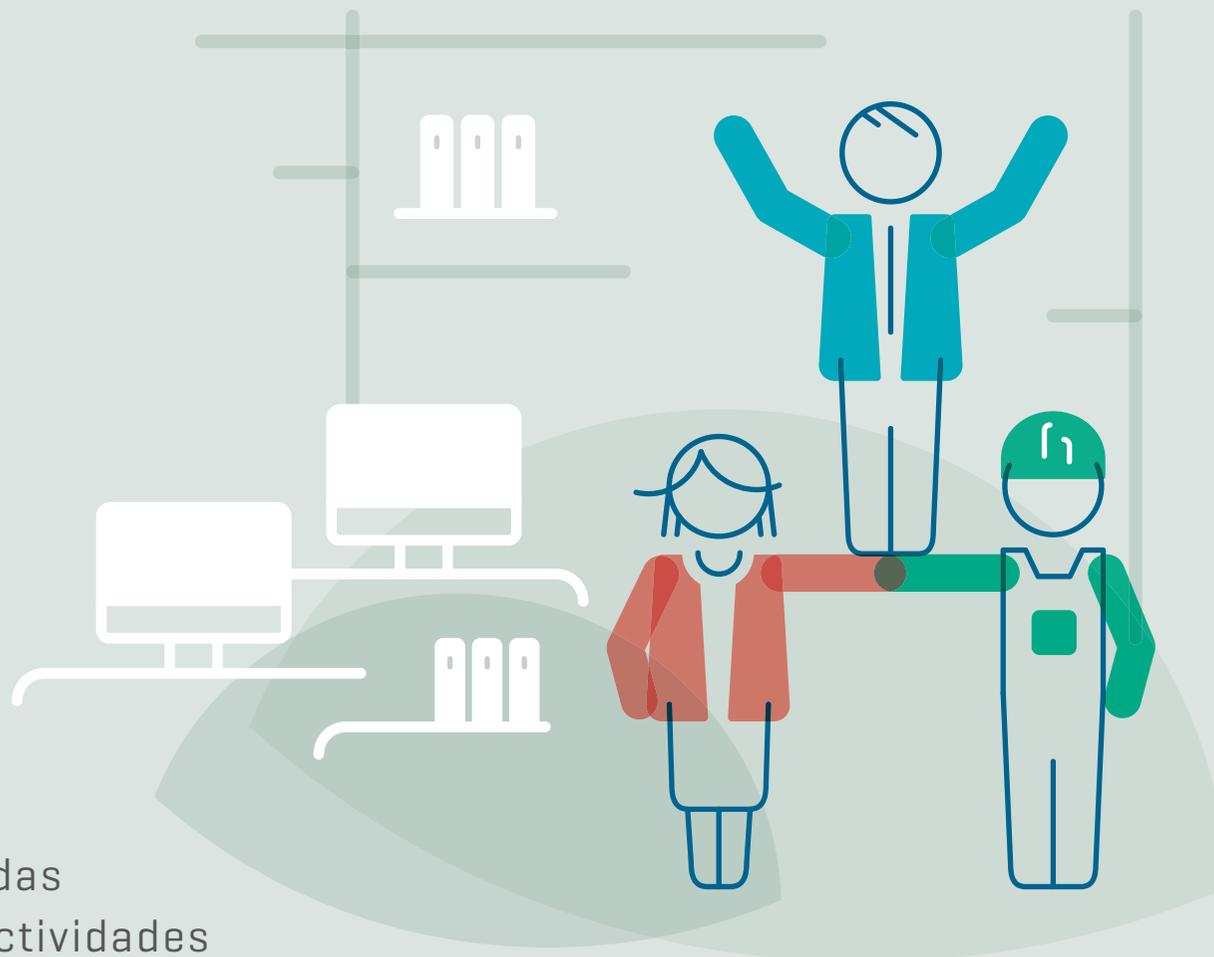
02
MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

01

Política de Recursos Humanos



Garantizar la seguridad de las personas empleadas en el desarrollo de las actividades y promover e implantar un modelo y Sistema de gestión de empresa saludable son las directrices básicas que sustentan la Política de Recursos Humanos del Grupo Red Eléctrica.



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
 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 desarrollo del modelo de gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de las personas empleadas y la sostenibilidad del ambiente de trabajo son los **compromisos de la Política de Recursos Humanos del Grupo.**



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 con la implicación y participación de todos los grupos de interés. Se considerará la seguridad y salud laboral, la promoción de la salud en el ámbito extralaboral en función de las características epidemiológicas de su colectivo comunitario y la integración de las personas con discapacidad, así como el desarrollo y fomento de la conciliación de la vida

profesional y personal, como elementos clave del bienestar social.

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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

02

Modelo de gestión de empresa saludable



La gestión de la seguridad y la salud va más allá de la prevención de riesgos laborales, desarrolla ambientes de trabajo saludables para mejorar la calidad de vida de las personas empleadas.



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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
**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 COMUNIDAD08
INDICADORES

variables de la gestión de personas, siendo este el capital más importante de las empresas. Si bien la gestión de la seguridad y salud debe comenzar por la prevención de los riesgos laborales, actualmente se trabaja en todos los enfoques de la salud, con el objeto de crear, desarrollar y generar ambientes de trabajo saludables, donde se piense en la salud y en el bienestar de las personas empleadas para conseguir su mejor calidad de vida.



**NUESTROS
HITOS
Y ACCIONES
realizadas
nos permiten
posicionarnos
como empresa
saludable.**

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

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

Entorno físico
del trabajoRecursos
de saludEntorno
psicosocialParticipación
en la comunidad

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
**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 COMUNIDAD08
INDICADORES

EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO

El ambiente físico de trabajo se refiere entre otros a la estructura constructiva, aire, maquinaria, mobiliario, productos químicos y materiales. El ambiente también contempla los procesos de producción en el trabajo y todos los factores que pueden afectar a la seguridad y salud física de los trabajadores, así como a su salud mental y bienestar. Incluye los aspectos abordados tradicionalmente desde las áreas técnicas de los servicios de prevención de riesgos laborales.

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



La participación
de la empresa
se materializa
en actividades
**orientadas
a las familias
de sus
trabajadores
y a la comunidad
donde se ubica,
teniendo en
consideración
aspectos
físicos, sociales
y ambientales.**

de enfermedades y detección de factores de riesgo, y aportando apoyo para su control y seguimiento; y terciaria, mediante la atención, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores en el lugar de trabajo, a través de los servicios de medicina del trabajo y facilitando seguros de salud para 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 al 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, teniendo en consideración tanto 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 los días 27 y 28 de octubre de 2016, se ha realizado la primera auditoría de seguimiento respecto al **Modelo de empresa saludable** sin que se haya producido ninguna situación que haya afectado al cumplimiento de los objetivos planificados.

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 únicamente a la prevención de riesgos, aunque asume sus

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
**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 COMUNIDAD08
INDICADORES

objetivos y sus iniciativas, pero integrándolas en una estrategia superior destinada a promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada.

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

- > Rigor y profesionalidad del personal, que se traduce en la exhaustividad en el planteamiento, diseño y ejecución de las campañas de empresa saludable.
- > Fichas difundidas a los trabajadores del Manual de empresa saludable.
- > Labor realizada con la gestión de la incapacidad e integración de la discapacidad por parte del servicio médico.
- > 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.

- > Campaña de promoción de la actividad física, destacando la amplia oferta disponible de actividades deportivas. La organización de jornadas deportivas desde 2015 de forma anual y el programa de entrenamiento personalizado.
- > Campañas realizadas en el área psicosocial.
- > El modelo de gestión integral de la edad, recientemente implantado, por su exhaustividad, rigor y orientación tanto de los trabajadores de la organización como de la comunidad.

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

- > La buena disposición del personal y la colaboración en el transcurso de la auditoría del Sistema de gestión de empresa saludable,



AUDITORÍA DEL MODELO DE GESTIÓN DE EMPRESA SALUDABLE

OCT 2016



entendiéndola como un medio para la mejora continua.

- > Implantación de la gestión de empresa saludable por demarcaciones para abarcar todo el territorio nacional.
- > La creación de la figura así como la labor realizada por los coordinadores y los colaboradores locales de salud.
- > La existencia de los responsables de la conciliación, gestión llevada a cabo por el área de salud.
- > Proyección hacia los familiares del trabajador de los criterios de empresa saludable, por ejemplo seguro de salud, plan familiar, medidas como días sin 'cole', etc.

No han sido identificadas no conformidades.



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE04
ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

03

Planificación de la actividad preventiva



Red Eléctrica cuenta con un servicio de prevención propio que asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo.



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

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

31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es



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:
 - I] Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
6. Si la actividad desarrollada por la empresa se clasifica en el grupo h) 'Actividades en obras de construcción, excavación, movimiento de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento', del referido anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, ¿en qué tipo de obra de construcción o de ingeniería civil se incluye la actividad que desarrolla en sus instalaciones, según la clasificación establecida en el anexo I del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción?
 - c) Construcción.
 - k) Mantenimiento.
7. En tal supuesto, ¿qué trabajos realiza o promueve la empresa que impliquen riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores, según la relación que se incluye en el anexo II de dicho Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre?
 - 4) Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de Alta Tensión.

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

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

DATOS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO DE RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Dada la plantilla de trabajadores en el año 2016 y conforme se establece en el art. 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, Red Eléctrica de España tiene establecido un servicio de prevención propio (SPP) que asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo.

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

Cuenta asimismo con miembros del SPP en sus centros de Valencia, Sevilla y La 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)

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con una unidad organizativa con dedicación exclusiva

PROGRAMAS DE PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE MEJORA

Durante el año 2016 se ha realizado la gestión integral de la edad, proponiendo cambios de organización del trabajo en puestos con impacto de la edad. Se ha desarrollado un procedimiento de planificación de la plantilla, en función de la edad y carreras profesionales, para afrontar y gestionar las necesidades de desarrollo profesional de los puestos con riesgos asociados a la edad, trabajando también en una adecuada gestión de la transición a la jubilación.

Se ha elaborado un plan de acción de mejora, desarrollando acciones encaminadas a la mejora del control y seguimiento de la actividad, siendo algunas de las acciones reuniones de seguimiento con empresas

contratistas, o la creación de una SICO en la que se resuelve el 90% de las consultas en materia de prevención de riesgos laborales.

Entre los proyectos y actividades de mejora más relevantes planificados y realizados durante el año 2016 por el Departamento de Seguridad y Salud, cabe destacar:

- > Divulgación del Manual de empresa saludable.
- > Lanzamiento de la tercera evaluación de riesgos psicosociales.
- > Consultas médicas y de enfermería [1.258], reconocimientos médicos [1.092] y campaña anual antigripal [210 vacunaciones].

- > Campañas de salud orientadas a la promoción de alimentación saludable y ejercicio físico.
- > Estudio de investigación de programas de ejercicio físico individualizado y evaluación de su impacto en la salud cardiovascular.
- > Promoción de la actividad física como hábito de vida saludable. El 42,4% de la plantilla se beneficia de las ayudas económicas en 42 grupos de deportes, jornadas deportivas y eventos deportivos interempresas.
- > Más de 350 consultas de nutrición individualizadas, reforzadas con talleres de alimentación saludable y un taller de cocina.

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 COMUNIDAD08
INDICADORES

- > Tratamiento y seguimiento individualizado para la deshabituación del tabaco, en colaboración con el Hospital Carlos III.
- > Campaña de prevención del cáncer de colon en mayores de 50 años y detección de marcadores de cáncer de próstata a varones mayores de 50 años.
- > Reducción de los índices de absentismo ligados a enfermedad común en un 6,6%.
- > 7.145 horas de formación en seguridad y salud, un 22,1% más que en 2015.
- > Identificación y señalización de más de 1.500 espacios confinados a finales de 2016.
- > Medición de campos electromagnéticos en 40 subestaciones.
- > Reducción de los índices de frecuencia y de gravedad de accidentes, en empleados y en contratistas de Red Eléctrica.

CAMPAÑAS PARA LA
PREVENCIÓN
DEL CÁNCER DE COLONMAYORES
DE50
AÑOSY detección
de marcadores
de cáncer de próstata
a varones mayores
de 50 años

Entre los objetivos y proyectos de mejora previstos para 2017 cabe destacar:

- > Puesta en marcha de las actuaciones contenidas en el plan de acción de mejora de seguridad y salud laboral, encaminadas a la implantación de las mejores prácticas en la materia. El plan consta de tres líneas de actuación: cultura preventiva, capacitación y competencias del personal que realiza los trabajos, y control operacional de la actividad realizada.
- > Mejorar los requisitos de capacitación y competencia requeridas para los agentes intervinientes en la ejecución de trabajos y actividades en instalaciones.
- > Establecer acciones encaminadas a la mejora del control y seguimiento de la actividad como elemento clave de las normas de seguridad. Entre otras: reuniones con contratistas en función de sus resultados en prevención, realización de auditorías internas por parte de técnicos de prevención y construcción y mantenimiento de distintas actividades.
- > Desarrollar los planes de comunicación ligados a la concienciación y sensibilización en materia de seguridad laboral de todos los grupos de interés.
- > Desarrollar un sistema de control de accesos [Kérberos] para ampliar la información disponible en la empresa referente al personal que realiza trabajos en líneas aéreas.
- > Continuar con los planes personalizados de actividad física y salud.
- > Continuar con la campaña de nutrición saludable en diferentes centros de trabajo.
- > Campañas de prevención de los trastornos del sueño.
- > Puesta en marcha de programas de apoyo a la transición a la jubilación.



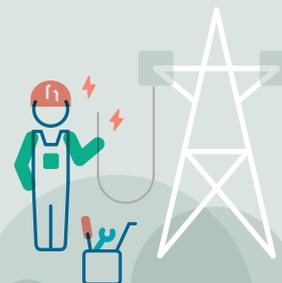
1.238

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL [2016]

ALUMNOS

7.161 HORAS

El 19% del total de horas se destinó a formación en materia de riesgo eléctrico



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 Y SENSIBILIZACIÓN DE PERSONAS

Formación específica en materia de seguridad y salud laboral

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

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

El programa de formación en seguridad y salud laboral tuvo durante el año 2016 una participación de 1.238 alumnos, con una dedicación total de 7.161 horas. Del total de horas, un 19% se destinó con carácter específico a formación en materia de riesgo eléctrico.

En 2016, el 2,5% de las horas de formación en seguridad y salud fueron para el equipo directivo,

lo que supone un notable incremento con relación al año anterior.

El 99% de las horas se impartieron mediante formación presencial

Formación presencial en prevención

[número]

	2011	2012	2013	2014 ^(*)	2015 ^(*)	2016 ^(*)
Actos de formación realizados	91	69	48	65	88	123
Personas asistentes	929	577	383	672	1.097	1.225
Horas impartidas	8.050	6.380	3.358	6.209	5.736	7.082

Estos datos están referidos al contenido del AM012.

