

# LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN Y LA INFORMACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Aplicación práctica en Iberdrola S.A.

**MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

AUTOR: Héctor Palatsí Barberá

TUTORA: Teresa Gallego Navarro

UNIVERSITAT JAUME I. Curso 2014/2015



## ÍNDICE

1. Introducción – **pg. 3**
2. Objetivos – **pg. 3**
3. Enfoque general – **pg. 4**
  - 3.1. Marco teórico – **pg. 4**
    - 3.1.1. Formación – **pg.4**
      - 3.1.1.1. Concepto aplicado a la prevención – **pg. 4**
      - 3.1.1.2 Tipo de formación – **pg. 4**
    - 3.1.2 Información – **pg. 4**
      - 3.1.2.1 Concepto – **pg. 4**
      - 3.1.2.2 Tipos de información – **pg. 4**
    - 3.1.3. Cultura de seguridad – **pg. 5**
      - 3.1.3.1. Concepto – **pg. 5**
      - 3.1.3.2. Relación de la formación y la información con la cultura de seguridad – **pg. 5**
  - 3.2. Marco legal – **pg. 5**
    - 3.2.1. Formación – **pg. 5**
    - 3.2.2. Información – **pg. 6**
    - 3.2.3. OHSAS 18001 – **pg. 7**
  - 3.3. Responsabilidades en materia de formación – **pg. 8**
4. Enfoque particular. Iberdrola S.A. – **pg. 9**
  - 4.1. Aplicación de la formación y la información en Iberdrola S.A. – **pg. 9**
    - 4.1.1. ¿Qué es Iberdrola? – **pg. 9**
    - 4.1.2. Aplicación práctica en la provincial de Castellón – **pg. 10**
    - 4.1.3. Política de prevención de la empresa – **pg. 11**
    - 4.1.4. Convenio Colectivo de Iberdrola S.A. – **pg. 13**
    - 4.1.5. Tecnologías de la información y la comunicación (T.I.C.) – **pg. 14**
    - 4.1.6. Sistema de gestión – **pg. 16**
    - 4.1.7. Formación – **pg. 19**
    - 4.1.8. Información – **pg. 19**
5. Programa RADAR – **pg. 21**
  - 5.1. Antecedentes – **pg. 21**
  - 5.2. Diseño – **pg. 22**
  - 5.3. Seguimiento y consolidación – **pg. 23**
  - 5.4. Grupos RADAR en Castellón – **pg. 24**
  - 5.5. Resultados – **pg. 24**
  - 5.6. Conclusiones – **pg. 26**
6. Conclusión – **pg. 27**
7. Anexos – **pg. 27**
8. Bibliografía - **pg. 39**

## 1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo final de Máster tiene como propósito exponer, desde un punto de vista teórico-práctico, el análisis de la formación y la información como factores fundamentales para conseguir una cultura de seguridad dentro de una organización.

Diferenciaré este proyecto en dos enfoques, uno general, en el que me centraré en explicar brevemente los conceptos de formación, información y cultura de seguridad además de mostrar el marco legal en el que nos moveremos dentro del tema que desarrollo, y otro particular, en el que ya me sumergiré en la aplicación de la formación y la información en la empresa Iberdrola S.A.

En este segundo enfoque trataré diversos aspectos de la prevención dentro de dicha empresa (Política de prevención, Convenio colectivo, T.I.C, Sistema de gestión...) centrándome fundamentalmente en un programa desarrollado por la empresa y llamado Programa RADAR, con el que Iberdrola S.A. ha conseguido grandes resultados en la prevención.

## 2. OBJETIVOS

Los objetivos que se intentarán abarcar desde este TFM serán los siguientes:

- Conocer que se entiende por formación, información y cultura de seguridad.
- Conocer qué contempla el marco legislativo, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento del Servicio de Prevención, sobre estos conceptos.
- Conocer que otras normas complementarias de aplicación pueden desarrollarse, como es el estudio de la OHSAS 18001 y el V Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.
- Conocer quiénes son los responsables e involucrados en el desarrollo de la formación en las empresas.
- Debido a la aplicación práctica desarrollada en el presente documento, conocer qué es Iberdrola y como desarrolla la formación en prevención de riesgos laborales en la organización.
- Para concretar en el punto anterior, se conocerá la política de prevención, su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, que TIC (tecnología de la información y la comunicación)

dispone, así, como la planificación de la actividad preventiva y un programa innovador desarrollado en los últimos 5 años.

## 3. ENFOQUE GENERAL

### 3.1. MARCO TEÓRICO

#### 3.1.1. FORMACIÓN

##### 3.1.1.1. Concepto aplicado a la prevención

La formación en prevención pretende capacitar al trabajador para el desempeño, sin riesgos, de su función cuando sea posible. Y cuando no lo sea, que estos riesgos estén aceptablemente controlados. Para ello debe seguir las instrucciones de la empresa y emplear los medios que esta pone a su disposición.

La formación se propone producir un cambio permanente en la conducta que consiga que, a través de este aprendizaje, la persona pueda hacer lo que antes no podía y tenga motivación para ello.

##### 3.1.1.2. Tipos de formación

Existen diferentes tipos de formación como pueden ser la formación reglada (universitaria, F.P...), ocupacional (llevada a cabo por el servicio público de empleo), compensatoria, asistencial, etc. Pero de todas ellas, nos quedaremos con la formación continua, la cual está centrada en mejorar o adaptar las capacidades de los trabajadores.

#### 3.1.2. INFORMACIÓN

##### 3.1.2.1. Concepto aplicado a la prevención

Es la comunicación dentro de la organización. Para que esta sea adecuada debe existir un flujo que lo permita, este deberá cumplir con los objetivos de información: transmitir la información útil, transmitirla con exactitud, con rapidez y sin errores.

##### 3.1.2.2. Tipos de información

Básicamente la dividimos en dos grupos, formal e informal:

- Información/Comunicación formal: originada en la estructura de la organización y fluye a través de los canales de la misma.

- Información/Comunicación informal: surge de los grupos informales y no sigue los canales anteriores, aunque puede referirse a la organización. Es de gran importancia dado que puede influir más que la comunicación formal.

---

### 3.1.3. CULTURA DE SEGURIDAD

#### 3.1.3.1. Concepto de cultura de seguridad

Podría definirse como la forma en que la organización hace la seguridad. Refleja las conductas individuales, grupales y organizacionales además de las normas. En definitiva, refleja el valor, la prioridad y el compromiso para con la seguridad laboral en la organización. **(Fuente: “Libro blanco de la cultura de seguridad”, ENAIRE, Ministerio de Fomento).**

#### 3.1.3.2. Relación entre la formación y la información con la cultura de seguridad

Encontramos comúnmente una gran diferencia entre lo que se dice y lo que se hace en materia de seguridad. Esto tiene que ver con el pensamiento real que el personal tiene acerca de cómo su empresa valora la seguridad. Si esta percepción no es buena, afectará a su comportamiento y por consiguiente a la seguridad en sí misma. De ahí que haya una íntima relación entre la formación y la información del empleado y la cultura de seguridad que este deberá cumplir y promocionar. Sin las primeras, la segunda no será adecuada.

## 3.2. MARCO LEGAL

---

### 3.2.1. FORMACIÓN

La formación constituye un punto fundamental en el que se apoya la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Sin una formación adecuada a todos los sujetos implicados en la prevención, difícilmente esta podrá aplicarse de manera eficaz. Por ello dicha Ley dedica el siguiente articulado para abordar el tema de la formación:

Artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, contempla:

*1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de*

*trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.*

*2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores*

También vemos en el artículo 19.4 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como se contempla la formación:

*“El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas”.*

Además de estos, en los artículos 35, 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, están contempladas las funciones y cualificaciones que deben poseer los responsables en prevención.

---

### 3.2.2. INFORMACIÓN

Para analizar el marco legal que abarca la comunicación encontramos:

Artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

*1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

*a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*

*b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*

*c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

*En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deber informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.*

- 2. El empresario debe consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.*

*Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.*

---

### 3.2.3. OHSAS 18001:2007

*¿Qué es OHSAS 18001:2007?*

Es un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Define los requisitos para el control de los riesgos y la mejora del desempeño. Además permite la certificación.

*¿Qué beneficios tiene?*

Implantar y certificar un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo según OHSAS permitirá a las empresas:

- Disponer de unas directrices consensuadas internacionalmente.
- Tener que demostrar el compromiso con el cumplimiento de las exigencias legales.
- Identificar situaciones de emergencia potenciales y tener capacidad de respuesta.
- Detectar las deficiencias del sistema de gestión para aplicar acciones de mejora.
- Facilitar la integración con otros sistemas de gestión.

Por todo esto, la certificación OHSAS 18001 es una gran herramienta para todas aquellas empresas con una voluntad de mejora continua.

### **3.3. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE FORMACIÓN**

*¿Acerca de qué formaremos?*

Se realizará una formación preventiva sobre tres frentes: formación de los riesgos generales, de los riesgos particulares de cada puesto de trabajo y sobre el propio trabajador.

*¿Quién ha de formar y cómo?*

Formará un docente con conocimientos y destrezas bien adquiridos y que pueda transmitir a los alumnos la motivación necesaria para ponerlos en práctica.