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

Formación on-line en prevención

[número]

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Actos de formación realizados	13	9	1	1	4	1
Personas asistentes	110	129	4	47	68	13
Horas impartidas	174	129	4	47	113	79



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 COMUNIDAD08
INDICADORES

Adicionalmente a esta formación interna, se ha participado y colaborado 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 2016 se han impartido en diferentes centros de trabajo

Formación presencial de empresa saludable

[número]

	Actos de formación realizados	Personas asistentes	Horas impartidas
Taller de salud de alimentación	5	142	284
Taller de salud y promoción de la actividad física	2	60	120
Taller de prevención de lesiones músculo - esqueléticas	1	18	72
Taller de prevención de riesgos psicosociales	12	158	632
Total actos talleres salud	20	378	1.108



EN 2016 SE HAN REALIZADO

TALLERES Y ACTOS DE FORMACIÓN

Relacionados con
planes y programas
de prevención
y promoción
de la salud

dentro de las campañas de promoción de la nutrición saludable, promoción de la actividad física, prevención de riesgos psicosociales y prevención de trastornos músculo-esqueléticos.

Comunicación y sensibilización

Durante 2016 se han realizado acciones previstas en el plan

de comunicación interna de seguridad y salud laboral, tendentes a sensibilizar y dar a conocer los aspectos más significativos en materia de prevención y promoción de seguridad y salud.

Entre las acciones desarrolladas en esta materia podemos destacar:

- > Elaboración de la Memoria anual de empresa saludable 2016 y su publicación en formato digital en la intranet y web de Red Eléctrica. Traducción al inglés y publicación de un resumen con las principales magnitudes.
- > Creación de una comunidad en miRed para resolución de consultas de prevención, facilitando una interpretación única y su difusión a todo el personal de Red Eléctrica.
- > Elaboración y difusión del Manual de Empresa Saludable.
- > Publicación de noticias en la intranet en relación con las campañas de promoción de hábitos saludables, prevención del cáncer, vacunación antigripal y otras relacionadas con el entorno psicosocial, como las acciones de conciliación de la vida personal y laboral.
- > Participación en jornadas y congresos específicos relacionados con el área de empresa saludable: SICUR, Congreso de Nutrición, Jornada de Fomento y Curso de Verano de la UCLM.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE
GESTIÓN DE EMPRESA
SALUDABLE03
**Planificación
de la
actividad
preventiva**04
ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

> Participación en jornadas coste-beneficio de la prevención en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT de Barcelona.

> Participación en grupos de Medicina del Trabajo de UNESA.

> Participación en grupos de Seguridad en el Trabajo de UNESA.

> Participación en el grupo de médicos del trabajo de grandes empresas.

> Reuniones con empresas contratistas para seguimiento y análisis de sus resultados de prevención como elemento de concienciación y promoción de la prevención como factor de calidad y seguridad en el trabajo.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Comité de Seguridad y Salud Laboral

A lo largo de 2016 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



El Comité de Seguridad y Salud Laboral, formado por representantes de los trabajadores y de la empresa, se ha reunido en cuatro ocasiones a lo largo de 2016 para llevar a cabo el seguimiento de la actividad preventiva y de salud.

seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, la revisión de los procesos y el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral.

Se recaba la opinión de los delegados de prevención respecto a la política y planificación preventiva, y se analizan las propuestas de 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 intranet a disposición de todos los empleados y grupos de interés.

Normativa existente en seguridad y salud laboral

[número]

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

Durante el año 2016 se ha 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 2016 para hacerla corresponder con la norma de certificación y los cambios en la normativa legal vigente.

En concreto, han sido actualizadas cuatro guías de actuación: AM012, AM013, AM019 y AM026. Además,

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 COMUNIDAD08
INDICADORES

se ha aprobado una Guía de Actuación sobre Seguridad en Trabajos en Instalaciones y Equipos que contienen SF₆.

Toda la normativa está publicada en la web interna de Red Eléctrica. Se expone a continuación la evolución de la normativa interna de Red Eléctrica vigente en los últimos años.

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES

Durante el año 2016 se ha realizado la verificación de requisitos legales que permite dar cumplimiento a la exigencia del sistema certificado [OHSAS 18001] en la aplicación de gestión de la prevención [PRER].

Está cargada toda la normativa legal vigente que es de aplicación en las instalaciones y actividades de Red Eléctrica de España, así como la de cada uno de los requisitos que provienen de esas normas. Tanto la normativa como los requisitos

necesitan ser actualizados de forma frecuente. No obstante, eso también nos permite disponer de una base de datos de normativa muy completa.

Se han completado con éxito 48 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 renovación de la certificación OHSAS 18001:2007 efectuada por AENOR en octubre del año 2016, 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



AUDITORÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

OCT 2016



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:

- > El contenido, grado de detalle y análisis realizado en la memoria anual elaborada por el servicio de prevención propio [Memoria empresa saludable 2015].
- > El seguimiento, análisis y grado de detalle de los indicadores asociados a los diferentes procesos relacionados con la gestión de la actividad preventiva.

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 COMUNIDAD08
INDICADORES

- > El desarrollo del gestor informático PRER, que asegura el seguimiento de la actividad preventiva, así como la trazabilidad de los registros asociados.
- > 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 encuentra previamente registrado, permitiendo conocer con precisión quién y cuándo ha accedido a las instalaciones de la organización.
- > La baremación de contratistas en aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales y su desempeño, orientado al proceso de selección de proveedores y gestión de compras.



- > La creación de un canal interno de consultas en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores de la organización.
- > El contenido técnico y análisis de cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo llevado a cabo en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- > La labor realizada con la gestión de la discapacidad e incapacidad por parte del servicio médico.

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

- > Se detectaron evaluaciones de riesgos de puestos de trabajo y centros para los que se había superado el plazo de revisión, el cual está fijado en 3 años.
- > Se indica que el procedimiento implantado para la gestión de la formación no garantiza en algunos casos la formación requerida en materia de prevención de riesgos laborales.
- > No se ha podido verificar el cierre de una de las no conformidades

indicadas en el informe del año 2015, la cual hacía referencia a la ausencia de evidencias de las operaciones de mantenimiento trimestral de los medios de lucha contra incendios de las subestaciones de algunas demarcaciones.

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

Red Eléctrica fue la primera compañía energética española en certificar su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Resultado de las auditorías de AENOR internas realizadas, se han generado un total de 24 acciones correctivas para dar cumplimiento a las desviaciones y observaciones encontradas.

CERTIFICACIÓN
OSHASSEP
2002

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

04

Entorno físico de trabajo



Uno de los objetivos clave en la prevención de riesgos laborales es garantizar la seguridad de las personas en el desarrollo de las actividades asociadas a los puestos de trabajo, donde 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 en su totalidad los riesgos de los puestos de trabajo en sus instalaciones.

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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA 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

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 2016 se han efectuado 63 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 69 nuevas acciones correctoras de las que más del 80% 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:



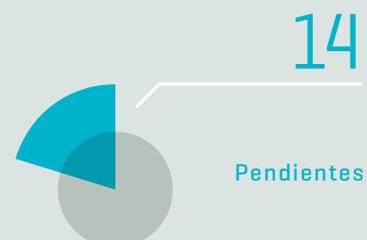
EN 2016 SE HAN REALIZADO

EVALUACIONES DE RIESGO

69 nuevas
acciones
correctoras
80% resueltas

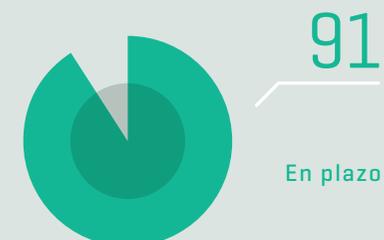
Resumen de acciones correctivas [evaluaciones de riesgo]

[número de acciones]



Acciones correctivas cerradas

[porcentaje]



De las 69 acciones correctivas abiertas y pendientes de cierre como consecuencia de las evaluaciones de riesgo a instalaciones realizadas, se han corregido y cerrado 55, un 80% de las deficiencias detectadas. Al informar a los ámbitos responsables de las deficiencias, el sistema fija los plazos máximos para su resolución. Actualmente, un 90,9% de las deficiencias corregidas se han resuelto dentro del plazo marcado. Queda el 20% de deficiencias por solucionar, donde el 86% de estas se encuentra dentro de plazo.

También se han realizado 2 de forma unipersonal para personas empleadas con alguna limitación en el desarrollo de su actividad profesional detectada en los reconocimientos médicos realizados.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA 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 trabajos

Las actuaciones han ido encaminadas particularmente a dar cumplimiento a lo regulado en los procedimientos organizativos referentes 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 son las actividades de Red Eléctrica de España que entrañan mayores riesgos y por ello son las que han requerido la mayor parte de las acciones preventivas.

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

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 2016 se ha procedido a capacitar en seguridad a 53 supervisores y 185 jefes de trabajo.

La capacitación de coordinadores de seguridad y especialmente de supervisores de obras y trabajos se convierte en el elemento angular de la garantía del despliegue de los programas de eficiencia en la prevención que se requieren para el enfoque de los principios preventivos que Red Eléctrica de España aplica.

Asimismo se ha continuado exigiendo a las empresas contratadas que para poder realizar determinadas actividades, calificadas de mayor riesgo, los trabajadores que actúan como jefes de trabajo estén habilitados. Esta 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 Red Eléctrica en sus procedimientos de seguridad.

Las actividades que requieren de jefes de trabajo habilitados en seguridad son las siguientes:

Evolución de las habilitaciones de personal de empresas contratadas

[número]

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

Actividades que requieren un jefe de trabajo habilitado

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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA 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

Red Eléctrica, a través de su normativa, exige al adjudicatario de los trabajos la **presentación de procedimientos de seguridad** en los que se establece la organización preventiva y los medios a utilizar.



de seguridad en los que se establece la organización preventiva y los medios a utilizar, de forma análoga a lo exigido en obras de construcción.

Durante 2016 se han elaborado 88 estudios de seguridad y aprobado más de 1.652 planes o procedimientos de seguridad.

Número total de personal habilitado

[número de personas]

Supervisores	420
Jefes de trabajo	1.955
Empresas con algún jefe de trabajo habilitado	171
Coordinadores	46

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.

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

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

Para los trabajos que no están regulados por el RD 1627/97, la normativa aprobada en Red Eléctrica exige al adjudicatario de los trabajos la presentación de procedimientos

Estudios y planes de seguridad aprobados en 2016

[número]

Estudios de seguridad de líneas	41
Estudios de seguridad de subestaciones y otros centros	47
Planes o procedimientos para trabajos en líneas	605
Planes o procedimientos para trabajos en subestaciones y otros centros	1.047

Evolución de estudios de seguridad realizados

[número]



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Evolución de los planes y estudios de seguridad

[número]

Actividad	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Estudios de seguridad de líneas	69	46	61	52	45	27	41
Estudios de seguridad de subestaciones	128	83	86	46	55	41	47
Planes o procedimientos para trabajos en líneas	680	843	847	655	680	561	605
Planes o procedimientos para trabajos en subestaciones y otros centros	939	1.164	1.651	1.075	1.147	1.244	1.047

Evolución de planes/procedimientos

[número]



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.



EN 2016 SE HAN REALIZADO

ESTUDIOS DE SEGURIDAD

1.652 planes
y procedimientos
de seguridad

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. Los técnicos responsables de las instalaciones son quienes tienen la potestad de autorizar o denegar en PRER el acceso a las subestaciones de los jefes de trabajo mediante la apertura de puertas de las instalaciones.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

> En las instalaciones se ha situado 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 2016 había 90 instalaciones con el sistema Kérberos en funcionamiento, existiendo al menos una instalación con el sistema instalado en cada una de las demarcaciones. En esta misma fecha se habían registrado casi 114.000 accesos.

Medición del desempeño

Dentro de su sistema integrado de prevención, Red Eléctrica de España tienen establecido que la verificación de las condiciones de seguridad es competencia no



solo de los técnicos del servicio de seguridad y de los coordinadores de seguridad, sino que las unidades organizativas deben participar en ese control a través de la figura del supervisor de trabajos.

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

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

Los supervisores de los trabajos, al estar destinados de forma permanente o muy frecuente en las obras, se encuentran en una

situación preferente para informar del grado de cumplimiento de la normativa de prevención.

La implantación de modelos de inspecciones permite homogeneizar 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 2016 se han realizado más de **13.038 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 explica en la siguiente tabla, que es indicativa de la evolución de la actividad.

Evolución de las inspecciones de seguridad

[número]

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



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE LA 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

Del total de inspecciones, el 30,62% han sido realizadas a trabajos de construcción y el 63,41% a actividades y trabajos de mantenimiento. El resto se ha realizado en trabajos de ingeniería, medio ambiente y recursos humanos.

Como consecuencia de estas inspecciones se han notificado **1.785 acciones correctivas** para resolución, de las cuales 1.700 han sido cerradas durante 2016. De las cerradas, el 76,5% lo ha sido en el plazo marcado. Cabe destacar

el alto número de ellas que han sido cerradas a lo largo del año en curso, un 96% de las abiertas.

Resultado también del control operacional llevado a cabo sobre los trabajos y actividades realizados, se han emitido un total de **141 notificaciones de riesgo** que han dado lugar a la creación de 137 acciones correctivas tanto a Red Eléctrica como a contratistas, de las cuales 123 ya han sido subsanadas y corregidas.

Evolución inspecciones de seguridad

[número]



Inspecciones de coordinadores Inspecciones de supervisores Total

Resumen de acciones correctivas [inspecciones de seguridad]

[número]



Acciones correctivas cerradas

[porcentaje]



Resumen de acciones correctivas [control operacional]

[número]



Acciones correctivas cerradas

[porcentaje]





ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE LA 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

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 2016 es el siguiente:

Cabe destacar el alto porcentaje de acciones correctivas cerradas sobre el total de las abiertas en este periodo, que representa un 95% 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 a una disminución en los índices de accidentalidad, que aunque ya de por sí bajos, deben tender al único objetivo de la reducción de



El control del riesgo de los trabajos realizados y la **disminución en los índices de accidentalidad** pasa por el seguimiento y la trazabilidad de las situaciones de riesgo que se ocasionan en las distintas actividades que se realizan en nuestras instalaciones y centros de trabajo.

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.

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.

Acciones correctivas [resumen global] [número]



Acciones correctivas cerradas [porcentaje]



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA 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



208

EN 2016 SE HAN PUBLICADO
EN LA INTRANETFICHAS
DE CARACTERÍSTICAS143 fichas
de materiales
de seguridad y65 fichas
de productos
químicos

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 2016 había publicadas 143 fichas de materiales de seguridad y 65 fichas de productos químicos.

Merece la pena destacar que durante el año 2016 se han seleccionado y comprado nuevos equipos enfocados a la realización de trabajos en espacios confinados. Se ha realizado la distribución de los trípodes con torno para evacuación de accidentados en estos espacios, junto a todos los complementos necesarios, e impartiendo los correspondientes cursos

de formación a los usuarios potenciales del sistema.

Se han realizado pruebas reales con los equipos químicos de escape. Una de ellas en una subestación GIS subterránea con cuatro plantas bajo rasante, siendo el resultado muy positivo.