Para obtener una enseñanza de calidad se considera imprescindible la planificación del proceso de la misma, cuyas pautas principales serán la coherencia del sistema elegido, la adaptación de este al alumno y la evaluación continuada. Las fases de la planificación serán las siguientes:

- Definición de objetivos operativos.
- Cuantificación por tipos de objetivos.
- Selección de métodos y técnicas.
- Realización material.
- Conducta del profesor en la práctica docente.
- Evaluación.
- Constatación de la eficacia del proceso
- Establecimiento de la formación continua.

*¿A quién se formará?*

Se deberá formar a la totalidad de los trabajadores, independientemente de su puesto en la organización, aunque de este dependerá el grado y la especificación de la formación.

*¿Cuándo se formará?*

- Se deberá formar siempre en el momento de la contratación.
- Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo, el cual suponga un cambio en los riesgos.
- Siempre que se produzcan cambios en los métodos de trabajo, aumentando estos cambios los riesgos.
- Se producirán sesiones de refuerzo en función de la gravedad de los riesgos.

## **4. ENFOQUE PARTICULAR. IBERDROLA S.A.**

### **4.1. APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN Y LA INFORMACIÓN EN IBERDROLA S.A.**

#### **4.1.1. ¿QUÉ ES IBERDROLA S.A.?**

Iberdrola S.A. nace el 1 de noviembre de 1992 tras la fusión de Hidroeléctrica Española (Hidro) e Iberduero. Con sede en Bilbao, es una empresa dedicada a la generación, transporte, distribución y comercialización de energía eléctrica y gas natural. Es la primera empresa energética española y una de las cinco mayores compañías eléctricas del mundo, además de ser líder mundial en energía eólica.

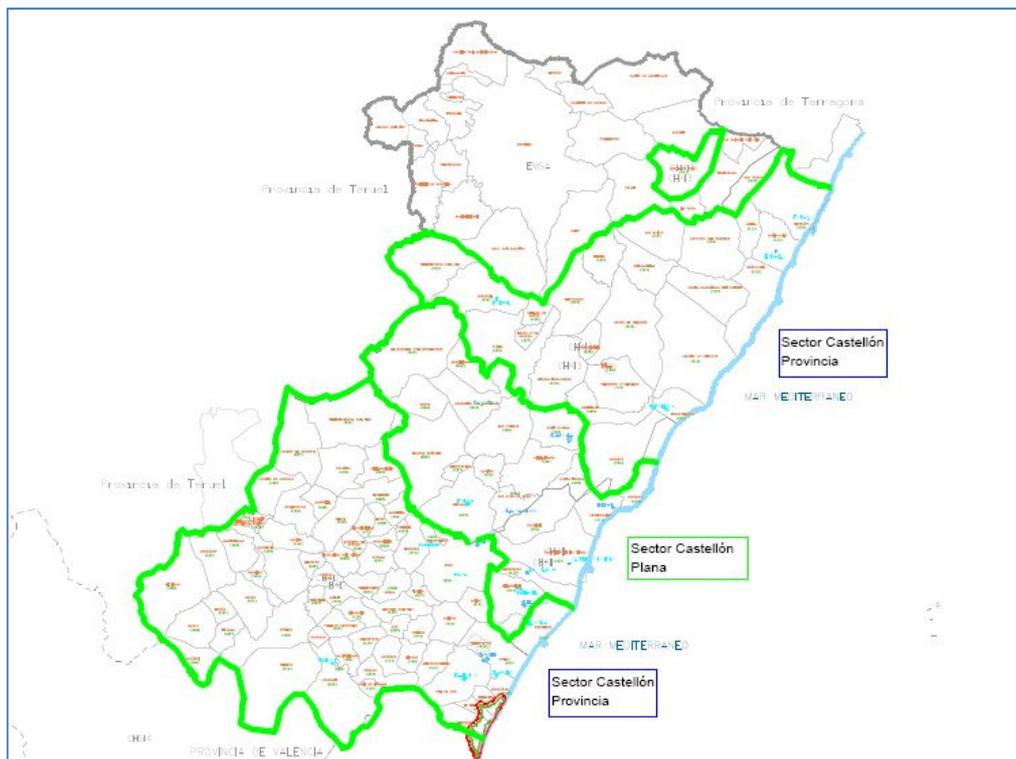
La empresa cuenta con más de 9,5 millones de clientes en España y 32 millones en todo el mundo con aproximadamente 28.000 empleados repartidos en 40 países de cuatro continentes.

Iberdrola S.A. es un grupo empresarial formado por cinco empresas:

- Iberdrola Generación, S.A.U.
- Iberdrola Distribución, S.A.U.
- Iberinco (Ingeniería y construcción).
- IOMSA (Ciclos combinados).
- Iberenova (Energías renovables).

#### 4.1.2. APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

La rama de distribución de Iberdrola S.A, debido a la gran extensión del territorio en el que opera, se divide en cinco zonas: Región Norte, Región Centro, Región Madrid, Región Oeste y Región Este. Y es en esta última en lo que nos centraremos para analizar la aplicación de la formación y la información, ya que en esta se encuentra encuadrada la provincia de Castellón.



**Imagen 1: Zonas en que se divide Iberdrola Distribución S.A.U. en Castellón (Fuente: Iberdrola S.A.).**

Como vemos en la figura superior, la provincia de Castellón está dividida en tres zonas de distribución:

- U.T.D. Nules (Nules y Segorbe).
- U.T.D. Castellón (Castellón y Alcora).
- U.T.D. Benicarló (Benicarló y Torreblanca).

Las funciones del departamento de prevención de riesgos laborales son:

- Gestionar los accidentes.
- Evaluar los riesgos.
- Inspecciones internas a personal propio y externo (contratas).

- Elaborar Índices Estadísticos de Accidentalidad.
- Asesoramiento técnico.
- Ser auditores internos del sistema de gestión de P.R.L. (OHSAS 18001:2007).
- Planificación de la prevención.
- Asesoramiento a todos los miembros de la organización en materia de prevención.
- Y por supuesto la formación.

---

#### 4.1.3. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

La finalidad de la Política de prevención de riesgos laborales es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable tanto en Iberdrola S.A. como en las demás sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es Iberdrola S.A, así como en sus ámbitos de influencia. **Ver Anexo 1: Política de prevención (Fuente: Iberdrola S.A.).**

Para la consecución de dicha finalidad, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos que deben presidir todas sus actividades:

a) Respetar los pilares básicos del concepto de prevención del Grupo:

1. La calidad, la productividad y la rentabilidad de sus actividades son tan importantes como la seguridad y la salud de los trabajadores. Todos ellos son objetivos permanentes y fundamentales del Grupo.
2. La seguridad de los trabajadores debe prevalecer siempre. Todos los accidentes deben ser evitados, destinándose para ello los recursos necesarios.
3. La mejora continua en todos los ámbitos de la gestión de la prevención de riesgos laborales es una variable fundamental para el futuro de las empresas del Grupo.

b) Garantizar que en todas las decisiones del Grupo estará presente el necesario cumplimiento del marco jurídico, laboral y tecnológico y la normativa interna propia de cada sociedad del Grupo en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Desarrollar e implantar un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales a fin de asegurar una completa integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todos los sistemas de gestión de prevención de riesgos del Grupo. Este sistema debe contemplar:

1. Una adecuada identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.

2. La adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación de los trabajadores.

3. La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.

d) Exigir el respeto de las normas de seguridad establecidas por el Grupo a los contratistas y hacerles partícipes de la cultura preventiva implantada.

e) Favorecer la participación de todos los trabajadores en la promoción de la seguridad y la salud, cooperando con el Grupo para aumentar los estándares de seguridad.

f) Promover la cultura preventiva a través de:

1. La formación y capacitación permanente de los empleados, a fin de implicar a cada trabajador y mentalizarle sobre la incidencia de su trabajo en la seguridad de las personas, procesos e instalaciones.

2. El fomento de comportamientos respetuosos con la seguridad y la salud de los trabajadores.

g) Obtener y mantener la certificación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales dentro de los estándares internacionales más exigentes en el campo de la prevención, desde la perspectiva de la mejora continua y de la innovación tecnológica en la calidad general del sistema productivo.

h) Establecer estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos y salud laboral con el fin de ser una referencia positiva en esta materia allí donde el Grupo desarrolle su actividad.

Esta política fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2007 y ha sido modificada por última vez el 17 de febrero de 2015.

---

#### 4.1.4. CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA S.A.

Sigue vigente el V Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (aunque a día de hoy se está negociando el nuevo convenio), el cual contempla, respecto a la formación, en su artículo 33, capítulo IV – “Ingreso, promoción y formación del personal” lo siguiente:

1. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores/as aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su ocupación como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen a tales fines. Para estos cursos se aplicará la norma de procedimiento retributivo para los Cursos de Formación. (NP.003.rev 0).

La formación interna en la Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño de puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La adaptación de los nuevos/as empleados/as a la Empresa.
- d) Un mejor desarrollo profesional, creando expectativas de promoción y ascensos.

2. Para cada ocupación (y las polifunciones o funciones asociadas) se estudiarán sus necesidades de formación (perfil formativo del puesto). Se definirán los módulos de conocimientos y los objetivos que se deben alcanzar según el nivel requerido para cada ocupación o función asociada, o puesto de trabajo y se informará a la Comisión Mixta de Formación. Asimismo, la Unidad de Formación, informará a los empleados/as sobre los perfiles formativos de su ocupación.

3. Se analizará el nivel de conocimientos de cada persona referido a su ocupación (perfil formativo de la persona).

De esta forma se podrán comparar ambos perfiles y detectar las carencias formativas existentes.

4. Las carencias formativas importantes para poder desempeñar correctamente el trabajo asignado deben subsanarse cuanto antes y con carácter obligatorio.

5. Con carácter voluntario, el personal podrá solicitar aquellos cursos encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación para algunas polifunciones definidas en su ocupación o dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cual la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios.

6. El Plan Anual de Formación, que recogerá la oferta formativa de la Empresa, será expuesto, con explicaciones de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de coste en la Comisión Mixta de Formación y, posteriormente a los Delegados Sindicales, con carácter previo a su ejecución.

7. El procedimiento retributivo durante los cursos de formación se regula en la norma (NP 003.rev 0).

8. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y la Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente convenio.

Las obligaciones informativas a que se refiere dicho Acuerdo Nacional, se entenderán cumplidas con la previsión contenida en el apartado anterior.

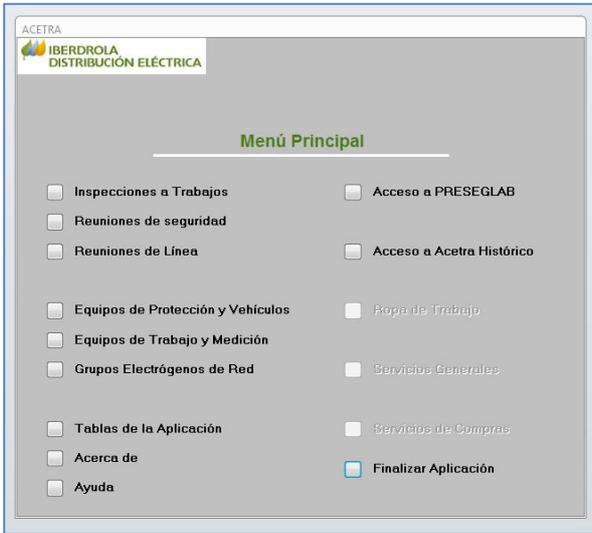
Igualmente se asumirán, en la medida en que afecten, los Acuerdos que sobre esta materia se suscriban en los ámbitos correspondientes a Comunidades Autónomas.

---

#### 4.1.5. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (T.I.C.) DE LA EMPRESA

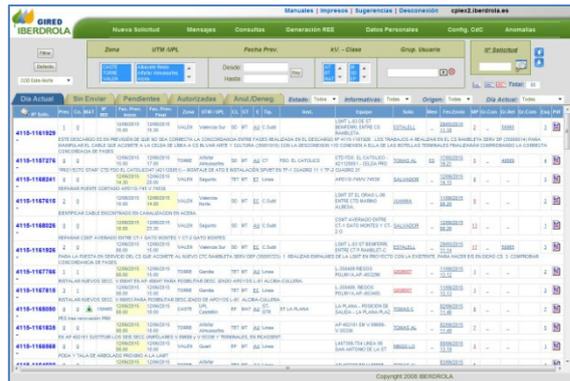
A continuación detallaremos algunas de las aplicaciones informáticas propias de la empresa relativas a la prevención de riesgos laborales:

- **ACETRA:** sirve para el seguimiento de las condiciones de seguridad durante la ejecución de trabajos realizados por contratistas y por personal propio.



**Imágenes 2 y 3: aplicación informática ACETRA (Fuente: Iberdrola S.A.).**

- **IBERDROLA NETWORK EXPRESS:** aplicación que sirve para breves avisos o noticias, relacionados con la seguridad, enviados por correo electrónico a todos los trabajadores de la empresa.
- **GIRED (Gestión de Intervenciones en la Red):** base de datos donde veremos las actuaciones previstas en la red y sus emplazamientos. Cada uno de los trabajos planificados irá acompañado de un informe de riesgos previo así como de las medidas de prevención y protección adecuadas.



**Imágenes 4 y 5: aplicación informática GIRED (Fuente: Iberdrola S.A.).**

- **NIAcc (Notificación Interna de Accidentes):** se utiliza para codificar los accidentes y los incidentes. Esta aplicación interacciona con la aplicación Delt@ de la Inspección de Trabajo.



**Imágenes 6 y 7: aplicación informática NIAcc (Fuente: Iberdrola S.A.).**

- **OriNOCO:** programa en el que se reflejarán las No Conformidades del sistema de gestión de P.R.L. (así como del resto de sistemas de gestión) y se gestionará su trazabilidad.

#### 4.1.6. SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El sistema de gestión de la prevención utilizado por Iberdrola S.A. está certificado según la norma OHSAS 18001:2007. En él encontramos la Política de prevención, los objetivos y programas, las funciones y responsabilidades, los procedimientos, el método y resultado de la evaluación de riesgos y las medidas de control establecidas.

La empresa cuenta con un servicio de prevención mancomunado de acuerdo a lo establecido en los artículos 14, 15 y 21 del R.D. 39/1997, de los Reglamentos de Prevención, con el que se cubren todas las especialidades preventivas, Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Medicina del trabajo.

La eficacia del sistema preventivo de Iberdrola S.A. recae en tres órganos con funciones diferenciadas:

##### 1. Órganos de decisión y coordinación de la implantación de la prevención

- Comité de dirección de empresa: promueve y aprueba en última instancia la Política de Prevención, la modalidad de organización de los recursos preventivos en la empresa, los procedimientos del sistema de gestión de la prevención y la planificación anual de la actividad preventiva. Realiza también el seguimiento del cumplimiento eficiente de los mismos.

- Juntas coordinadoras de prevención de riesgos laborales: es un órgano mixto formado en cada empresa de Iberdrola Grupo y constituido por miembros del Servicio de Prevención y representantes de las Direcciones de la empresa.
- Otros: Comités regionales de distribución, Líderes de seguridad, Administradores de contrato, Comisiones zonales, Grupos RADAR...

## 2. Órganos de asesoramiento y apoyo a la integración

- Servicio de prevención mancomunado de Iberdrola Grupo.
- Técnicos de prevención: dependientes del anterior.

## 3. Órganos de participación social:

- Delegados de prevención: designados por los sindicatos.
- Comité central de seguridad y salud: órgano paritario de consulta y participación en materia de prevención. Se reúnen trimestralmente.
- Comités locales de seguridad y salud: delegan en el comité central

Las actuaciones a realizar comprenden cuatro campos fundamentales:

- Potenciar la cultura de prevención.
- Integrar la prevención en los procesos.
- Reforzar la formación.
- Reforzar la vigilancia.

De acuerdo con el principio de integración de la prevención, la organización jerárquica de la empresa es la encargada de hacer efectiva la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud dentro de su ámbito de actuación.

Para ello, dentro de la organización, se integra la actividad preventiva en las funciones de cada puesto, es decir, la prevención está integrada plenamente en el proceso productivo.

Mostraremos a continuación las figuras con relación directa en materia de formación e información a nivel local:

- **Técnico de distribución:** su función es la de crear clima de prevención, difundiendo e impulsando las acciones de prevención que debe conocer su equipo. Debe vigilar las condiciones de seguridad en los trabajos propios y contratados realizados las visitas asignadas.

Informar al Administrador de contrato o al Líder de seguridad y proponer acciones de mejora. Debe dar ejemplo con su comportamiento en materia de prevención.

- **Líder de seguridad:** cada técnico que tenga personal a su cargo. Debe promover y controlar las actuaciones cuyo objetivo sea fomentar la participación de todo el personal de su unidad en la integración de la prevención de riesgos laborales. Todas las reuniones realizadas se recogerán en un acta en la aplicación informática ACETRA.
- **Administrador de contrato:** es el responsable de controlar el buen funcionamiento de las contratatas. En Castellón encontramos dos administradores, uno por contrata (ELEC NOR y EIFPAGE). Toda la documentación del contrato y de las reuniones con las contratatas será registrada en la aplicación informática ACETRA para su posterior consulta por la Comisión zonal de seguimiento de la prevención.

El Administrador de contrato que observe o reciba informes de incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra normativa legal aplicable al Contrato redactado, debe proponer la penalización correspondiente a la comisión Zonal de Seguimiento de la Prevención, la cual informará al Comité Regional. La propuesta de penalización se realiza inicialmente de acuerdo con el MO.07.P2.20 (procedimiento interno): “Procedimiento de bonificaciones y penalizaciones a contratistas en prevención de Riesgos Laborales”.

En caso de accidentes graves, el Administrador de contrato y el Técnico de Zona del Servicio de Prevención deben recibir la comunicación del mismo de forma inmediata.

Para los trabajos en tensión (T.E.T.), el Administrador de contrato se apoyará en el representante regional del Comité de T.E.T.

- **Gestor, encargado o montador.**
- **Operarios:** cuya participación tiene incidencia en su propia seguridad y en la de otros.