A lo largo del año se han enviado los nuevos equipos a las instalaciones, según demanda, y en particular para remplazar los equipos antiguos (con botellas con aire a presión), que estaban averiados o necesitaban un retimbrado.

Por otra parte, y a petición de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad, se han comprado nuevos equipos de P.A.T. para baja tensión, nuevos dispositivos autorretráctiles de

cinta para trabajos sobre las máquinas de potencia y se están probando pantallas de soldadura con oscurecimiento automático, entre otros hechos significativos.



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

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

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

Todos los proveedores pueden ver la evolución de sus resultados.

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



La actualización de la **aplicación corporativa de seguridad** laboral PRER ha facilitado su uso a los usuarios internos y externos y ha potenciado la explotación de resultados.

> Resultados de la accidentalidad. Compara el índice de gravedad del binomio empresa-actividad con el índice de gravedad del conjunto de todas las empresas que hacen la misma actividad. Su ponderación es del 30%.

> Control de la información sobre accidentalidad. Mide el control que el servicio de prevención de cada proveedor tiene de la accidentalidad ocurrida en su empresa, valorando el tiempo transcurrido en informar con detalle de los accidentes. Su ponderación es del 15%.

> Resultados de inspecciones de seguridad y de notificaciones de riesgos. Se valora para cada binomio empresa-actividad la puntuación media de deficiencias registradas como consecuencia de las

inspecciones de seguridad y de las notificaciones de riesgos emitidas. Su ponderación es del 15%.

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

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

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

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

Herramienta de gestión. PRER

La actualización de la aplicación corporativa de seguridad laboral (PRER), desarrollando e incorporando 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 de la información del área necesaria, que varía en función de sus respectivos roles. Esto se realiza manteniendo la trazabilidad de las actuaciones en todos los procesos.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Presentamos a continuación algunas de las cifras de uso alcanzadas durante 2016, así como la evolución de los accesos tanto de personal interno como externo. Conseguir que todos los grupos de interés que participan en los procesos de seguridad laboral accedan a la documentación requerida en cada uno de ellos ha supuesto para el área de seguridad y salud laboral un avance significativo en la gestión y eficiencia en esta materia.

En cuanto a datos de **procesos gestionados durante 2016** podemos destacar las siguientes magnitudes:

Procesos gestionados

[número]

Estudios de seguridad realizados	88
Planes de seguridad aprobados	530
Procedimientos de seguridad aprobados	1.122
Accidentes gestionados	105
Incidentes gestionados	95
Notificaciones de riesgo emitidas	141
Inspecciones a trabajos	13.038
Acciones correctivas abiertas	2.275

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

ERGONOMÍA E HIGIENE INDUSTRIAL

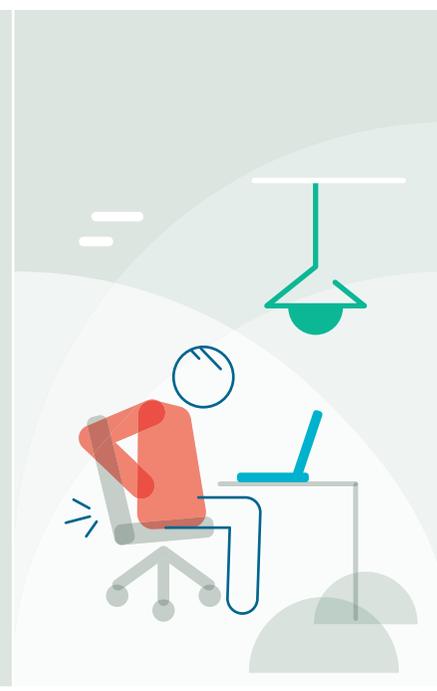
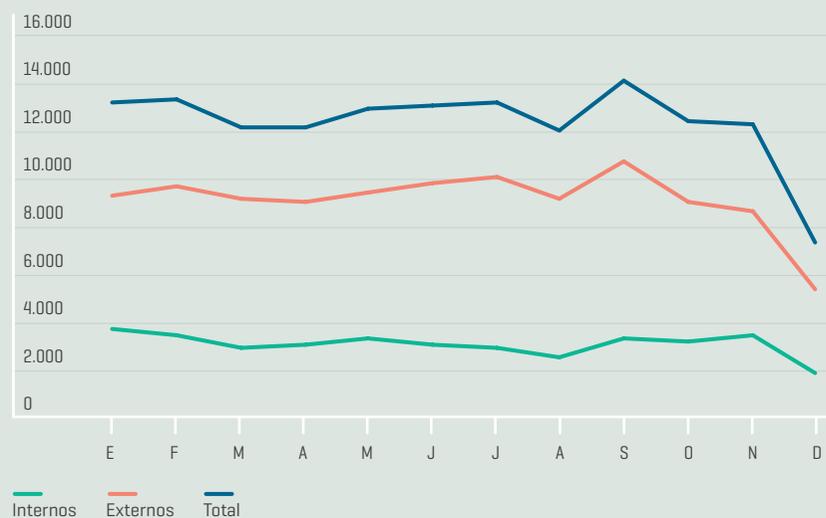
Tras la integración de las especialidades técnicas de higiene industrial y ergonomía dentro del **Sistema de gestión de seguridad y salud**, en el año 2013 se llevó a cabo una evaluación ergonómica de todos los puestos de trabajo de la que derivó un plan de acción que se siguió los años siguientes.

Entre las acciones llevadas a cabo durante 2016 como seguimiento al plan iniciado en 2014 destacan:

- La realización de un taller de prevención de trastornos músculo-esqueléticos en la Demarcación Este, al que acudieron 20 personas. Hay que tener en cuenta que durante los dos años anteriores se realizaron 12 talleres de estas características en diferentes demarcaciones.
- Continúa su trabajo el grupo técnico creado 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

Registro de accesos a PRER durante 2016

[número de accesos]



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

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.

> Durante el 2016 se realizó un número importante de mediciones de CEM para adaptarnos a la nueva legislación.

Campos electromagnéticos

La Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de Junio de 2013 sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos, establece disposiciones mínimas en materia de protección de los trabajadores contra los riesgos



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

para la salud y la seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a campos electromagnéticos en el trabajo.

Aunque el 30 de Julio de 2016 entraron en vigor para el Estado español las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la mencionada Directiva, ya se emplearon los valores límites de exposición en el ámbito laboral que en esta aparecían como referencia para la medición de los campos electromagnéticos en las instalaciones de Red Eléctrica de España.

A finales del año 2016 ya se habían realizado mediciones en 40 subestaciones.

Medición de campos electromagnéticos 2016

[número de mediciones]

Demarcación	
Demarcación Sur	21
Demarcación Centro	14
Demarcación Noroeste	5
Total	40

Formación específica en SF₆

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

Durante el mes de febrero del año 2016, se aprobó la normativa interna



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE LA 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

AM023 referente a 'Seguridad en trabajos en Instalaciones y Equipos que contienen SF6'.

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 2016 a los trabajadores de Red Eléctrica y de las empresas contratadas.

Los trabajos de construcción y mantenimiento de instalaciones se consideran **objeto social de Red Eléctrica** y por lo tanto es preciso su control y seguimiento.

Una exposición detallada y desarrollada de estos datos se expone en el capítulo sobre estadística de accidentes.



Indicadores de accidentabilidad

[número | índice]

	Red Eléctrica		Contratistas	
	2016	2015	2016	2015
Actividad en números				
Número medio empleados	1.704	1.704	2.664	2.950
Número de horas trabajadas	2.879.760	2.872.998	4.501.934	4.986.224
Número de accidentes	23	45	81	107
Laborales	15	39	78	105
Con baja (mortales)	-	-	-	2
Con baja (graves)	-	-	-	11
Con baja (leves)	7	13	46	51
Sin baja	8	26	32	51
In itinere	6	5	3	1
Con baja (mortales)	-	-	-	-
Con baja (graves)	-	-	-	1
Con baja (leves)	6	5	3	-
Sin baja	-	-	-	-
Otras causas	2	1	-	1
Con baja (mortales)	-	-	-	-
Con baja (graves)	-	1	-	1
Con baja (leves)	2	-	-	-
Jornadas perdidas por accidente laboral	255	348	1.402	15.347

Índices de accidentalidad laboral

Índice de frecuencia (If)	2,43	4,52	10,22	12,84
Índice de gravedad (Ig)	0,09	0,12	0,31	3,08
Índice de incidencia (Ii)	4,11	7,63	17,26	21,69
Duración media de la incapacidad	36 días	26 días	32 días	64 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.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

De los valores que arrojan los datos globales de trabajos realizados en instalaciones de Red Eléctrica durante 2016, merece resaltar:

- › Durante 2016 se han reducido de forma considerable los indicadores globales de accidentalidad correspondientes a la suma de Red Eléctrica y sus contratistas, obteniéndose los mejores valores de las series históricas analizadas.
- › Se ha producido un notable descenso en el número de accidentes laborales con baja ocurridos en centros de trabajo e instalaciones, lo cual queda reflejado en la bajada del 46% en el índice de frecuencia de Red Eléctrica y de un 20% en los contratistas.
- › De igual manera, la gravedad de los accidentes ocurridos queda reflejada en las bajadas de los índices de gravedad correspondientes a Red Eléctrica [25%] y de contratistas [90%].
- › Para impulsar y mejorar la seguridad en 2016, se ha elaborado y aprobado por parte de las Direcciones de Construcción, Mantenimiento y Recursos Humanos un plan de acción que

favorezca el desarrollo de las mejores prácticas en seguridad y salud laboral basado en tres ejes principales de actuación: cultura en prevención, capacitación y competencias del personal interviniente en los trabajos y control operacional sobre la actividad desarrollada.

- › La actividad medida en horas trabajadas del personal de Red Eléctrica 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 2016 se ha reforzado el control y seguimiento en materia de prevención en las actividades desarrolladas por nuestros contratistas en las instalaciones de Red Eléctrica.

- › Se ha mejorado la preparación de los trabajos a fin de garantizar las mejores condiciones de salud y seguridad mediante la realización

El notable descenso en el número de accidentes laborales con baja ocurridos en centros de trabajo e instalaciones queda reflejado en la bajada del 46% en el índice de frecuencia de Red Eléctrica y de un 20% en los contratistas.

de reuniones de lanzamiento y seguimiento de la mayor parte de los trabajos realizados tanto en construcción como en mantenimiento.

- › Han sido implantadas mejoras en los procesos de documentación de prevención que ha supuesto hacerlos más sencillos y eficientes.
- › Se ha mantenido el proceso de verificación de las condiciones de trabajos mediante inspecciones, en las que han participado activamente todas las áreas técnicas.
- › Se ha realizado un significativo esfuerzo por parte de las unidades organizativas en la resolución de

acciones correctivas derivadas de las evaluaciones, inspecciones y notificaciones de accidentes/incidentes que han derivado en una mejora de las condiciones de seguridad en las instalaciones.

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 211 acciones correctivas con el siguiente grado de resolución.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
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

[número | índice]

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

Evolución de referencias más significativas de personal de contratistas

[número | índice]

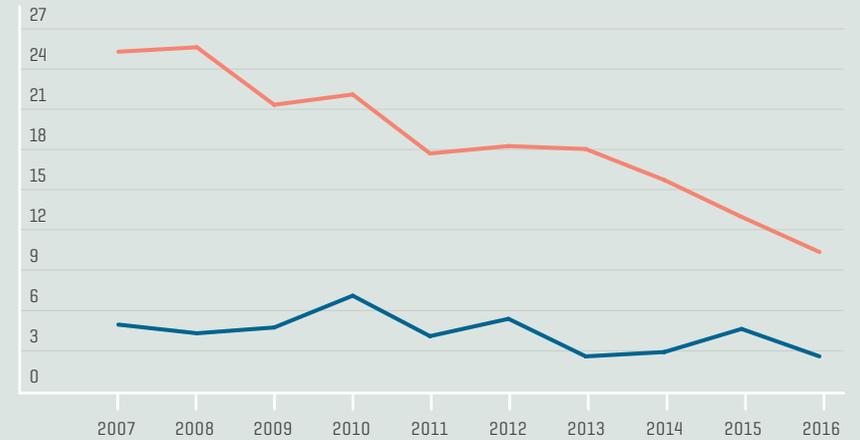
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Accidentes laborales con baja leves	104	124	100	117	91	102	105	84	51	46
Accidentes laborales con baja graves	6	2	15	11	9	7	4	4	11	-
Accidentes mortales	1	-	-	1	1	-	-	-	2	-
Accidentes causados por electricidad	6	1	2	-	-	-	-	-	4	-
Jornadas perdidas	9.256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





Índices de frecuencia

(índice)



Índice de frecuencia contratistas Índice de frecuencia REE

Índices de gravedad

(índice)



Índice de gravedad sin baremo contratistas Índice de gravedad sin baremo REE

Índices globales (REE + contratistas)

(índice)



Índice de frecuencia Índice de gravedad con baremo



ÍNDICE DE CONTENIDOS



PRESENTACIÓN



01 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



02 MODELO DE GESTIÓN DE LA 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 LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Comparación de la accidentalidad

Comparación Índice de frecuencia

[número]

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

[1] Fuente: Memoria Unesa.

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

Comparación Índice de gravedad (sin baremo)

[número]

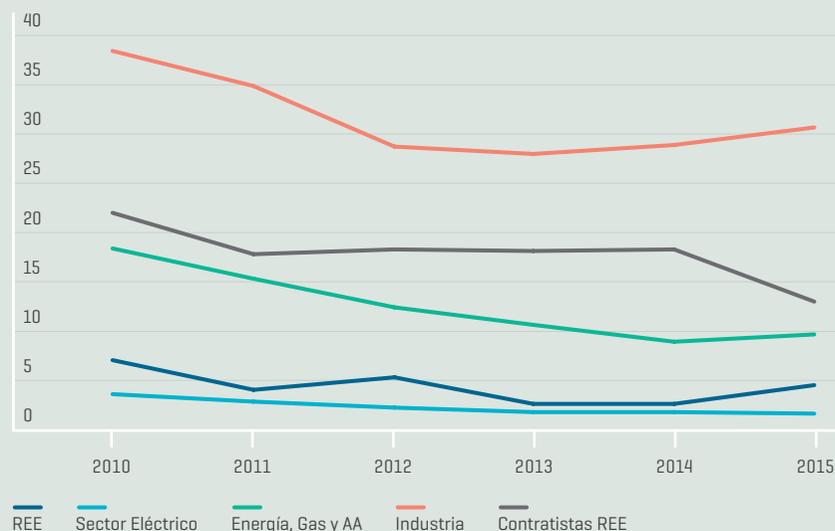
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Red Eléctrica	0,10	0,05	0,27	0,12	0,14	0,12
Sector Eléctrico [1]	0,17	0,14	0,11	0,09	0,10	0,08
Sector Energía, Gas y AA [2]	0,55	0,49	0,41	0,39	0,31	0,34
Sector Industria [2]	0,99	0,93	0,78	0,81	0,83	0,91
Contratistas REE	0,56	0,54	0,66	0,89	0,61	0,67

[1] Fuente: Memoria Unesa.

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

Índice de frecuencia por sectores de actividad

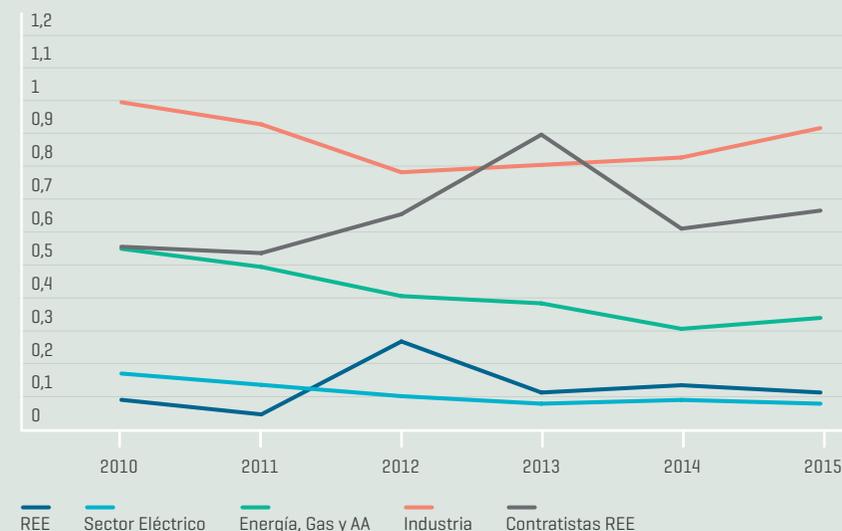
[índice]



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

Índice de gravedad por sectores de actividad

[índice]



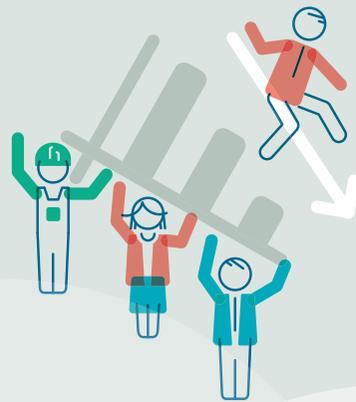
Índice de gravedad, es el número de jornadas perdidas por accidentes con baja por cada millar de horas trabajadas.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA 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 gravedad de los accidentes ocurridos ha experimentado una mejora que queda reflejada en la **bajada de los índices de gravedad** correspondientes a Red Eléctrica [25%] y a los contratistas [90%].

Comparación Índice de incidencia

[número accidentes por cada cien mil trabajadores]

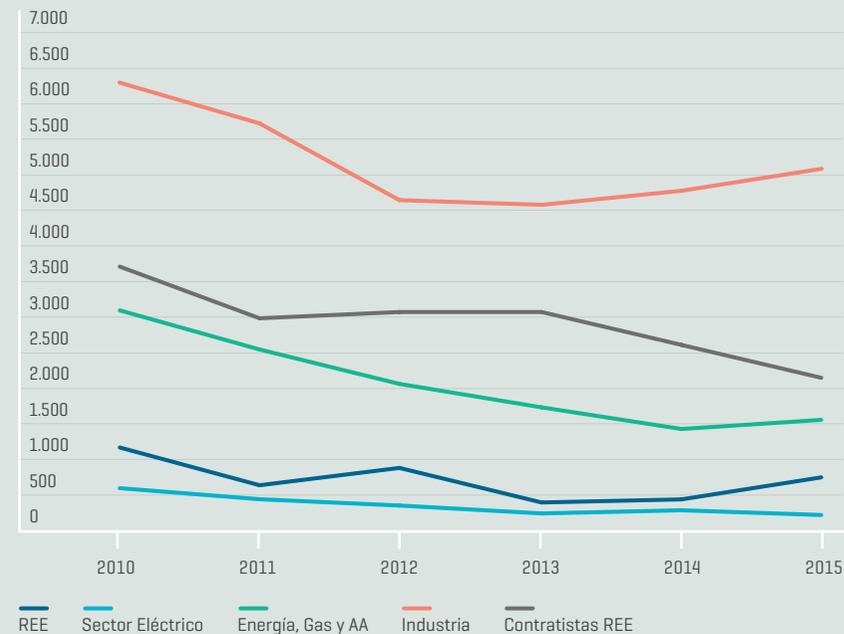
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Red Eléctrica	1.199	660	907	423	477	763
Sector Eléctrico [1]	610	472	376	282	312	249
Sector Energía, Gas y AA [2]	3.118	2.568	2.086	1.764	1.454	1.588
Sector Industria [2]	6.302	5.725	4.652	4.590	4.781	5.087
Contratistas REE	3.713	2.995	3.097	3.090	2.637	2.169

[1] Fuente: Memoria Unesa.

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

Índice de incidencia por sectores de actividad

[índice]



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



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

MAPA DE RIESGOS

Distribución de accidentes laborales con baja por actividad

Accidentes laborales año 2016

[número]

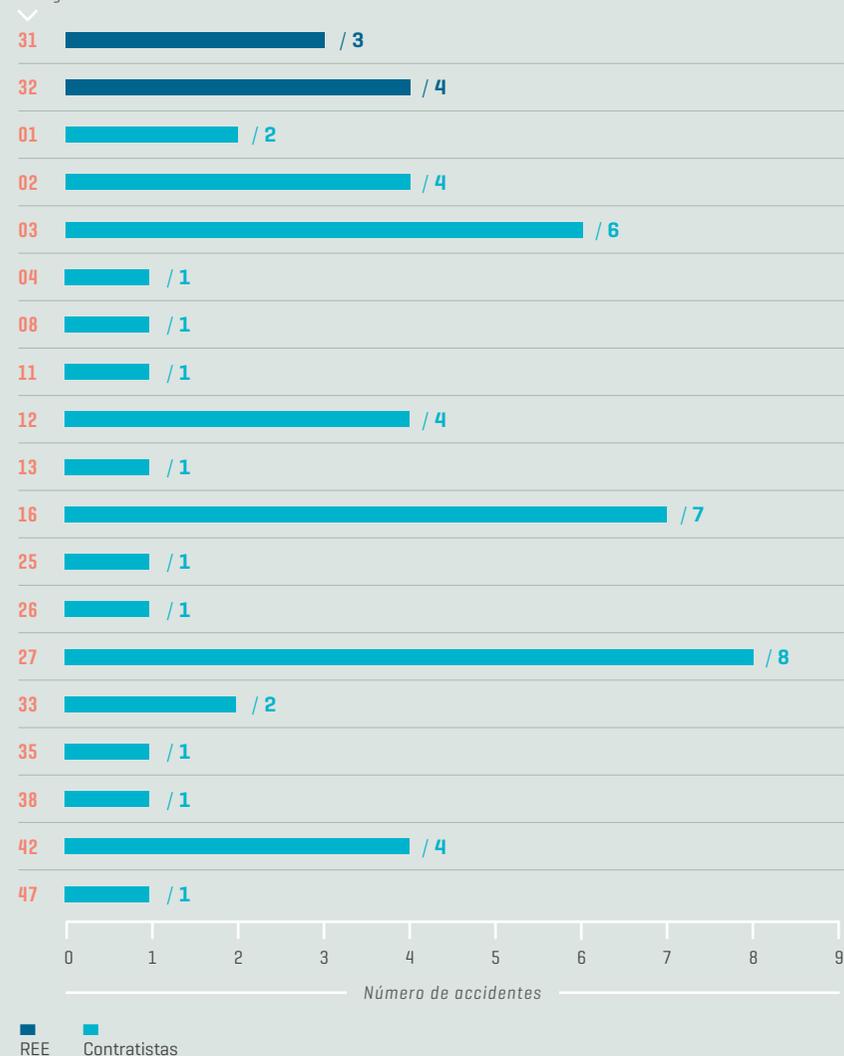
[*] Actividad	REE	Contratistas
01 Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	-	2
02 Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas	-	4
03 Ejecución de trabajos en conductores y c.t. [tendidos y otros]	-	6
04 Ejecución de trabajos en c.t. [sustitución y otros]	-	1
08 Ejecución 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	-	4
13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	-	1
16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	-	7
25 Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas	-	1
26 Ejecución de trabajos de pintura / sellado en líneas subterráneas / subestaciones	-	1
27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	-	8
31 Mantenimientos generales de líneas [solo REE]	3	-
32 Mantenimientos generales de subestaciones [solo REE]	4	-
33 Mantenimientos generales de líneas [solo brigadas de apoyo]	-	2
35 Mantenimiento general de subestaciones [solo brigadas de apoyo]	-	1
38 Mantenimiento transformadores, reactancias y reguladores	-	1
42 Ejecución de trabajos de reformas de edificios	-	4
47 Mantenimientos de sistemas de seguridad	-	1
Total	7	46

[*] Código Actividad PRER.

Distribución de accidentes laborales con baja

[número]

Código Actividad PRER

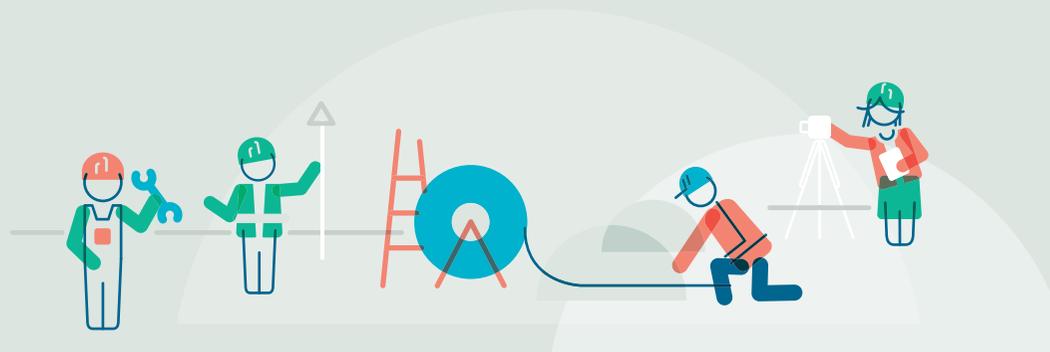


ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Contratistas: distribución accidentes laborales con baja por actividad, dirección y gravedad



Contratistas Accidentes laborales con bajas. Año 2016

[número]

[*] Actividad	Construcción			Mantenimiento			RR.HH.	
	Mortal	Relevante	Trivial	Mortal	Relevante	Trivial	Relevante	Trivial
01 Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	-	-	2	-	-	-	-	-
02 Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas	-	1	-	-	-	3	-	-
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	-	-
08 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	-	-	4	-	-	-	-	-
13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	-	-	1	-	-	-	-	-
16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	-	-	-	-	3	4	-	-
25 Ejecución de trabajos de pintura/ siliconado en líneas aéreas	-	-	-	-	-	1	-	-
26 Ejecución de trabajos de pintura/ sellado en líneas subterráneas/ subestaciones	-	-	-	-	-	1	-	-
27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	-	-	1	-	-	7	-	-
33 Mantenimientos generales de líneas [solo brigadas de apoyo]	-	-	-	-	-	2	-	-
35 Mantenimiento general de subestaciones [solo brigadas de apoyo]	-	-	-	-	-	1	-	-
38 Mantenimiento transformadores, reactancias y reguladores	-	-	-	-	1	-	-	-
42 Ejecución de trabajos de reformas de edificios	-	-	-	-	-	-	-	4
47 Mantenimientos de sistemas de seguridad	-	-	-	-	-	-	-	1
Total	-	2	9	-	4	26	-	5

[*] Código Actividad PRER.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

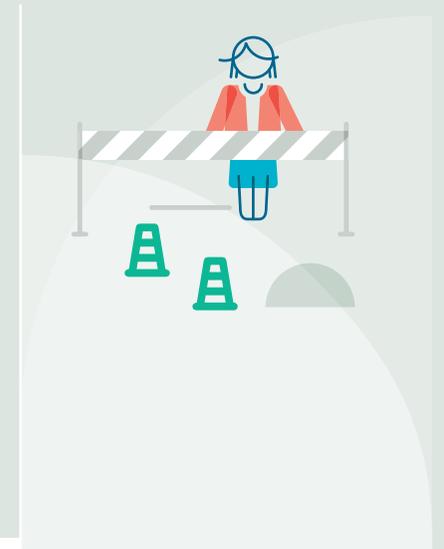
Red Eléctrica. Datos relativos a accidentes laborales con baja por actividad

Red Eléctrica Accidentes laborales con bajas. Año 2016

[índice | número]

[*] Actividades de REE	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Jornadas perdidas	Horas trabajadas
31 Mantenimiento general de líneas (solo REE)	13,89	0,53	115	215.984
32 Mantenimiento general de subestaciones (solo REE)	8,81	0,31	140	453.959
Total REE	2,43	0,09	255	2.879.760

[*] Código Actividad PRER.

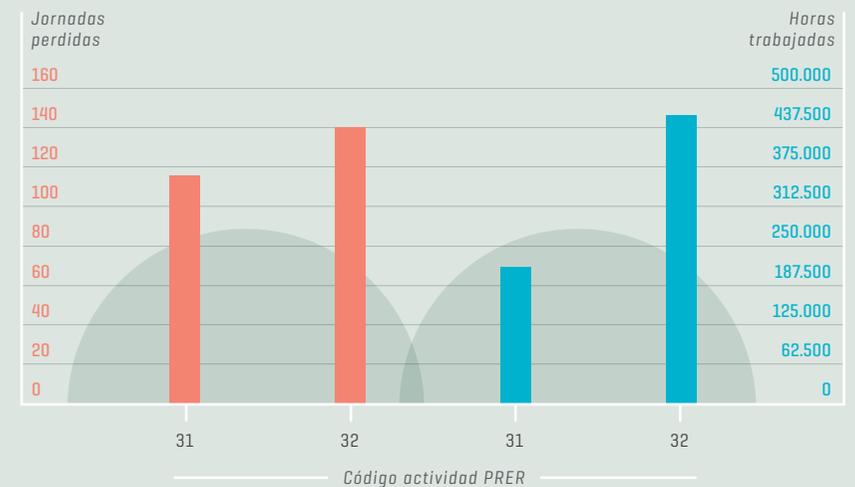


Índices de gravedad (Ig) y frecuencia (If)



■ Índices de gravedad (Ig) ■ Índice de frecuencia (If)

Horas trabajadas y jornadas perdidas



■ Jornadas perdidas ■ Horas trabajadas

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Contratistas. Datos relativos a accidentes laborales con baja por actividad

Contratistas Accidentes laborales con bajas. Año 2016

[índice | número]

(*) Actividades de contratistas	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Jornadas perdidas	Horas trabajadas
01 Ejecución de excavaciones en cimentaciones de líneas aéreas	12,22	0,49	80	163.712
02 Ejecución de armado e izado en apoyos de líneas aéreas	10,48	0,24	90	381.621
03 Ejecución de trabajos en conductores y c.t. [tendidos y otros]	11,27	0,24	126	532.577
04 Ejecución de trabajos en c.t. [sustitución y otros]	11,22	0,54	48	89.116
08 Ejecución de trabajos en líneas subterráneas [montaje de elementos]	28,57	1,19	7	35.002
11 Ejecución de trabajos de movimiento de tierras en subestaciones	11,10	1,19	107	90.112
12 Ejecución de trabajos de obra civil en subestaciones	24,39	0,32	53	164.010
13 Ejecución de trabajos de montaje electromecánico de subestaciones	8,66	0,22	25	115.511
16 Reformas puntuales de montaje en subestaciones y otros centros	20,14	0,87	302	347.551
25 Ejecución de trabajos de pintura / siliconado en líneas aéreas	9,44	0,05	5	105.894
26 Ejecución de trabajos de pintura / sellado líneas subterráneas / subestaciones	40,38	0,85	21	24.767
27 Ejecución de trabajos de desbroces, podas y talas	21,44	0,59	219	373.216
33 Mantenimientos generales de líneas [solo brigadas de apoyo]	12,02	0,17	29	166.401
35 Mantenimiento general de subestaciones [solo brigadas de apoyo]	4,61	0,07	15	216.948
38 Mantenimiento transformadores, reactancias y reguladores	46,64	9,52	204	21.439
42 Ejecución de trabajos de reformas de edificios	70,35	0,74	42	56.856
47 Mantenimientos de sistemas de seguridad	29,43	0,15	5	33.980
Total contratistas	10,22	0,31	1.378	4.501.934

[*] Código Actividad PRER.