---

#### 4.1.7. FORMACIÓN

La formación es clave en la política de recursos humanos de Iberdrola S.A. La empresa trabaja para que sus empleados dispongan de la formación necesaria, no solo a sus puestos actuales de trabajo, sino también para futuras exigencias profesionales.

La importancia de esta formación en la empresa viene reflejada en el número de cursos realizados durante el año 2014 (104 cursos) y las horas empleadas (más de 2.300 horas) solo en la provincia de Castellón.

Como muestra, en este apartado nos centraremos en los empleados que se encuentran más cerca de las instalaciones, estos son:

- Mantenimiento: oficiales de asistencia técnica (OAT) y Gestores, los cuales coordinan y gestionan el trabajo de las contratas.
- Construcción de nuevas instalaciones y recepción de las mismas

Por tanto se distingue formación para:

- Personal de nuevo ingreso: prestando especial atención a los O.A.T.
- Por cambio de puesto de trabajo.
- Permanente o continúa.
- De contratistas: se exige una formación mínima así como que sean trabajadores cualificados, que estén habilitados para ser Recursos preventivos e Iberdrola evalúa su capacidad para ser Agentes de zona de trabajo (A.Z.T.). Por todo ello, los contratistas reciben las mismas unidades didácticas que usan los Líderes de seguridad en sus reuniones y tienen la obligación de impartirlas.

**Ver Anexo 2: Resumen de formación recibida en Castellón (Fuente: Iberdrola S.A.).**

---

#### 4.1.8. INFORMACIÓN

La comunicación interna es un proceso clave para la gestión de una organización de la magnitud de Iberdrola S.A. Se necesita una información rápida, eficaz, actualizada, vertical y horizontal.

En Iberdrola las nuevas tecnologías están incorporadas dentro de la comunicación interna, ya que son una manera eficiente de llegar a todos los empleados de forma inmediata.

A continuación veremos algunos de los espacios de comunicación en la empresa:

- Comité local de Seguridad y Salud: se reúnen trimestralmente para exponer sucesos, proponer soluciones, hacer un seguimiento de las mismas y de su implantación.
  
- Comisión zonal: recoge y coordina todas las actuaciones en materia de prevención según zona de distribución y en concreto las de los Líderes de seguridad y los Administradores de contrato.
  
- Reuniones de Líderes de seguridad: intercambio de información y opiniones relativas a la prevención de riesgos laborales.
  
- I.N.E.S: aplicación que sirve para distribuir información sobre accidentes, incidentes o situaciones. **Ver Anexo 3: Accidente en cuadro eléctrico de B.T. (Fuente: Iberdrola S.A.).**
  
- P.O.A. (Parte de Observación de Anomalías): para las anomalías detectadas en instalaciones y oficinas.
  
- Grupos RADAR: lo veremos en el siguiente punto más detalladamente pero, como avance, estos grupos tiene como función la de detectar, comunicar y corregir actitudes inseguras de los empleados expuestos al riesgo.
  
- Guías de seguridad: dípticos sobre asuntos de seguridad enviados a todos los empleados.
  
- De contratistas: reuniones bimensuales con su Administrador de contrato.

## 5. PROGRAMA RADAR

### 5.1. ANTECEDENTES

Durante los últimos años todas las empresas pertenecientes a Iberdrola Grupo han desarrollado una importante actividad en lo referente a la prevención de riesgos laborales, siguiendo fielmente las pautas estipuladas en la normativa referida a esta (inspecciones, auditorías, formación, información...). Esto ha dado como resultado que muchas unidades de trabajo lleven años sin sufrir ningún tipo de accidente; aún así, se es consciente de que pueden darse situaciones de inseguridad a pesar de tomar todas las medidas anteriormente descritas, sobre todo, a pié de campo.

Con motivo de elevar aún más si cabe la eficacia en materia preventiva, se realiza un análisis de la cultura de prevención de la empresa (según actividades, organizaciones, colectivos...), con el objetivo de buscar nuevos puntos de mejora en la prevención de riesgos.

Tras este análisis se llega a la conclusión de que se puede intervenir en tres áreas:

- Situaciones inseguras: o más bien, la eliminación de las mismas, ya que estas son el germen de los futuros accidentes. Son situaciones que, normalmente, no producen daños personales pero que existen en el trabajo diario, haciendo que no se les tenga el suficiente respeto y se acabe produciendo un accidente derivado de ellas.
- Grupos de trabajo: son, sin duda alguna, el núcleo generador de la cultura de prevención en una empresa. Estos pueden generar unas actitudes y conductas frente a los riesgos que minimicen los mismos.
- El propio trabajador: sobre todo por su liderazgo en lo respectivo a la seguridad y a la salud en el trabajo. El trabajador es quién mejor conoce el trabajo, a sus compañeros, las instalaciones en las que desarrolla su trabajo y, por supuesto, los riesgos que este conlleva. Además de tratarse del único que siempre está en el punto en donde aparece el riesgo.

El trabajador será el que mejor podrá identificar una situación de riesgo y el que podrá, o bien eliminarla, o bien dar notificación de ella.

En el año 2009 la Dirección del Servicio de Prevención Mancomunado de la empresa estiman que deben actuar sobre estos tres puntos, llegando a la siguiente conclusión:

“El objetivo es que el trabajador se comprometa consigo mismo, con sus compañeros y con su jefatura a no permitir que se generen situaciones inseguras, producidas por él mismo, sus compañeros o terceras personas en las instalaciones en las que desarrolla su labor, las elimine si las detecta o si no pudiese, al menos las notifique con objeto de que no se pueda consolidar”.

El trabajador deberá estar fuertemente comprometido con la seguridad, tanto suya como de sus compañeros.

## **5.2. DISEÑO**

Se consideró que, con el objetivo de potenciar el compromiso de los trabajadores, el mejor modo de participación y también uno de los más eficaces sería el de un grupo de trabajo, con su propia jefatura. En él se verían los resultados de manera más clara, ya que se expondrían, discutirían, validarían o rechazarían ideas relacionadas con la cultura de prevención que se buscaba conseguir.

En el año 2009 empieza esta experiencia con los grupos RADAR. Se inicia con la implantación de 15 grupos piloto, en Murcia (Lorca y Cartagena), a los que se les presenta un histórico de accidentalidad de la empresa en su área, asignándoles las siguientes tareas:

- Identificar, explicitar e introducir en una aplicación informática, diseñada al efecto, las situaciones que el grupo considera inseguras en su trabajo diario, centrándose en las que ellos tuviesen margen de intervención. Fundamentalmente de tipo conductual y valorándolas, en función de su frecuencia, probabilidad de materialización del accidente y la gravedad del mismo si llegara a producirse.
- Dar respuesta y solución a las situaciones inseguras planteadas, registrándolas en la aplicación informática.
- La exposición al resto de grupos, a sus jefaturas y a sus directores de las respuestas y soluciones acordadas en grupo, comprometiéndose individual y colectivamente a llevarlas a cabo.

En estas reuniones, tanto las diferentes jefaturas como los directores valorarán las soluciones expuestas por los grupos y su contribución, animando a sus miembros a la consecución de las mismas.

## REUNIONES GRUPOS RADAR REGIÓN ESTE UTM (PROVINCIA DE CASTELLÓN)

BRIGADA	PRIMERA	ÚLTIMA	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Castellón de la Plana	12/06/2013	05/02/2015	0	3	3	1	7
Benicarló	28/03/2012	23/05/2014	7	1	1	0	9
Nules	03/05/2012	28/02/2014	1	2	1	0	4
Segorbe	11/06/2013	25/02/2014	0	2	1	0	3

Ver anexo 4: Reuniones grupos RADAR (Fuente: Iberdrola S.A.).

### 5.3. SEGUIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN

Una vez analizados los resultados de estos grupos piloto, el servicio de prevención de Iberdrola Grupo organizó jornadas informativas para las diferentes direcciones de las empresas del grupo en España tomando la decisión de implementar esta iniciativa.

Desde 2009 funcionan en toda España 167 grupos, a los que pertenecen 1.669 empleados, que han generado 675 reuniones. Estas reuniones han supuesto la detección de 1.439 situaciones mejorables, presentando 1.259 compromisos y 536 propuestas de mejora.

En la Región Este, desde el 2009, hay en funcionamiento un total de 50 grupos RADAR, con 732 empleados, que han realizado 412 reuniones, presentando 633 comportamientos inseguros y tomando 612 medidas correctoras.

Los grupos de trabajo tienen la responsabilidad permanente de generar una cultura preventiva para que el trabajador esté comprometido con la eliminación de todas las situaciones inseguras, no permitiendo que, ni propios compañeros ni empresas externas, las generen.

Con el objetivo de animar a la continuidad en esta promoción de la cultura de la prevención, tanto jefaturas como direcciones responden a todas las sugerencias estructurales, organizacionales o de procedimientos. Todas las actividades de los grupos RADAR alinean a jefaturas, empleados,

servicio de prevención en objetivos comunes realizando un seguimiento en los avances y compromisos.