El índice de frecuencia de las **bajas laborales en actividades de contratistas** durante el año 2016 ha sido del 10,22, con un índice de gravedad experimentado del 0,31, muy por debajo del índice de 2015 que alcanzó el 3,08.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

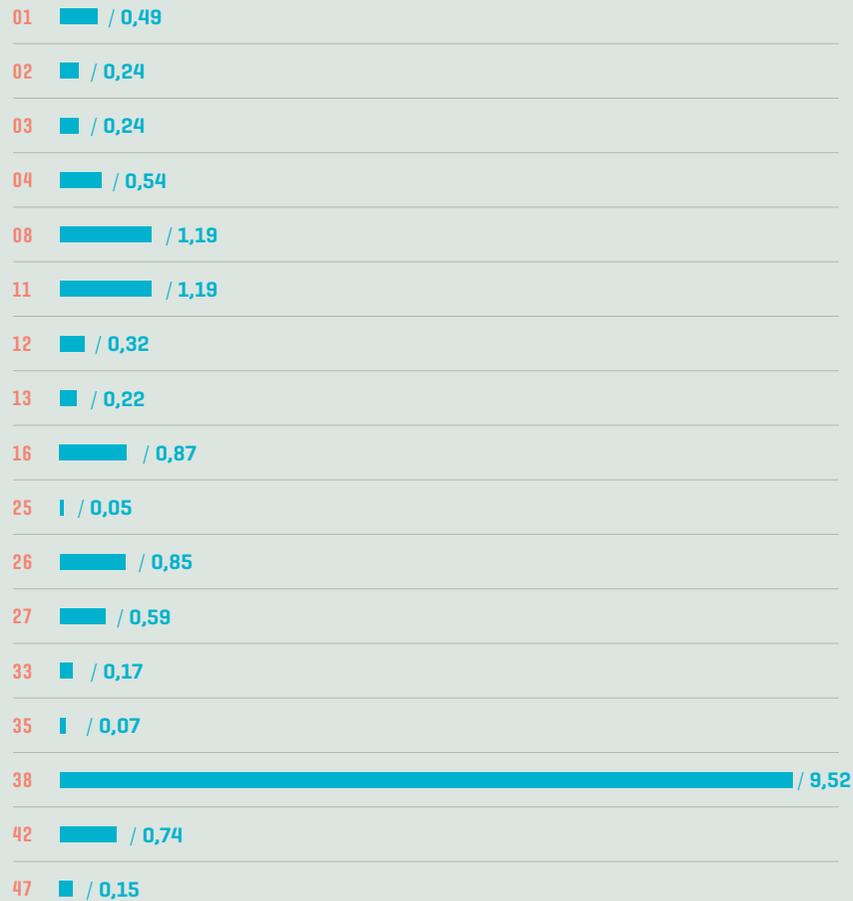
PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Índice de gravedad de contratistas (Ig)

[índice]

Código Actividad PRER (consultar la actividad correspondiente a cada código en la página 40)



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Índices de gravedad (Ig)

Índice de frecuencia de contratistas (If)

[índice]

Código Actividad PRER (consultar la actividad correspondiente a cada código en la página 40)



0 10 20 30 40 50 60 70 80

Índice de frecuencia (If)

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Distribución de accidentes laborales con baja por tipo de accidente y gravedad de Red Eléctrica y contratistas



Distribución de accidentes laborales con baja por tipo de accidente y gravedad [número]

	Trivial	Relevante	Mortales
Asociados a condiciones fisiológicas	1	-	-
Atrapamiento por manejo incorrecto	5	-	-
Atrapamientos por no detener o ralentizar	1	-	-
Caídas de objetos o masas desprendidas	1	-	-
Caídas de personas a distinto nivel	2	1	-
Caídas de personas al mismo nivel	4	-	-
Choques o golpes con objetos móviles	5	-	-
Choques o golpes con objetos inmóviles	2	-	-
Energía eléctrica. Arcos eléctricos	-	1	-
Explosiones	-	3	-
Golpes o cortes por herramientas u objetos	12	2	-
Sobreesfuerzos o manipulación defectuosa	9	-	-
Otros	4	-	-
Total	46	7	-

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

[número]

Asociados a condiciones fisiológicas / 1 / - / -

Atrapamiento por manejo incorrecto / 5 / - / -

Atrapamientos por no detener o ralentizar / 1 / - / -

Caídas de objetos o masas desprendidas / 1 / - / -

Caídas de personas a distinto nivel / 2 / 1 / -

Caídas de personas al mismo nivel / 4 / - / -

Choques / Golpes con objetos móviles / 5 / - / -

Choques / Golpes con objetos inmóviles / 2 / - / -

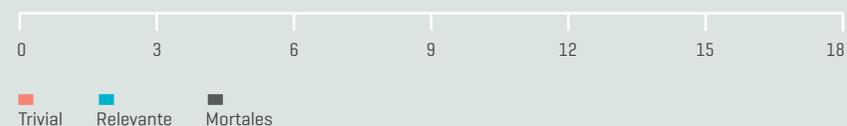
Energía eléctrica. Arcos eléctricos / - / 1 / -

Explosiones / - / 3 / -

Golpes / Cortes por herramientas u objetos / 12 / 2 / -

Sobreesfuerzos / manipulación defectuosa / 9 / - / -

Otros / 4 / - / -



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA 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 53
**accidentes
ocurridos**
a lo largo del
año 2016 en
actividades de
Red Eléctrica
y sus
contratistas,
el 92% de
ellos han sido
de carácter
trivial y el resto
de carácter
relevante, sin
llegar a ser
mortales.

Tipos de accidente. Año 2016

[número]

	Contratistas			Red Eléctrica		
	Triviales	Relevantes	Mortales	Triviales	Relevantes	Mortales
Asociados a condiciones fisiológicas	1	-	-	-	-	-
Atrapamiento por manejo incorrecto	5	-	-	-	-	-
Atrapamientos por no detener o ralentizar	1	-	-	-	-	-
Caidas de objetos o masas desprendidas	1	-	-	-	-	-
Caidas de personas a distinto nivel	2	1	-	-	-	-
Caidas de personas al mismo nivel	1	-	-	3	-	-
Choques o golpes con objetos móviles	4	-	-	1	-	-
Choques o golpes con objetos inmóviles	2	-	-	-	-	-
Energía eléctrica. Arcos eléctricos	-	-	-	-	1	-
Explosiones	-	3	-	-	-	-
Golpes o cortes por herramientas u objetos	12	2	-	-	-	-
Sobreesfuerzos o manipulación defectuosa	7	-	-	2	-	-
Otros	4	-	-	-	-	-
Total accidentes	40	6	-	6	1	-



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
Entorno
físico
de trabajo05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

Accidentes laborales con baja por duración de la baja

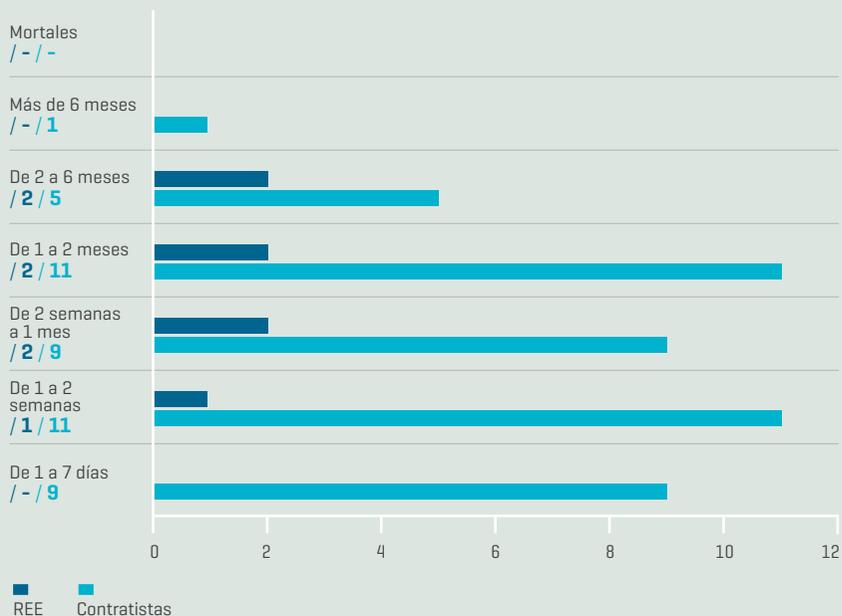
Accidentes según duración de la baja

[número]

	Red Eléctrica	Contratistas
Mortales	-	-
Más de 6 meses	-	1
De 2 a 6 meses	2	5
De 1 a 2 meses	2	11
De 2 semanas a 1 mes	2	9
De 1 a 2 semanas	1	11
De 1 a 7 días	-	9
Total general	7	46

Accidentes según duración de la baja

[número]



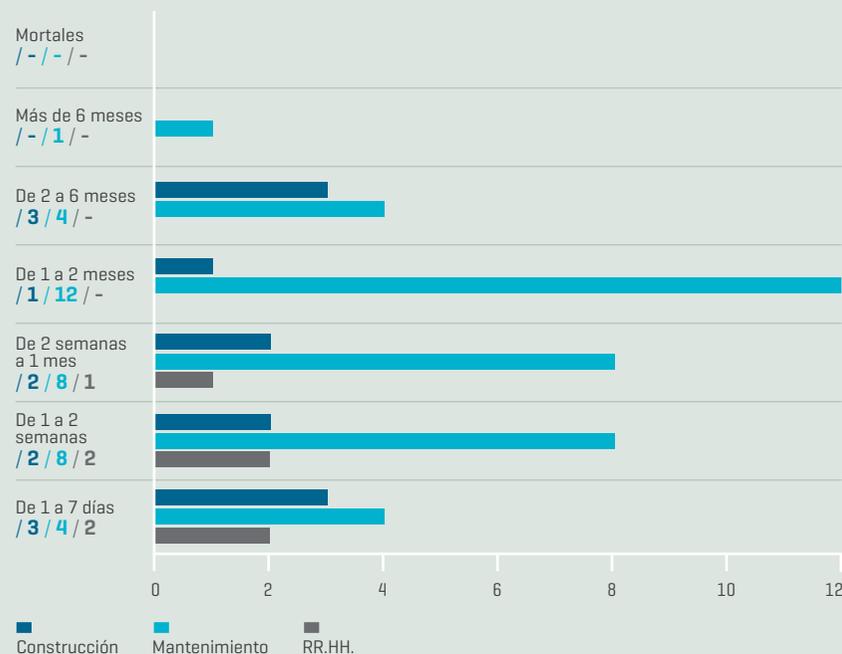
Accidentes según duración de la baja

[número]

	Construcción	Mantenimiento	RR.HH.
Mortales	-	-	-
Más de 6 meses	-	1	-
De 2 a 6 meses	3	4	-
De 1 a 2 meses	1	12	-
De 2 semanas a 1 mes	2	8	1
De 1 a 2 semanas	2	8	2
De 1 a 7 días	3	4	2
Total general	11	37	5

Accidentes según duración de la baja

[número]



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 COMUNIDAD08
INDICADORES

05

Recursos de salud



La promoción de hábitos de vida saludables, el diagnóstico precoz de enfermedades y el tratamiento en el lugar de trabajo aportan mejoras en el estado de salud física y mental de las personas empleadas y contribuyen a su bienestar, y ello se lleva a cabo mediante las personas y herramientas que constituyen los recursos de salud.



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 con 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

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 COMUNIDAD08
INDICADORES

En el 2016 se ha consolidado el **modelo de gestión de empresa saludable** con importantes avances en la promoción de la salud, facilitando recursos para la incorporación de hábitos saludables como fuente de salud y bienestar individual y colectivo.



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, el seguimiento de patologías crónicas o el acceso a las campañas de promoción de la salud.

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, y la puesta en marcha, durante el 2015, del plan de acción de empresa saludable, el 2016 se ha caracterizado por la consolidación del modelo de gestión, que incluye importantes avances en la promoción de la salud en toda su extensión. Desde las actuaciones concretas incluidas en la evaluación de riesgos psicosociales hasta las propias

de la campaña de nutrición saludable, el objetivo es facilitar recursos que permitan la incorporación de hábitos saludables como fuente de salud y bienestar, tanto a nivel colectivo como individual.

VIGILANCIA DE LA SALUD INDIVIDUAL

Con respecto a los años anteriores, los protocolos de vigilancia de la salud ya definidos no han sufrido ninguna modificación, ni en su contenido, ni en su periodicidad u obligatoriedad. Sin embargo, el concepto de vigilancia de la salud en Red Eléctrica 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, de manera que el contenido de los reconocimientos es más amplio de lo estrictamente marcado en el protocolo de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, incluyendo exploraciones y pruebas complementarias para la valoración completa del estado de salud.

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 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 siguiente tabla ilustra los reconocimientos realizados en el año 2016, distribuidos por las principales áreas geográficas, tipo de reconocimientos y protocolos aplicados:

Durante el año 2016 se han realizado 1.092 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.

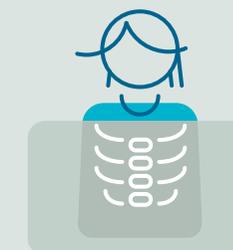
Tipos de reconocimientos médicos 2016

[número]

Centro de trabajo	Inicio	Retorno	Turnos	PVD	Altura y tensión	Conductores	Total
D.O. Baleares	-	-	11	-	-	-	11
D.O. Canarias	-	-	11	-	-	-	11
D.R. Baleares	-	-	-	1	-	-	1
D.R. Este	-	-	-	-	1	-	1
D.R. Nordeste	-	-	-	2	-	-	2
D.R. Noroeste	-	-	-	2	-	-	2
D.R. Norte	-	-	-	2	-	-	2
D.R. Sur	-	-	-	2	-	-	2
D.T. Baleares	1	-	-	18	18	26	63
D.T. Canarias	-	-	-	35	20	22	77
D.T. Centro	-	-	-	7	14	41	62
D.T. Este	-	-	-	5	25	37	67
D.T. Nordeste	-	-	-	14	27	48	89
D.T. Noroeste	9	1	-	14	18	60	102
D.T. Norte	1	1	-	14	14	68	98
D.T. Sur	-	-	-	14	25	55	94
Moraleja	25	-	14	322	4	-	365
Tres Cantos	-	1	34	8	-	-	43
Total REE	36	3	70	460	166	357	1.092

Evolución de los reconocimientos médicos

[número]



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

En el 2016 se han realizado 1.092 reconocimientos médicos, aplicando los **protocolos correspondientes según los riesgos inherentes** a los puestos de trabajo, y 36 reconocimientos de inicio al trabajo para empleados de nueva incorporación.

Se realizaron también 36 reconocimientos de inicio al trabajo a los trabajadores que se incorporaron a la plantilla a lo largo del año. En ese año solo se han realizado 3 reconocimientos de retorno para valorar la aptitud para puestos de riesgo tras ausencias prolongadas por incapacidad temporal.

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 sí han participado más.

Con respecto a las aptitudes, una vez más se destaca que todas las

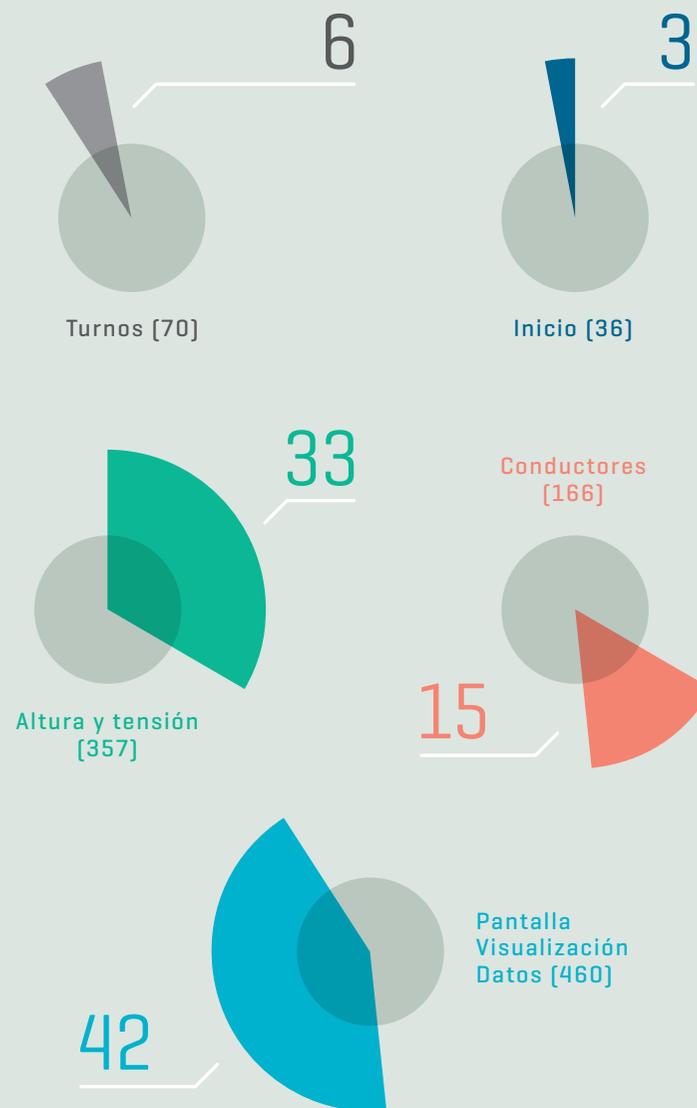
personas han sido consideradas APTAS para su puesto de trabajo, a excepción de 6 de ellas que se consideraron APTAS CON LIMITACIONES, estableciendo las medidas preventivas correspondientes.

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.

Como se ha venido haciendo en años anteriores, se analiza cómo los factores de riesgo

Protocolos de vigilancia aplicados [porcentaje]



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 COMUNIDAD08
INDICADORES

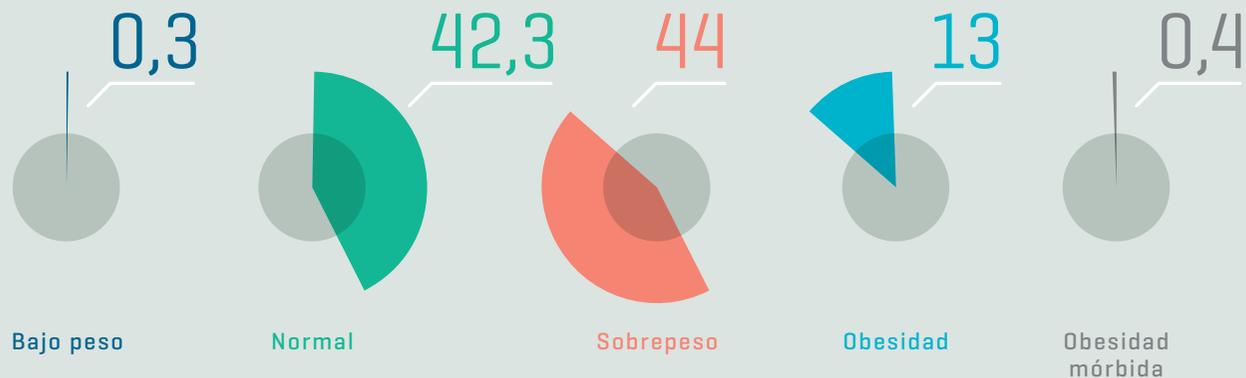
cardiovasculares afectan a la población trabajadora de Red Eléctrica, obteniendo los siguientes datos:

- > El 57% de la plantilla tiene el peso por encima de lo normal.
- > El 32% de la plantilla tiene la tensión arterial elevada.
- > El 46% de la plantilla tiene el colesterol elevado.
- > El 12% de la plantilla tiene la glucemia por encima de niveles normales.

Durante los tres últimos años se ha hecho un 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.

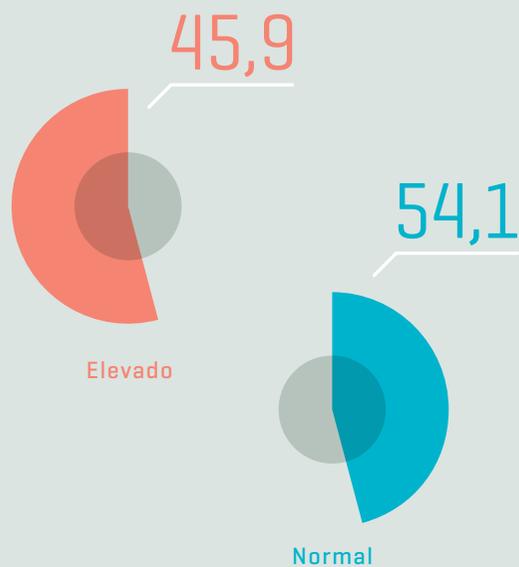
Índice de Masa Corporal (IMC)

[porcentaje]



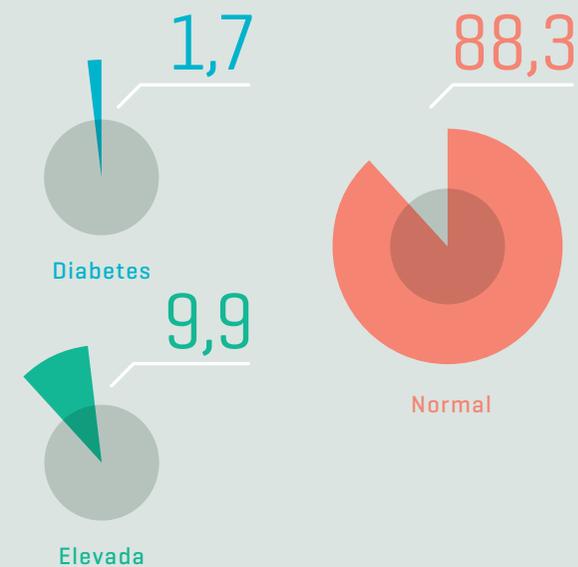
Colesterol

[porcentaje]



Glucemia

[porcentaje]



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

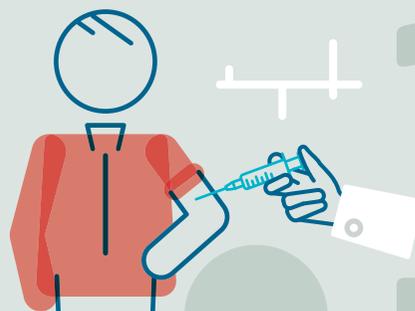
08 INDICADORES

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. En 2016 fueron vacunadas 205 personas, lo que supone un 13% de la plantilla.

Plan de prevención del riesgo cardiovascular

En respuesta a los datos generales de salud estudiados, se han puesto en marcha campañas de salud encaminadas a aumentar la actividad física, disminuir el sedentarismo y mejorar los hábitos de alimentación. Es importante señalar que estas actuaciones no solo pretenden mejorar la prevalencia de posibles enfermedades cardiovasculares y sus factores de riesgo, sino que tienen un importante impacto en la prevención de otras patologías crónicas como



FUE VACUNADO EN 2016

DE LA
PLANTILLA

*Dentro de
la campaña
de vacunación
antigripal*

el cáncer o determinados procesos psicológicos, y son una garantía de mejora de la calidad de vida. Se dan detalles de estas campañas en los siguientes puntos.

Además, para la disminución y el control de otro factor de riesgo cardiovascular, se sigue dando apoyo terapéutico a aquellas personas que quieren dejar de fumar. Durante el 2016, 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 riesgo 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.

En el programa de detección precoz y prevención de cáncer de colon han participado 183 personas. Esta campaña, que se lanzó por primera vez en 2010, está 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 2016 se han encontrado 23 casos positivos, relacionados, la mayoría de ellos, con pólipos que han sido extirpados, evitando así en algunos casos una posible complicación dentro de unos años.

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

Prevención de lesiones músculo-esqueléticas

Al igual que al resto de la población española, los trastornos músculo-esqueléticos son uno de los principales motivos que castigan seriamente la salud de las personas

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

Se han realizado dos talleres presenciales de **sensibilización y diversas acciones de comunicación** a través de la plataforma corporativa miRED para informar a la plantilla sobre los beneficios de la actividad física diaria.

de Red Eléctrica, siendo además uno de los factores de riesgo de origen laboral presente en todos los puestos de trabajo y el principal motivo de ausencia por contingencia común (ver apartado absentismo).

La campaña de prevención de trastornos músculo-esqueléticos dio comienzo en el mes de febrero del 2014, continuó en 2015, y durante el 2016 se ha realizado un taller en Rocamora, donde se evidenciaba una incidencia especial de patologías músculo-esqueléticas.

Promoción de la actividad física y el deporte

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

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

Con el fin de informar y sensibilizar a la plantilla sobre los beneficios e importancia de la actividad física

y el deporte en el día a día, se han realizado 2 talleres presenciales de sensibilización y se han desarrollado diversas acciones de comunicación a través de la plataforma corporativa miRED.

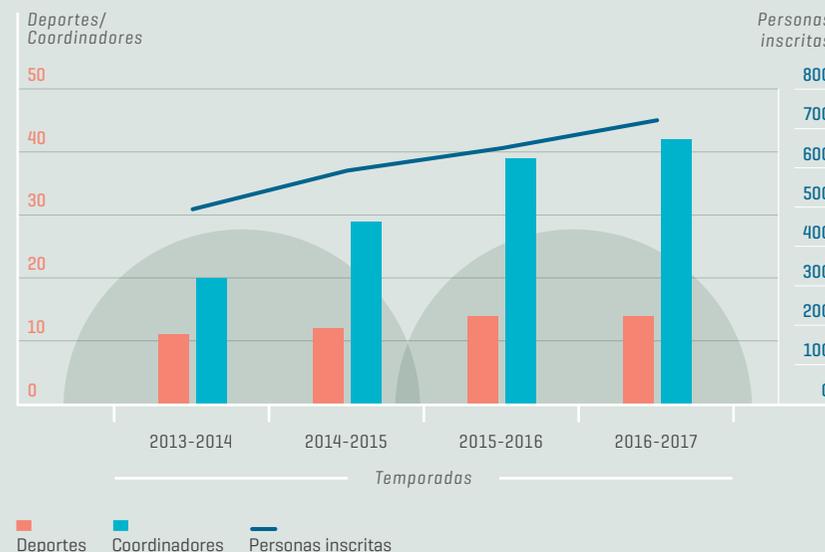
Ayudas económicas al deporte: temporada deportiva

En este concepto se incluyen ayudas económicas que Red Eléctrica concede a las personas que deciden participar en alguno de los grupos de deportes que

existen dentro de la denominada temporada deportiva, cumpliendo una serie de criterios internos.

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 la siguiente evolución en esta área:

Evolución grupos de deporte



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 COMUNIDAD08
INDICADORES

Aumento del número de deportes, número de participantes y número de grupos deportivos para conseguir alcanzar toda la distribución geográfica de Red Eléctrica.

Jornadas deportivas y otros eventos interempresas

Durante el mes de junio se desarrollaron las Segundas Jornadas Deportivas de Red Eléctrica dirigidas a toda la plantilla, las cuales contaron con un total de participación de 166 personas. Además durante ese mes se participó en el Torneo de fútbol 7 entre TSO Europeos.

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

Para colaborar en la investigación del cáncer de mama, Red Eléctrica tuvo representación en el torneo de Fútbol 7 realizado durante el mes de diciembre por la Fundación GEICAM. Otra acción social llevada a cabo fue la colaboración con la Fundación Prodis, participando en el Torneo de Pádel Interempresas, organizado durante el mes de octubre.

Estudio de investigación de hábitos de vida del equipo directivo

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

basado en un entrenamiento personalizado e individualizado de 12 semanas realizando pruebas pre y post-entrenamiento sin cambiar su estilo de vida. Los resultados de este trabajo se pueden consultar en un informe propio que se presentó a los participantes y a todas las personas que quisieran conocer los resultados.

Prevención de alimentación saludable

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

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

Acciones colectivas:

Entre las acciones colectivas realizadas durante el año 2016 cabe destacar 2 talleres presenciales sobre Lectura de etiquetas y alimentos antioxidantes, donde han acudido unas 30 personas por taller, más todas aquellas que se han sumado





En base a los factores identificados, se diseñaba un plan de actuación con consejo dietético a medida

ACCIONES INDIVIDUALES CONSULTAS NUTRICIONALES

por videoconferencia por encontrarse lejos del centro de trabajo.