#### 5.4. GRUPOS RADAR EN CASTELLÓN

Los grupos RADAR actualmente en Castellón son los siguientes:

BRIGADA	ÚLTIMA REUNIÓN	COMPONENTES	REUNIONES	COMPORTAMIENTOS INSEGUROS	COMPROMISOS ADQUIRIDOS	MEDIDAS AJENAS
Castellón de la Plana	05/02/2015	23	7	18	18	0
Benicarló	23/05/02014	21	9	13	14	8
Nules	28/02/2014	14	4	5	6	4
Segorbe	25/02/2014	8	3	5	5	1

**Ver anexo 5: Grupos RADAR en Región Este (Fuente: Iberdrola S.A.).**

Una gran porcentaje de la plantilla de Castellón está involucrada en estos grupos RADAR, ya que hay que tener en cuenta que en la figura anterior solo están expuestos los grupos pertenecientes a la rama de Distribución de la empresa, la cual es fruto de nuestro estudio, y no se han tenido en cuenta las ramas de Generación y Ciclos combinados.

#### 5.5. RESULTADOS

Después de 5 años de experiencia, la empresa ha llegado a los siguientes resultados oficiales:

- A nivel general.

*1.- La Dirección, Jefaturas y los Servicios especializados en Prevención disponen de información de las situaciones que se están dando y que más preocupan a los trabajadores, y que tiene que tenerse en cuenta en los planes y programas de acción en materia de: información, formación, inspecciones, control y seguimiento, etc., a la vez que se hace patente el liderazgo, por parte de la*

*dirección y de las jefaturas, para resolver estas situaciones, mostrando visiblemente una preocupación real por la seguridad y la salud de todas las personas que integran la Empresa y la de los que trabajan en sus instalaciones.*

*2.- Se “sintonizan” todas las partes y estamentos implicados, con intereses comunes visibles y un reconocimiento mutuo, donde el trabajador percibe la preocupación y las iniciativas de la dirección en obtener los mejores resultados en prevención apoyándose en los diagnósticos y propuestas realizadas por los propios trabajadores que son reconocidos por la dirección como los principales expertos y líderes en la corrección de las situaciones anómalas por ellos detectadas.*

*3.- La cultura preventiva generada en cada grupo no solo permanece en el mismo sino que fluye e interacciona a nivel general en trabajadores y organizaciones que no han participado en el programa RADAR, percibiéndose un cambio general a partir de la influencia de una minoría.*

*4.- Se obtiene, permanentemente, información relativa a los Factores Higiénicos (Herzberg) que en muchas ocasiones están en la base de la insatisfacción en aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales, y que es necesario gestionar adecuadamente para que se puedan dar las condiciones de motivación y orientación al logro por parte de todas las partes implicadas.*

*- A nivel grupal*

*5.- Se potencia y refuerza el sentimiento de pertenencia a la empresa, a la organización y al grupo, mostrando objetivos conseguibles, a nivel de prevención.*

*6.- Se establecen vínculos de compromiso entre las partes afectadas, desde el momento de la exposición inicial de compromisos, como en la gestión de la Dirección en la solución de los problemas planteados por los grupos y en la defensa, por los trabajadores, de los compromisos adoptados por los grupos en su operativa diaria.*

*7.- Se comparten los objetivos en prevención de riesgos laborales explicitando la importancia de los mismos para todas las partes implicadas.*

*8.- Se facilitan los escenarios y condiciones para que se den los procesos de interacción, interdependencia e identidad social que facilitan la orientación de un grupo hacia unos resultados concretos y que a su vez permitan la puesta en común de los conocimientos necesarios para la operación diaria y la toma de decisiones de cada miembro del mismo.*

- A nivel personal

9.- *El trabajador percibe que la dirección y la jefatura le reconoce y le valora como experto, tanto para el diagnóstico de las situaciones inseguras como para su solución.*

10.- *El trabajador se siente escuchado por su jefatura y por su dirección.*

11.- *El trabajador percibe que se le confía el liderazgo en la gestión/solución de situaciones que para la empresa son de vital importancia.*

12.- *El trabajador se reconoce y ve reflejado en los comunicados públicos, en la revista, en la publicación especial del proyecto, en las noticias del portal del empleado en las que se informa y da imágenes de los grupos RADAR.*

13. *Se da una percepción de mejora profesional, aumento de autoestima y sensación de pertenencia a su equipo y a la organización.*

## **5.6. CONCLUSIONES**

Para conseguir los mejores resultados en materia de prevención de riesgos laborales no será suficiente con tener las mejores instalaciones o equipos, ni las mejores campañas informativas o de formación sino, fundamentalmente, contar con el compromiso y la profesionalidad de todos los empleados de una organización, sobre todo, con los que conviven más cerca del riesgo. Este compromiso lo obtendremos a través de su participación, su sentimiento de pertenencia a la empresa y el reconocimiento y obtención de resultados.

Esta filosofía preventiva aplicada en los grupos RADAR es aplicable a cualquier empresa, sea del tamaño que sea y tenga la actividad que tenga, siempre y cuando la empresa haya llegado a un punto de prevención adecuada y quiera tener unos resultados óptimos en esta materia.

Según datos oficiales de Iberdrola Grupo, el último Índice de Frecuencia (Número de accidentes con baja por millón de horas trabajadas) obtenido en el año 2008 por las empresas del grupo, previo a la implantación del programa RADAR, se ha ido reduciendo constantemente, estimando que gran parte de esta reducción se debe a la acción de los empleados que participan en este programa innovador.

En conclusión, para conseguir los mejores resultados en materia preventiva, debemos tener en cuenta a nuestros mejores expertos, los trabajadores.

## 6. CONCLUSIÓN

Visto lo expuesto en este trabajo, llegamos a la conclusión de que la empresa Iberdrola S.A. dispone de un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales perfectamente integrado en todo el orden jerárquico de la empresa y en su sistema productivo. Es eficiente, ejemplar y extrapolable a otras empresas, aunque, como ya hemos visto, no alcanza su límite de eficiencia puesto que todo es mejorable y vivimos en un constante cambio, de ahí la creación de los grupos RADAR, por dar un ejemplo.

Debemos destacar, además del cumplimiento legal y de la norma OHSAS 18001:2007, la estrecha relación con los contratistas, plasmada en la figura del Administrador de contrato y su función de supervisión y prevención, así como, el seguimiento global que se hace sobre las contratistas mediante reuniones periódicas de control de resultados.

Otra figura muy importante es la del Líder de seguridad el cual, al contrario que el Administrador de contrato, realiza sus funciones de seguimiento, detección y corrección en el interior de Iberdrola.

Por último debemos destacar la experiencia desarrollada en estos últimos años con el programa RADAR, el cual se basa fundamentalmente en el factor humano, el cual está presente en todos los accidentes.

En conclusión, creemos que Iberdrola S.A. y más concretamente su modelo de gestión, se basa en los pilares fundamentales de la formación y la información, está totalmente integrado en la empresa y forma parte de la cultura empresarial de la misma, es decir, la prevención de riesgos laborales no es un añadido en esta empresa, sino que forma parte de la actividad diaria de la misma.

## 7. ANEXOS

**Anexo 1: Política de prevención de Iberdrola S.A.**

**Anexo 2: Resumen de formación recibida en año 2014.**

**Anexo 3: Ejemplo de I.N.E.S. (accidente eléctrico en cuadro de B.T.).**

**Anexo 4: Reuniones de grupos RADAR.**

**Anexo 5: Grupos RADAR en Región Este.**

**Anexo 6: Plan de formación, información y psicología aplicada de Iberdrola S.A. para 2015**

# **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**17/02/15**

<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>3</b>
1. Finalidad	3
2. Principios básicos de actuación	3



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la “Sociedad”) tiene atribuida la responsabilidad de formular la estrategia y aprobar las *Políticas corporativas* de la Sociedad, así como de organizar los sistemas de control interno. En el ejercicio de estas responsabilidades, consciente de la importancia fundamental de todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, y en congruencia con los valores de la Sociedad y de conformidad con lo establecido en la *Política marco de recursos humanos*, aprueba esta *Política de prevención de riesgos laborales*.

### 1. Finalidad

La finalidad de la *Política de prevención de riesgos laborales* es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable tanto en la Sociedad como en las demás sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (el “Grupo”), así como en sus ámbitos de influencia.

### 2. Principios básicos de actuación

Para la consecución de dicha finalidad, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos que deben presidir todas sus actividades:

- a) Respetar los pilares básicos del concepto de prevención del Grupo:
  1. La calidad, la productividad y la rentabilidad de sus actividades son tan importantes como la seguridad y la salud de los trabajadores. Todos ellos son objetivos permanentes y fundamentales del Grupo.
  2. La seguridad de los trabajadores debe prevalecer siempre. Todos los accidentes deben ser evitados, destinándose para ello los recursos necesarios.
  3. La mejora continua en todos los ámbitos de la gestión de la prevención de riesgos laborales es una variable fundamental para el futuro de las empresas del Grupo.
- b) Garantizar que en todas las decisiones del Grupo estará presente el necesario cumplimiento del marco jurídico, laboral y tecnológico y la normativa interna propia de cada sociedad del Grupo en materia de prevención de riesgos laborales.
- c) Desarrollar e implantar un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales a fin de asegurar una completa integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todos los sistemas de gestión de prevención de riesgos del Grupo. Este sistema debe contemplar:
  1. Una adecuada identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.
  2. La adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación de los trabajadores.
  3. La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.
- d) Exigir el respeto de las normas de seguridad establecidas por el Grupo a los contratistas y hacerles partícipes de la cultura preventiva implantada.
- e) Favorecer la participación de todos los trabajadores en la promoción de la seguridad y la salud, cooperando con el Grupo para aumentar los estándares de seguridad.
- f) Promover la cultura preventiva a través de:
  1. La formación y capacitación permanente de los empleados, a fin de implicar a cada trabajador y mentalizarle sobre la incidencia de su trabajo en la seguridad de las personas, procesos e instalaciones.
  2. El fomento de comportamientos respetuosos con la seguridad y la salud de los trabajadores.
- g) Obtener y mantener la certificación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales dentro de los estándares internacionales más exigentes en el campo de la prevención, desde la perspectiva de la mejora continua y de la innovación tecnológica en la calidad general del sistema productivo.
- h) Establecer estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos y salud laboral con el fin de ser una referencia positiva en esta materia allí donde el Grupo desarrolle su actividad.

**Esta Política de prevención de riesgos laborales fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2007 y modificada por última vez el 17 de febrero de 2015.**





Servicio de Prevención  
Mancomunado de Iberdrola

## RESUMEN DE FORMACIÓN RECIBIDA AGRUPADA POR CURSOS

**Comité:** CASTELLON

**Periodo:** 01/01/2014 - 31/12/2014

Descripción	Nº Cursos	Asistentes	Horas	Horas X Asistente	
ACCIONES INCIDENTE/ACCIDENTE EN STAR	7	54	14	110	
ALTURA-COMPROMISOS-RADAR	11	127	25	276	
CUERDAS	11	74	25	167	
CURSO PRACTICO CONTRA INCENDIOS 1ª INTER	2	18	4	36	
CURSO PRTCO.CONTRA INCENDIOS RECICLAJE A	6	66	18	198	
DISTRACCIONES - VIAL + STAR	10	79	20.5	168	
DISTRACCIONES-VIAL+STAR	1	7	2	14	
ETIQUETADO Y MANIP PRODUCTOS QUIMICOS	1	1	2	2	
EVITA EL ACCIDENTE	1	4	3	12	
Formación Plan de Emergencia	11	60	33	180	
FORMACION PLAN EMERGENCIA Y EVACUACION	1	1	3	3	
IDENTIFICACION DE RIESGOS EN INSTALACION	2	6	4	12	
INCIDENTES	5	54	9	103	
INCIDENTES - ACCIDENTES	5	25	12	61	
JORNADA DE PRL NELIB-EUROC 2014	1	1	4.75	4.75	
JORNADA PREVENCIÓN	1	1	3.5	3.5	
JORNADA TECNICA DE PRL PARA SEPPE	1	1	6	6	
MANEJO DE GASES	1	1	1	1	
MINDFULNESS LABORAL	1	1	4.5	4.5	
PREVENCIÓN DE RIESGOS CARDIOVASCULARES	6	115	12	230	
PREVENCIÓN SEGURIDAD VIAL(GEP)	2	6	3.64	10.2	
PRL PARA LIDERES DE SEGURIDAD Y ADMINIST	2	11	10	55	
PROC.DESCARGOS Y TJS RIESGOS ESPECIALES	1	1	3	3	
RECICLAJE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS	3	34	15	170	
RECICLAJE RESCATE EN ALTURA PERSONAL UTM	2	36	11	198	
RENOV MTO. HIGIENICO-SAN. LEGIONELA	1	1	10	10	
RIESGO ELECTRICO	1	1	1	1	
TRABAJOS EN INSTALACIONES STAR E INSPECC	11	109	26	260	
TRANSPORTE, CARGA Y DESCARGA DE MERCANCI	1	1	5.5	5.5	
<b>Total Cursos:</b>	<b>103</b>	<b>Total:</b>	<b>896</b>	<b>273.39</b>	<b>2304.4</b>

Referencia. **EXP-10-0282**Fecha: **17/04/2015**

## Accidente eléctrico en Baja Tensión

En un CT con dos transformadores y dos cuadros BT de tipo esquelético, se trataba de realizar la interconexión de un cuadro sin servicio, por avería en el ruptofusible del trafo que lo alimenta, con el cuadro que tenía servicio, para poder alimentar a los clientes afectados por la avería.

Ante la presión de los vecinos afectados, para reducir el tiempo sin servicio, los trabajadores deciden realizar el trabajo en tensión.

Se procedió a conectar la fase superior sin quitar la pantalla de metacrilato que protege el cuadro, se continuó con la fase inferior, pero cuando se disponían a realizar la fase central, se produce un cortocircuito por contacto entre la fase central y el terminal de la derivación de la fase superior, **debido a la no aplicación correcta del método de TET en BT (no puede haber mas de un punto accesible con tensión, en cada fase del trabajo).**

Al estar puesta la protección de metacrilato del cuadro, ésta actuó de barrera por lo que el arco se desplazó de manera oblicua afectando de forma leve al trabajador "B" que estaba agachado en la parte inferior del cuadro y al trabajador "A" que era el encargado de realizar la conexión.

El trabajador B sufrió quemaduras leves en la mano derecha y el trabajador A sufrió quemaduras en el antebrazo derecho.



## Recomendaciones

- **Cumple los procedimientos estrictamente.** En TET en BT solo puede haber un punto accesible en tensión, los demás deben estar protegidos. Las prisas nunca pueden justificar atajos en los procedimientos.
- **Utiliza siempre los EPI**, son tus medios de protección cuando todo lo demás falla.
- Recuerda que **la exposición al arco eléctrico, en cualquier tensión, puede provocar quemaduras y graves daños en la vista.**
- **En BT, o trabajas en Tensión** habiendo asegurado que no hay puntos en tensión accesibles **o trabajas sin Tensión**.

**LOS PROCEDIMIENTOS SON UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO, CÚMPLELOS. Y UTILIZA Y HAZ UTILIZAR LOS EPI**

# REUNIONES GRUPOS RADAR

Servicio de Prevención Mancomunado de  
Iberdrola Grupo

Iberdrola España  
Negocio Redes Grupo  
REGIÓN ESTE

## REGIÓN ESTE

UTM	PRIMERA	ULTIMA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
116 - BRIGADA LORCA	04/11/2009	30/04/2014	6	3	3	3	1	0	16
118 - BRIGADA ALZIRA	26/03/2010	06/03/2015	3	3	0	1	4	1	12
258 - BRIGADA CASTELLÓN DE LA PLANA	12/06/2013	05/02/2015	0	0	0	3	3	1	7
259 - BRIGADA BENICARLÓ	28/03/2012	23/05/2014	0	0	7	1	1	0	9
262 - BRIGADA NULES	03/05/2012	28/02/2014	0	0	1	2	1	0	4
263 - BRIGADA SEGORBE	11/06/2013	25/02/2014	0	0	0	2	1	0	3
264 - BRIGADA SAGUNTO	26/09/2012	09/05/2014	0	0	2	0	1	0	3
265 - BRIGADA BURJASSOT (UNIDA A QUART)	12/12/2012	28/05/2013	0	0	1	1	0	0	2
266 - BRIGADA VALENCIA CAPITAL SUR	03/05/2012	26/11/2014	0	0	2	2	1	0	5
267 - BRIGADA VALENCIA CAPITAL NORTE	03/05/2012	26/11/2014	0	0	2	1	1	0	4
268 - BRIGADA QUART	28/03/2012	30/01/2015	0	0	5	3	1	1	10
269 - BRIGADA LIRIA	12/12/2012	19/12/2014	0	0	1	4	3	0	8
270 - BRIGADA TORRENTE	28/03/2012	27/02/2015	0	0	4	5	3	1	13
271 - BRIGADA UTIEL	11/06/2013	23/06/2014	0	0	0	3	3	0	6
272 - BRIGADA BUÑOL	26/09/2012	20/06/2014	0	0	2	3	3	0	8
273 - BRIGADA XÁTIVA	26/09/2012	12/12/2014	0	0	1	2	4	0	7
275 - BRIGADA GANDÍA	26/09/2012	09/01/2015	0	0	3	1	2	1	7
276 - BRIGADA CULLERA	11/06/2013	08/01/2015	0	0	0	1	2	1	4
277 - BRIGADA ALFAFAR	03/05/2012	24/02/2015	0	0	1	2	3	1	7
278 - BRIGADA ALMUSSAFES (UNIDA A ALFAFAR)	12/12/2012	24/06/2014	0	0	1	1	4	0	6
279 - BRIGADA ALICANTE	19/06/2013	17/12/2014	0	0	0	1	3	0	4
280 - BRIGADA SAN JUAN	27/03/2012	17/12/2014	0	0	4	3	3	0	10
281 - BRIGADA BENIDORM	11/12/2012	03/03/2015	0	0	1	4	4	1	10
282 - BRIGADA ALCOY	27/09/2012	20/02/2015	0	0	2	3	2	1	8
283 - BRIGADA DENIA	19/06/2013	05/09/2014	0	0	0	1	4	0	5
285 - BRIGADA ELCHE	03/05/2013	12/12/2014	0	0	0	4	2	0	6
286 - BRIGADA TORREVIEJA	22/05/2012	19/01/2015	0	0	2	2	2	1	7
288 - BRIGADA ELDA	18/06/2013	26/02/2015	0	0	0	1	4	1	6
289 - BRIGADA VILLENA	11/12/2012	26/02/2015	0	0	1	3	4	1	9
290 - BRIGADA MURCIA	27/03/2012	14/11/2014	0	0	4	3	2	0	9
291 - BRIGADA CARTAGENA	11/12/2012	03/04/2014	0	0	1	1	1	0	3
292 - BRIGADA SAN JAVIER	18/06/2013	10/04/2014	0	0	0	2	1	0	3
293 - BRIGADA MAZARRÓN	22/05/2012	21/05/2014	0	0	2	3	2	0	7
294 - BRIGADA CIEZA	27/09/2012	18/03/2015	0	0	2	3	3	1	9
295 - BRIGADA CARAVACA	19/06/2013	14/10/2014	0	0	0	2	3	0	5
296 - BRIGADA YECLA	11/12/2012	03/03/2015	0	0	1	3	3	1	8
297 - BRIGADA ARCHENA	27/09/2012	16/10/2014	0	0	1	3	3	0	7