Destacar también un taller de cocina, en el que además de impartir nociones básicas sobre la alimentación saludable, la pirámide de los alimentos o cómo hacer la compra, se pudieron elaborar platos de los que al final del taller se pudo disfrutar.

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

Acciones individuales: consultas de nutrición personalizadas

Se realizaron 410 consultas individualizadas, en 4 centros de trabajo (Sede Social, San Sebastián de los Reyes, Sevilla y La Eliana) centradas en el estudio previo de

datos antropométricos (IMC, TA, masa magra...) y valores analíticos (perfil lipídico, glucosa...) y una entrevista-encuesta para identificar hábitos alimentarios, preferencias y aversiones. En base a los factores identificados, se diseñaba un plan de actuación con consejo dietético a medida.

Los resultados de las diferentes consultas nutricionales y su seguimiento pueden verse en el informe específico de resultados que se realizó al final.

Modelo de gestión de la edad

En el año 2015 se llevó a cabo un estudio para valorar el impacto de la edad 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 paso del tiempo puede suponer un riesgo mayor para la salud de los trabajadores.

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

Como parte de las acciones a llevar a cabo en el modelo de gestión de la edad, en el año 2015 se pidió colaboración para conocer cómo los empleados de Red Eléctrica se percibían en el desempeño

de su trabajo en relación con las exigencias psicofísicas del puesto, la salud individual y los recursos personales. Este cuestionario permitía el cálculo del Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT). Este índice se calcula mediante una encuesta que consta de siete ítems. Su puntuación varía entre 7 y 49; cuanto más alta, mejor. Las escalas posibles de puntuación son: deficiente, moderado, bueno y excelente.

La encuesta fue enviada a las personas empleadas en Red Eléctrica cuya edad se encontraba entre 40 y 65 años de edad, que ocupaban las siguientes posiciones: inspectores de medidas de demarcación, inspectores de obra, operadores y jefes de turno de operación, técnicos (G2) de protecciones, técnicos especialistas de demarcación de líneas, técnicos



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

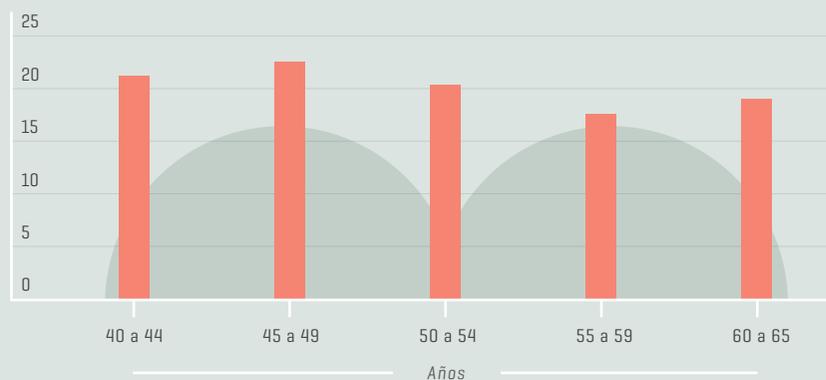
El 84,8% de la plantilla **participó en el cuestionario sobre percepción** de desempeño del trabajo en relación con las exigencias psicofísicas del puesto, la salud y los recursos personales, realizado en 2015 dentro del modelo de gestión de la edad.



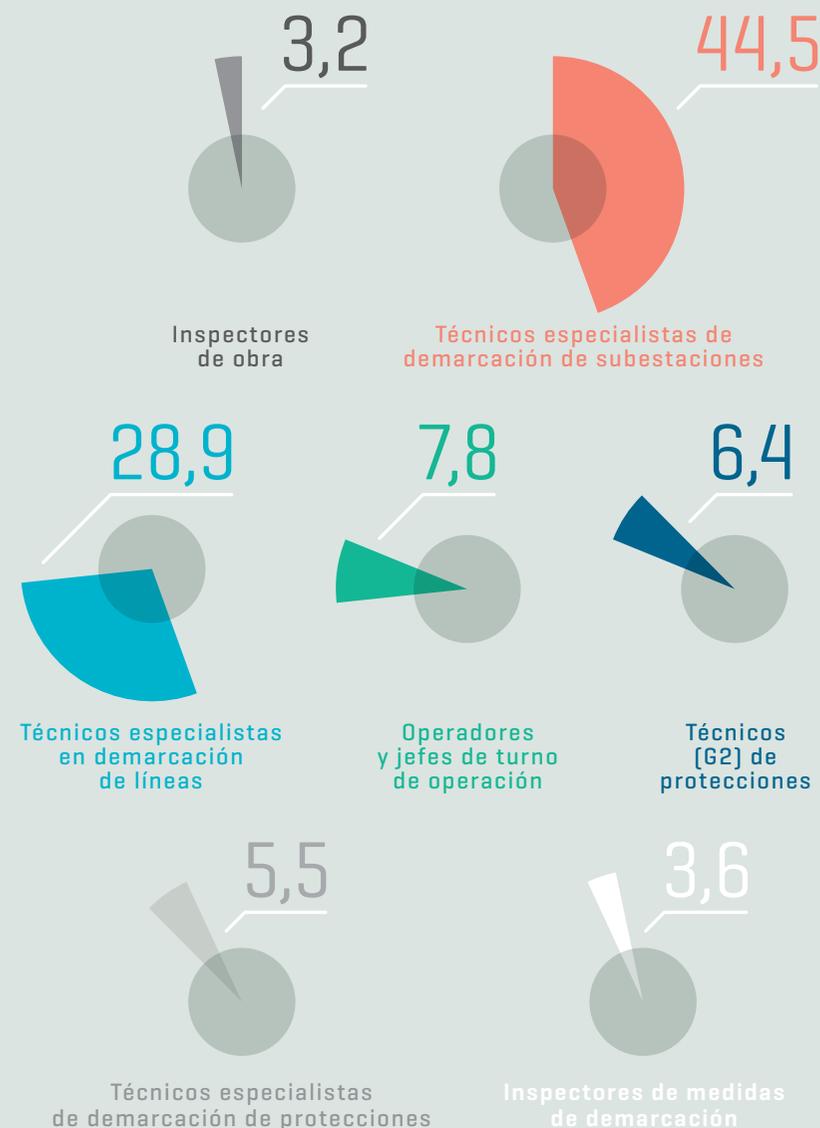
especialistas de demarcación de subestaciones y técnicos especialistas de demarcación de protecciones.

Contestaron 218 personas de las 257 a quienes se envió la encuesta, por lo que el índice de participación fue de un 84,8%.

Participación por edad [porcentaje]



Participación por puestos de trabajo [porcentaje]



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

Resultados

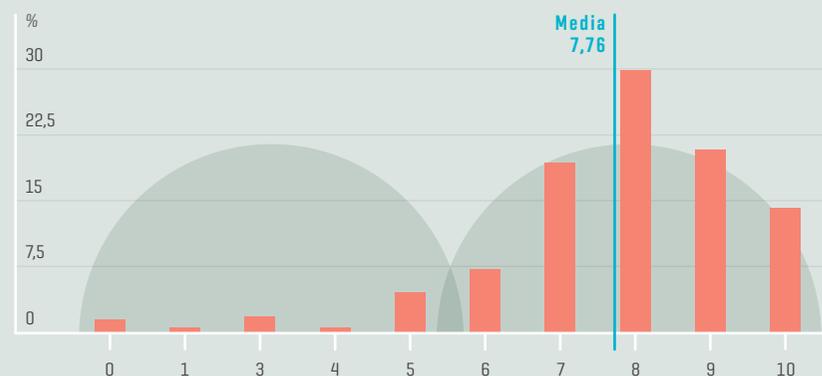
La capacidad media subjetiva que los trabajadores de Red Eléctrica encuestados consideraban tener era de 7,76 de media en una escala de 0 a 10. Así, un 64,68% se atribuyen una capacidad alta de trabajo (8-10), mientras que un 31,19% se atribuyen una capacidad media o moderada de trabajo (5-7) y un 4,13% una baja capacidad de trabajo (0-4).

Un 64,22% de los trabajadores entrevistados consideraban que su capacidad de trabajo actual con respecto a las demandas físicas de su trabajo era muy buena o buena, mientras que casi 8 de cada 10 trabajadores (79,82%), consideraba que su capacidad de trabajo con respecto a las demandas mentales de su trabajo era muy buena o bastante buena.

Las patologías más frecuentemente presentes en los encuestados eran los trastornos músculo-esqueléticos.

El Índice de Capacidad del Trabajo (ICT), revela que un 5,96% de encuestados se corresponden con el perfil 'pobre' de ICT, mientras que el 23,39% se catalogan dentro del segmento 'moderado', un 40,83%

Valoración subjetiva sobre la capacidad para trabajar [escala del 0 al 10]



Índice de Capacidad del Trabajo (ICT) subjetivo y calculado por edad



El 64,68% de empleados se atribuyen una **capacidad alta de trabajo** y 8 de cada 10 consideran que su capacidad de trabajo con respecto a las demandas mentales de su puesto es muy buena o bastante buena.

del segmento 'bueno' y un 29,82% de la categoría 'excelente'.

Como conclusión general podemos decir que a medida que mayor es la edad de los encuestados y la experiencia de estos, menor es el grado de capacidad de trabajo subjetivo y el índice medio ICT calculado, y mayor el número medio de dolencias, produciéndose un descenso brusco o punto de inflexión a partir de los 55 años de edad.

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 COMUNIDAD08
INDICADORES

ACTIVIDAD ASISTENCIAL

Durante el 2016 se han atendido un total de 1.468 consultas, incluidas consultas médicas, de enfermería, asistencia a urgencias, vacunas, consultas telefónicas o consultas por incapacidad temporal. Además, hay que añadir las actuaciones relacionadas con los reconocimientos, extracciones de sangre y las pruebas de detección de sangre oculta en heces.

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

ABSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN

Datos generales

Se incluyen en este capítulo las ausencias del personal de Red Eléctrica por contingencias comunes. Se tienen en cuenta tanto las ausencias que generan parte de incapacidad temporal y son tramitadas a través de la



1.468 CONSULTAS

ACTIVIDAD ASISTENCIAL

Incluidas consultas médicas, de enfermería, asistencia a urgencias, vacunas, consultas telefónicas o consultas por incapacidad temporal

entidad gestora de ITCC, en nuestro caso Fremap, como las ausencias menores o iguales a tres días provocadas por enfermedad común.

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.

Número medio de empleados	1.704
Días teóricos trabajados	623.664
Bajas por enfermedad común	306
Días naturales de incapacidad temporal (IT)	11.096
Índice de absentismo por incapacidad temporal (IT)	1,78%
Días de ausencia por enfermedad ≤ 3 días	1.274
Índice de absentismo por enfermedad ≤ 3 días	0,21%
Índice de absentismo por enfermedad común (IT + ≤ 3 días)	1,98
Días de ausencia por EP y AT	384
Índice de absentismo por EP y AT	0,06%
Índice de absentismo de seguridad y salud	2,05

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.

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

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 COMUNIDAD08
INDICADORES

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

Evolución del índice de absentismo por contingencia común

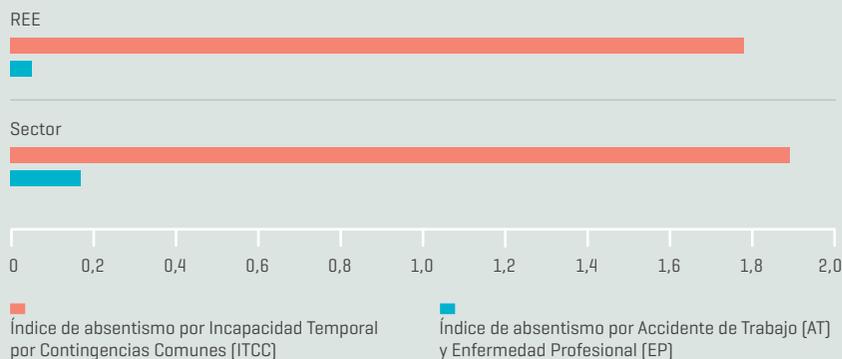
La tendencia de los últimos dos años es creciente. Ya en el año 2014 había aumentado este índice

Evolución del Índice de absentismo por contingencia común



Comparativa del índice de absentismo con el índice del sector 2016

[porcentaje]



de forma notoria debido a la duración de los procesos por el tipo de patologías que los provocaban, y en 2015 y 2016 ha seguido un patrón parecido.

Comparativa del índice de absentismo con el índice del sector

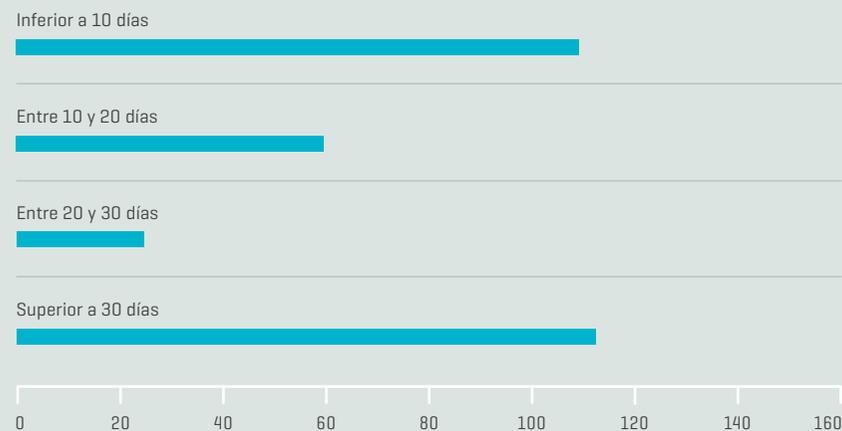
Una de las razones para cambiar la fórmula de cálculo del índice de absentismo es poder establecer comparativas con los índices de nuestro sector de actividad (CNAE 351- Producción, Transporte y Distribución de electricidad) a partir de datos aportados por la mutua.

La duración media de las bajas, calculada como la razón entre los días de IT y el número de casos de baja, es de 34 días, destacando el número de bajas producidas con duración menor a 10 días [35,6%] y las producidas con una duración mayor a 30 días [36,6%]. 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

[número]





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.

Año 2016

[número]

Centro de trabajo	Plantilla	Días teóricos trabajados	Nº de bajas		Días de baja	Índice	Duración media
		En el año	Nuevas	Anteriores	Días de IT		
Moraleja	865	316.590	132	13	5.305	1,68%	37
Bilbao	9	3.294	0	0	0	0,00%	0
A Coruña	8	2.928	1	0	36	1,23%	36
Barcelona	25	9.150	3	0	250	2,73%	83
Tres Cantos	71	25.986	8	1	295	1,14%	33
Sevilla	14	5.124	0	0	0	0,00%	0
Valencia	4	1.464	1	0	8	0,55%	8
Canarias	48	17.568	10	1	234	1,33%	21
Baleares	34	12.444	3	0	65	0,52%	22
Transporte Baleares	55	20.130	8	3	280	1,39%	25
Transporte Canarias	50	18.300	7	1	560	3,06%	70
Dem. Noroeste	106	38.796	23	1	1.115	2,87%	46
Dem. Nordeste	69	25.254	17	0	305	1,21%	18
Dem. Norte	94	34.404	20	3	641	1,86%	28
Dem. Centro	71	25.986	15	0	698	2,69%	47
Dem. Sur	96	35.136	20	2	505	1,44%	23
Dem. Este	66	24.156	9	2	788	3,26%	72
REI	6	2.196	1	0	11	0,50%	11
REINTEL	9	3.294	0	0	0	0,00%	0
REINCAN	4	1.464	0	0	0	0,00%	0
TOTAL REE	1.704	623.664	278	27	11.096	1,78%	37

El conocimiento de las patologías prevalentes entre los empleados es fundamental para **utilizar los recursos de salud de forma óptima** y diseñar los programas específicos 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

Índice de absentismo por centro de trabajo

[porcentaje]



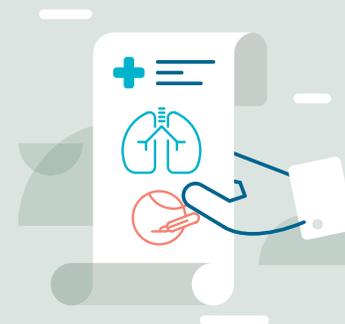
El análisis de las causas de absentismo por enfermedad común nos permite **identificar problemas que puedan tener en su origen un riesgo laboral** o que puedan tener repercusión sobre el desempeño de las funciones en el puesto de trabajo.

Causas de la incapacidad temporal por enfermedad común

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

a los programas específicos de prevención y promoción de la salud. El análisis de las causas de absentismo por enfermedad común es una de las principales fuentes de información de las que disponemos. Además, como dicta la Ley 31/95, nos permite identificar problemas que puedan tener en su origen un riesgo laboral o que puedan tener repercusión sobre el desempeño de las funciones en el puesto de trabajo.

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





Como en años anteriores, las bajas que se producen con mayor frecuencia son las ocasionadas por patología traumatológica [35,08%], con la particularidad de que se trata de procesos generalmente de larga duración, cuya duración media ha sido de 40,49 días. Se ha desglosado esta patología en:

- > Traumatología general [25,57%, duración media 41 días].
- > Patología de columna lumbar [7,54%, duración media 43 días].
- > Patología cervical [1,97%, duración media 21 días].

Estos datos son parecidos a los de años anteriores. Continuamos trabajando en prevención de patología músculo-esquelética fomentando la actividad física y evitando el sedentarismo, facilitando la realización de sesiones de pilates en nuestro centro de trabajo de Albatros. Se realizó también un taller de prevención de lesiones músculo-esqueléticas en el centro de Rocamora.

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 17,05%, representando la duración de los mismos un 11,50% de los días de baja.

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

La patología oncológica ha supuesto un 7,89% de los días perdidos, ya que se trata de procesos de larga duración.

El impacto sobre los días perdidos de la patología cardiovascular ha aumentado en relación con 2015. Continuaremos esforzándonos por promover estilos de vida saludables en prevención de los factores de riesgo cardiovascular.



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 SALUD07
LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD08
INDICADORES

06

Entorno psicosocial del trabajo



La gran influencia de las emociones positivas en la salud hace necesario lograr un entorno laboral y unas condiciones de trabajo óptimas para contribuir al bienestar de los empleados, identificando situaciones que puedan provocar estrés y otras patologías para minimizarlas y corregirlas.



LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En 2016 se ha realizado la tercera evaluación de riesgos psicosociales en Red Eléctrica con la finalidad de valorar la situación psicosocial y poder identificar oportunidades

de mejora para orientar nuestras actuaciones hacia la excelencia organizativa y la mejora de la calidad de vida de las personas que la integran. Nuestro principal objetivo es integrar la prevención de riesgos psicosociales en la

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 COMUNIDAD08
INDICADORES

El Plan integral de conciliación 2014-2017 está enfocado al desarrollo de acciones que permiten acercarse a la **excelencia en la gestión de la conciliación con actuaciones como los días sin cole**, los campamentos urbanos o el papel de los interlocutores de conciliación, dando respuestas a situaciones individuales.

gestión, contribuyendo al despliegue y desarrollo de la estrategia de personas y del modelo de gestión de empresa saludable.

Es por eso que 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.

Es de destacar la alta participación en esta evaluación, ya que llegó al 76%. Un 69 % de los participantes contestó en las cuestiones abiertas superando los comentarios positivos a los negativos.

Así mismo, se recogió información por medio de talleres de trabajo en grupos pertenecientes a diferentes áreas y centros de trabajo de la empresa, además de entrevistas personales.

Comparando los resultados con la evaluación anterior se ha experimentado una mejora en casi todas las dimensiones psicosociales así como en la percepción de salud general, salud mental y vitalidad. Como resultado de la evaluación se han propuesto unas medidas de mejora que se han recogido en el Plan de prevención de riesgos psicosociales.

El Plan de prevención de riesgos psicosociales irá en esta línea, incluyendo 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.

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

GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

El modelo de gestión de la conciliación, basado en las normas efr, ha cambiado y madurado a lo largo de los 6 años que lleva implantado y representa una de las principales áreas de actuación del modelo de empresa saludable, dentro de su entorno psicosocial, que incluye la organización del

trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la organización y afectan al bienestar psicológico y físico de las personas.

El plan de acción, denominado Plan integral de conciliación, que identifica los objetivos y necesidades a cubrir para el horizonte 2014-2017, está enfocado al desarrollo de acciones que permiten acercarse a la excelencia en la gestión de la conciliación.

Muchas de las actuaciones que se vienen desarrollando año tras año, como los días sin cole, los campamentos urbanos o el papel de los interlocutores de conciliación, permiten dar respuestas a situaciones individuales.

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 SALUD**06**
Entorno
psicosocial
del
trabajo07 LA EMPRESA
SALUDABLE
EN LA COMUNIDAD

08 INDICADORES

Las más de 60 medidas de conciliación que Red Eléctrica tiene identificadas son solo una de las líneas fundamentales que forman el modelo de gestión, complementan las medidas incluidas en el X Convenio Colectivo y son aplicables al conjunto de la plantilla con independencia del tipo de contrato. La percepción de cómo el modelo llega a los diferentes colectivos y su impacto, se ha evidenciado a través de los grupos de trabajo que durante el 2016 se han realizado en diferentes centros de trabajo, como parte de la evaluación cualitativa de la evaluación de riesgos psicosociales.

Actuaciones desarrolladas en 2016

- > Programa de desarrollo de los bancos de potencial: formación y sensibilización para la gestión de las personas a través de la conciliación.
- > Análisis de conocimiento y evaluación cualitativa del modelo en diferentes centros de trabajo a través de grupos de trabajo.
- > Continuidad de las medidas de conciliación relacionadas con la salud y bienestar: talleres de salud en tiempo y lugar de trabajo,



MÁS DE 60 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

aplicables al conjunto de la plantilla con independencia del tipo de contrato

jornadas deportivas y ayudas para la práctica de actividad física y taller de cocina saludable.

- > Divulgación del modelo de gestión de la discapacidad y de medidas dirigidas a personas empleadas con discapacidad y familiares: Red Diversa.
- > 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 el estudio de necesidades de otros centros de trabajo y colectivos.

- > Aumento de las consultas a través de la figura del interlocutor de conciliación, apoyando la interpretación de medidas y facilitando soluciones individuales a circunstancias personales. En 2016, el 50% de las consultas realizadas se han resuelto con soluciones adaptadas a las necesidades, más allá de lo establecido en el Convenio Colectivo.
- > Desarrollo de un video formativo dirigido a toda la plantilla. Implantación prevista en 2017.
- > 'Focusgroup' en los diferentes centros de trabajo para conocer las necesidades de otro tipo de colectivos.

Principales objetivos 2017

- > Continuidad con el modelo de gestión.

> Incorporación de un video formativo de gestión de la conciliación al aula virtual AulaRed.

> Desarrollo del III Plan Integral de Conciliación.

> Lanzamiento de una encuesta de conocimiento, uso y satisfacción de las medidas.

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 2016.

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01
POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02
MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03
PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04
ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05
RECURSOS
DE SALUD06
ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO08
INDICADORES

07

La empresa saludable en la comunidad



Las actividades enfocadas a mejorar el bienestar de las personas empleadas deben trascender al entorno social, entendiendo como tal: la familia, los grupos de interés, las comunidades locales donde impacta la actividad de nuestra compañía y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.



Dentro del modelo de gestión de empresa saludable, debemos abordar esta cuarta dimensión. No podemos conformarnos con la mejora de la salud solo de

puertas adentro de nuestra organización, tenemos que llegar más allá, influyendo de forma positiva en diferentes aspectos encaminados al bienestar de

ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03 PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04 ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05 RECURSOS
DE SALUD06 ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
Empresa
saludable
en la
comunidad08
INDICADORES

Dentro del modelo de gestión de la discapacidad, en el 2016 se ha puesto en marcha **un plan de comunicación, se ha realizado un taller sobre discapacidad a personas de RR.HH.** y se ha continuado con el Plan Familia para la integración de familiares con discapacidad.



nuestro entorno social, entendiendo como tal la familia, los grupos de interés, las comunidades locales donde impacta la actividad de nuestra compañía y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

Durante el año 2016 hemos participado en las siguientes acciones encaminadas al bienestar de la comunidad:

> **Factores ambientales:** la mejora del medioambiente redundará de forma directa en el bienestar de la comunidad. Los planes de movilidad llevados a cabo en Red Eléctrica que favorecen

la sostenibilidad, forman parte de esa contribución a mejorar el entorno por parte de Red Eléctrica.

> **Alcance de las medidas de promoción de la salud a los familiares:** no queremos que la promoción de hábitos de vida saludables quede limitada a los trabajadores de la empresa. Sabemos que el cambio de hábitos de nuestros empleados va a repercutir en sus familias, pero también somos conscientes de que llegar a los más pequeños con los mensajes, e inculcar en ellos de forma directa buenas prácticas, va a contribuir de forma importante a lograr este objetivo. Se han llevado a cabo algunas iniciativas como un taller de cocina saludable.

> **Accesibilidad a los servicios de salud, pólizas de salud a las familias de las personas empleadas de Red Eléctrica:**

además del Servicio Público de Salud, Red Eléctrica tiene concertadas pólizas de seguro de salud que pone al alcance de sus personas empleadas haciéndolas extensivas a sus cónyuges e hijos.

> **Participación en la carrera del corazón de empleados y familiares** para promover la salud a través del ejercicio físico y en concreto prevenir las enfermedades cardiovasculares.

En 2016 se incluyó un objetivo social, consistente en la donación de 10 euros por km recorrido. La participación aumentó de forma significativa respecto a los años anteriores. La donación se destinó a la 'Fundación Menudos Corazones'.



ÍNDICE DE
CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

01 POLÍTICA DE
RECURSOS HUMANOS02 MODELO DE GESTIÓN
DE LA EMPRESA
SALUDABLE03 PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA04 ENTORNO FÍSICO
DE TRABAJO05 RECURSOS
DE SALUD06 ENTORNO PSICOSOCIAL
DEL TRABAJO07
Empresa
saludable
en la
comunidad08
INDICADORES

> Gestión de la discapacidad:

con la puesta en marcha del modelo de gestión de la discapacidad, Red Eléctrica contribuye a la inclusión de las personas con discapacidad y normalización por medio de acciones encaminadas a la sensibilización de las personas de la compañía. En 2016 se ha realizado el lanzamiento de un plan de comunicación, se ha llevado a cabo un taller sobre discapacidad a personas de RR.HH. y se ha continuado con el Plan Familia, proyecto consistente en aportar medidas de apoyo cuyo objetivo es mejorar la integración de familiares con discapacidad de nuestras personas empleadas.

> Voluntariado corporativo:

el voluntariado corporativo está integrado dentro de la gestión de la empresa saludable. A través del mismo queremos contribuir al bienestar de colectivos con necesidades especiales, poniendo especial foco en la promoción de hábitos saludables. En el año 2016 se ha diseñado un nuevo modelo de gestión del voluntariado corporativo, que nos permitirá impulsar acciones integradoras, solidarias y sostenibles.



En el año 2016 se ha diseñado un nuevo modelo de gestión del voluntariado corporativo para **impulsar acciones integradoras, solidarias y sostenibles que contribuyan al bienestar de colectivos con necesidades especiales**, poniendo especial foco en la promoción de hábitos saludables.

> **Apoyo y participación en diversos proyectos deportivos** con fines sociales (Torneo de Pádel de la Fundación Prodis, Torneo de Fútbol de GEICAM).

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

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

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





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

Principales 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 Principales indicadores

Principales indicadores

	2012	2013	2014	2015	2016
Salud y seguridad (1)					
Plantilla media [nº de personas]	1.652	1.653	1.676	1.704	1.704
Horas trabajadas [miles]	2.810	2.810	2.832	2.873	2.880
Accidentes laborales con baja [nº]	15	7	8	13	7
Accidentes laborales mortales [nº]	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente laborales (2)	770	332	393	348	255
Índice de frecuencia de accidentes laborales	5,34	2,49	2,82	4,52	2,43
Índice de gravedad de accidentes laborales	0,27	0,12	0,14	0,12	0,09
Índice de incidencia de accidentes laborales	9,07	4,23	4,77	7,63	4,11

Salud y seguridad [Contratistas REE]

Plantilla media (3)	3.519	3.527	3.336	2.950	2.664
Horas trabajadas [miles]	5.983	6.059	5.637	4.986	4.502
Accidentes laborales con baja	109	109	88	62	46
Accidentes laborales mortales	0	0	0	2	0
Días perdidos por accidente (2)	3.945	5.368	4.040	15.347	1.402
Índice de frecuencia de accidentes laborales	18,22	17,99	15,60	12,84	10,22
Índice de gravedad de accidentes laborales	0,66	0,89	0,72	3,08	0,31
Índice de incidencia de accidentes laborales	30,97	30,90	26,37	21,69	17,26

Servicio médico (4)

Reconocimientos médicos	1.157	1.138	1.095	1.112	1.092
Consultas médicas y de enfermería	1.222	1.226	1.196	1.183	1.468
Índice de absentismo de seguridad y salud	-	1,43	1,84	2,21	2,05

[1] Datos de REE + REC+ REI + REINTEL + REINCAN.

[2] Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal.

[3] Basada en las horas trabajadas, considerando 1.680 horas por trabajador.

[4] Datos de REE + REC + REI + REINTEL + REINCAN.

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 de ausencias por IT común > 3 días + días ausencia IT < 3 días + días ausencia por AT + EP / [plantilla media personal * 365] * 100.





Edita

RED ELÉCTRICA
Paseo del Conde de los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas Madrid
www.ree.es

Coordinación de la edición

Departamento de Comunicación
e Imagen Corporativa

Coordinación técnica

Departamento de Medios y Servicios
a las Personas

Diseño y maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es