## REGIÓN ESTE

UTM	PRIMERA	ULTIMA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
TOTAL UTM	04/11/2009	18/03/2015	9	6	57	83	88	14	257
UPL	PRIMERA	ULTIMA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
115 - U.P.L. CARTAGENA	03/11/2009	06/02/2015	2	3	3	3	1	1	13
117 - U.P.L. LA ELIANA-SAGUNTO	19/02/2010	18/02/2015	2	2	6	2	4	2	18
250 - U.P.L. VALENCIA	26/09/2012	05/12/2014	0	0	2	3	6	0	11
251 - U.P.L. TORRENTE	12/12/2012	20/02/2015	0	0	1	3	3	1	8
252 - U.P.L. ALZIRA	28/03/2012	16/12/2014	0	0	7	5	5	0	17
253 - U.P.L. ALICANTE	18/06/2013	25/03/2015	0	0	0	4	6	2	12
254 - U.P.L. ELCHE	27/03/2012	24/10/2014	0	0	6	6	5	0	17
255 - U.P.L. VILLENA	22/05/2012	01/12/2014	0	0	4	7	7	0	18
256 - U.P.L. CASTELLÓN	12/06/2013	26/02/2015	0	0	0	3	3	1	7
257 - U.P.L. MURCIA	27/03/2012	27/02/2015	0	0	5	5	6	1	17
TOTAL UPL	03/11/2009	25/03/2015	4	5	34	41	46	8	138
UPT	PRIMERA	ULTIMA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
432 - ASISTENCIA U.P.L. REGION ESTE	19/11/2014	20/02/2015	0	0	0	0	1	3	4
TOTAL UPT	19/11/2014	20/02/2015	0	0	0	0	1	3	4
COD	PRIMERA	ULTIMA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
434 - OPERACION COD ESTE SUR	21/10/2014	18/02/2015	0	0	0	0	1	1	2
436 - OPERACION COD ESTE NORTE	22/10/2014	26/03/2015	0	0	0	0	1	6	7
TOTAL COD	21/10/2014	26/03/2015	0	0	0	0	2	7	9
<b>TOTAL REGIÓN ESTE</b>	03/11/2009	26/03/2015	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>91</b>	<b>124</b>	<b>137</b>	<b>32</b>	<b>408</b>
	03/11/2009	26/03/2015							



**IBERDROLA**

Servicio de Prevención Mancomunado de  
Iberdrola Grupo

miércoles 01 abril 2015

# Resumen Radar - Grupo Empresas

## Negocio Redes Grupo REGIÓN ESTE

UTM	ÚLTIMA REUNIÓN	COMPONENTES	REUNIONES	COMPORIAMIENTOS INSEGUROS	COMPROMISOS ADQUIRIDOS	MEDIDAS AJENAS
116 - BRIGADA LORCA	30/04/2014	21	19	17	17	7
118 - BRIGADA ALZIRA	06/03/2015	15	12	21	21	19
258 - BRIGADA CASTELLÓN DE LA PLANA	05/02/2015	23	7	18	18	0
259 - BRIGADA BENICARLÓ	23/05/2014	21	9	13	14	8
262 - BRIGADA NULES	28/02/2014	14	4	5	6	4
263 - BRIGADA SEGORBE	25/02/2014	8	3	5	5	1
264 - BRIGADA SAGUNTO	09/05/2014	20	3	12	3	2
265 - BRIGADA BURJASSOT (UNIDA A QUART)	28/05/2013	13	2	4	4	0
266 - BRIGADA VALENCIA CAPITAL SUR	26/11/2014	22	5	7	7	7
267 - BRIGADA VALENCIA CAPITAL NORTE	26/11/2014	16	4	5	5	1
268 - BRIGADA QUART	30/01/2015	17	10	8	8	3
269 - BRIGADA LIRIA	19/12/2014	13	8	4	4	1
270 - BRIGADA TORRENTE	27/02/2015	12	13	15	15	1
271 - BRIGADA UTIEL	23/06/2014	9	6	9	7	4
272 - BRIGADA BUÑOL	20/06/2014	11	8	12	12	6
273 - BRIGADA XÀTIVA	12/12/2014	15	7	10	10	6
275 - BRIGADA GANDÍA	09/01/2015	11	7	10	10	1



**IBERDROLA**

Servicio de Prevención Mancomunado de  
Iberdrola Grupo

miércoles 01 abril 2015

# Resumen Radar - Grupo Empresas

## Negocio Redes Grupo REGIÓN ESTE

UTM	ÚLTIMA REUNIÓN	COMPONENTES	REUNIONES	COMPORTAMIENTOS INSEGUROS	COMPROMISOS ADQUIRIDOS	MEDIDAS AJENAS
276 - BRIGADA CULLERA	08/01/2015	12	4	7	7	1
277 - BRIGADA ALFAFAR	24/02/2015	14	7	8	8	2
278 - BRIGADA ALMUSSAFES (UNIDA A ALFAFAR)	24/06/2014	11	6	9	9	0
279 - BRIGADA ALCANTANTE	17/12/2014	13	4	8	8	0
280 - BRIGADA SAN JUAN	17/12/2014	14	10	17	19	12
281 - BRIGADA BENIDORM	03/03/2015	15	10	13	13	5
282 - BRIGADA ALCOY	20/02/2015	14	8	33	23	20
283 - BRIGADA DENIA	05/09/2014	17	5	14	14	0
285 - BRIGADA ELCHE	12/12/2014	32	6	11	10	0
286 - BRIGADA TORREVEIEJA	19/01/2015	16	7	9	9	3
288 - BRIGADA ELDA	26/02/2015	13	6	10	10	1
289 - BRIGADA VILLENA	26/02/2015	12	9	14	14	5
290 - BRIGADA MURCIA	14/11/2014	24	9	14	14	3
291 - BRIGADA CARTAGENA	03/04/2014	20	3	7	6	0
292 - BRIGADA SAN JAVIER	10/04/2014	11	3	5	5	0
293 - BRIGADA MAZARRÓN	21/05/2014	13	7	12	12	5
294 - BRIGADA CIEZA	18/03/2015	9	9	12	12	2



**IBERDROLA**

Servicio de Prevención Mancomunado de  
Iberdrola Grupo

miércoles 01 abril 2015

# Resumen Radar - Grupo Empresas

## Negocio Redes Grupo REGIÓN ESTE

UTM	ÚLTIMA REUNIÓN	COMPONENTES	REUNIONES	COMPOR TAMIEN TOS INSEGUROS	COMPROMISOS ADQUIRIDOS	MEDIDAS AJENAS
295 - BRIGADA CARAVACA	14/10/2014	10	5	7	7	1
296 - BRIGADA YECLA	03/03/2015	8	8	13	13	3
297 - BRIGADA ARCHENA	16/10/2014	8	7	11	10	2
<b>TOTAL UTM: 37</b>	<b>18/03/2015</b>	<b>547</b>	<b>260</b>	<b>409</b>	<b>389</b>	<b>136</b>
UPL	ÚLTIMA REUNIÓN	COMPONENTES	REUNIONES	COMPOR TAMIEN TOS INSEGUROS	COMPROMISOS ADQUIRIDOS	MEDIDAS AJENAS
115 - U.P.L. CARTAGENA	06/02/2015	12	14	29	29	10
117 - U.P.L. LA ELIANA-SAGUNTO	18/02/2015	11	18	22	23	16
250 - U.P.L. VALENCIA	05/12/2014	8	11	27	28	2
251 - U.P.L. TORRENTE	20/02/2015	8	8	15	15	0
252 - U.P.L. ALZIRA	16/12/2014	10	17	10	10	7
253 - U.P.L. ALCANTANTE	25/03/2015	12	12	12	12	1
254 - U.P.L. ELCHE	24/10/2014	8	17	9	9	0
255 - U.P.L. VILLENA	01/12/2014	9	18	20	20	1
256 - U.P.L. CASTELLÓN	26/02/2015	11	7	13	13	3
257 - U.P.L. MURCIA	27/02/2015	10	17	35	35	0
<b>TOTAL UPL: 10</b>	<b>25/03/2015</b>	<b>99</b>	<b>139</b>	<b>192</b>	<b>194</b>	<b>40</b>



**IBERDROLA**

Servicio de Prevención Mancomunado de  
Iberdrola Grupo

miércoles 01 abril 2015

# Resumen Radar - Grupo Empresas

Negocio Redes Grupo  
REGIÓN ESTE

UPT	ÚLTIMA REUNIÓN	COMPONENTES	REUNIONES	COMPORTAMIENTOS INSEGUROS	COMPROMISOS ADQUIRIDOS	MEDIDAS AJENAS
432 - ASISTENCIA U.P.L. REGION ESTE	20/02/2015	13	4	10	10	1
TOTAL UPT: 1	20/02/2015	13	4	10	10	1
COD	ÚLTIMA REUNIÓN	COMPONENTES	REUNIONES	COMPORTAMIENTOS INSEGUROS	COMPROMISOS ADQUIRIDOS	MEDIDAS AJENAS
434 - OPERACION COD ESTE SUR	18/02/2015	35	2	7	7	0
436 - OPERACION COD ESTE NORTE	26/03/2015	38	7	15	12	4
TOTAL COD: 2	26/03/2015	73	9	22	19	4
TOTAL REGIÓN ESTE: 50	26/03/2015	732	412	633	612	181
	26/03/2015					
TOTAL Iberdrola España: 50	26/03/2015	732	412	633	612	181
TOTAL: 50	26/03/2015	732	412	633	612	181

**Anexo 2**

**Plan de actuaciones de información, formación y psicología aplicada**

**1. CAMPAÑAS INFORMATIVAS**

Seguidamente se relacionan los soportes y temas:

**Audiovisuales:**

- Informe audiovisual de información en PRL – 2014.
- Audiovisual ergonomía: “Configuración ergonómica del puesto de trabajo”.
- Audiovisuales ergonomía: “Claves para poner a punto tu cuerpo en el trabajo (oficina, exterior, instalación)”.
- Audiovisual: “Caídas al mismo nivel”.

**Folletos:**

**Ejemplares:**

- Diseño díptico: “Pequeñas herramientas” 11.000
- Actualización díptico: “Recomendaciones de seguridad para el estrobo y el movimiento de cargas” 2.000
- Envío díptico: “Condiciones ambientales” 9.000
- Envío díptico: “Aspectos ergonómicos en puesto de trabajo con pantallas de visualización”. 9.000
- Campaña Seguridad Vial: 12 meses – 12 causas Fichas por correo electrónico

**Encuestas y exámenes:**

- Test sobre el díptico: “Pequeñas herramientas”.
- Diseño encuesta: “Plan de movilidad”.

**Libros / Publicaciones:**

**Ejemplares:**

- Distribución revista Clínica Mayo: “Solución al estrés” (a empleados incorporados desde 11/08/2014) 104

**Carteles:**

**Ejemplares:**

- Diseño y realización del calendario 2016. 9.000

**Banners:**

- “Prevención de lesiones musculares”.
- “Campaña doce meses – doce causas”.
- Mantenimiento banner: “Seguridad vial”.
- Mantenimiento banner: “Campaña de prevención del cáncer”

**Objetos promocionales:**

**Ejemplares:**

- Llaves USB: “La llave de la seguridad está en tus manos” 300
- Carpetas de Seguridad vial 2.500
- Porta tarjetas “yo-yo” 4.000

## 2. FORMACIÓN

### 2.1 Diagnóstico de necesidades

La formación en seguridad y salud tiene como objetivo principal el conocimiento de los riesgos de la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta, a su vez, la formación ya impartida. De igual forma se consideran las obligaciones legales derivadas de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reales Decretos*. En cuanto a la *Ley 54/2003 de reforma del marco normativo en Prevención de Riesgos Laborales*, su artículo 4º: punto 3, artículo 32 bis, *Presencia de los recursos preventivos*, especifica que los empleados deben obtener la formación correspondiente en materia de prevención de riesgos, como mínimo las funciones de nivel básico.

### 2.2 Estructura de los cursos

IBERDROLA dispone de Unidades Didácticas acerca de los riesgos detectados y valorados en la Evaluación de Riesgos. Se impartirán diversos cursos que agrupan varias unidades formativas acerca de diferentes riesgos a lo largo del ejercicio, como por ejemplo *Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico*.

### 2.3 Gestión de la actividad formativa

Está previsto que en la formación de Prevención de Riesgos Laborales de 2015 participen 29.970 asistentes que invertirán un total de 78.619 horas. Dividiendo estas horas de asistencia entre el número total de empleados a Enero de 2015 resultan 9,12 horas de formación en PRL por empleado.

### 2.4 Características del plan de información y formación del ejercicio

El plan se ha realizado desde una perspectiva global ya que incide en todos los niveles de empleados que componen IBERDROLA. Por ello se ha previsto realizar jornadas destinadas a Técnicos, Mandos Intermedios, Líderes de Seguridad y empleados en general. A pesar de que los criterios fundamentales que se han empleado para realizar el plan surgen de la Evaluación de Riesgos y Accidentalidad, se incorpora la realización de jornadas que responden a otros criterios, como los cursos destinados a colectivos específicos: Técnico, Líderes de Seguridad, etc., formados por empleados que por sus funciones son actores principales en la gestión de la prevención aunque no están expuestos a riesgos concretos.

En las jornadas destinadas a técnicos se considera la legislación en prevención, las responsabilidades que ésta determina, la situación actual de la Empresa en tema de Prevención, las medidas correctoras tendentes a eliminar los accidentes de trabajo y su implicación en el desarrollo de los trabajos realizados tanto por personal propio como de Contrata, particularmente en lo que se refiere a las obras y contratación de las mismas. En conclusión, este es un plan global, que considera los diferentes colectivos que componen IBERDROLA, que está diseñado para la obtención de resultados.

#### FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD, POR CURSOS

	CURSOS	Nº ASIST.	HOASIS	HEE*
IBD Distribución	1443	19099	46963	11,75

\* HEE: Horas estimadas por empleado.

**FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN NEGOCIO DE REDES:**

DENOMINACIÓN	Cursos	Asistentes	Horas	H. Asist.
CAPACITACIÓN DE AZT DE LÍNEAS CT'S	4	20	6	120
CAPACITACIÓN DE AZT DE SUBESTACIONES	2	10	6	60
CPCI BÁSICOS	38	550	2	1100
CURSO PRÁCTICO CONTRA INCENDIOS NIVEL INTERMEDIO AUTO RESCATADORES	5	25	5	125
CURSO PRÁCTICO CONTRA INCENDIOS RECICLAJE AUTO RESCATADORES	35	450	3	1350
CURSO VOCALES COMITÉ	1	5	20	100
FORMACIÓN PLAN EMERGENCIA	160	2000	3	6000
FORMACIÓN SOBRE RIESGOS EVALUADOS	6	120	6	720
FORMACIÓN SOBRE RIESGOS EVALUADOS	2	30	6	180
LÍDERES DE SEGURIDAD	1000	12500	2	25000
NIVEL BÁSICO PARA OFICIALES DE NUEVO INGRESO	3	36	50	1800
PREVENCIÓN DE RIESGO CARDIO-VASCULAR	80	1650	2	3300
FORMACIÓN SOBRE RIESGOS EVALUADOS	12	290	6	1740
PREVENCIÓN RIESGO OFICINAS - PVDs (GEP)	1	50	1	50
PREVENCIÓN SEGURIDAD VIAL (GEP)	1	5	2	10
PRIMEROS AUXILIOS	30	500	3	1500
RADAR	10	120	4	480
RECICLAJE AZT LINEAS Y CTs	32	360	4	1440
RESCATE EN ALTURA	13	200	6	1200
SEGURIDAD VIAL	4	100	4	400
SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS (GEP)	1	60	3	180
SOLICITANTES DE DESCARGOS	3	18	6	108
<b>TOTALES</b>	<b>1.443</b>	<b>19.099</b>		<b>46.963</b>

**3. PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA**

Durante el ejercicio se mantendrá el sistema permanente de detección y atención a los riesgos de la esfera psicosocial, fundamentalmente a través de la aplicación de los protocolos de vigilancia de la salud correspondientes, que ya consideran aspectos propios de este campo.

Desde el punto de vista preventivo, además de mantener el asesoramiento a las organizaciones de Recursos Humanos en lo que respecta a la implantación de medidas de índole organizativa, se prevé la difusión general del documento de la Clínica Mayo: "Solución al estrés".

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- “Libro blanco de la cultura de seguridad”, EINARE, Ministerio de Fomento.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 7/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Texto de apuntes de clase para Máster de Prevención de Riesgos Laborales, curso 2014/2015, sobre Modelos de gestión. OHSAS 18001:2007. Teresa Gallego Navarro. Universitat Jaume I.
- “Formación y comunicación. Bases operativas para el aumento de la eficacia docente”, Dr. Jaume Llacuna Morera, Universitat de Barcelona.
- [www.Iberdrola.es](http://www.Iberdrola.es)
- Iberdrola S.A. e Iberdrola Grupo.