



DESARROLLO ORGANIZATIVO Y SOPORTE A LA EXPLOTACIÓN

De izquierda a derecha: Fernando Albertos, Julio A. Belinchón (Jefe de la Unidad de Soporte), Fermín Pardo, Raúl Redondo, Ramiro Fragío y Manuel Gámez.

El Plan de Gestión de la central nuclear de Cofrentes lo conforman tres elementos clave:

- Las personas
- La organización
- La instalación

Y uno de los pilares transversales sobre los que se sustenta el Plan de Gestión es el **Desarrollo Organizativo y de Recursos Humanos**. Asociado a este pilar se encuentra el **Proyecto de Renovación de Personal (CORE)**, que desarrolla las acciones destinadas a gestionar adecuadamente la renovación del personal de CN Cofrentes mediante la cobertura de las salidas que se produzcan como consecuencia de jubilaciones u otras causas. Este proyecto tiene como objetivo mantener la capacidad de la organización de la central nuclear de Cofrentes para una explotación segura y fiable.

El Proyecto CORE se inició en el año 2003 y desde entonces se ha realizado el relevo de más de un tercio de la plantilla, consiguiendo una óptima combinación de juventud y experiencia. En los próximos seis años está previsto renovar otro tercio de la plantilla, con la incorporación de más de 120 personas.

Para ello, se ha realizado un estudio detallado de la evolución de la Organización que nos permite realizar las nuevas incorporaciones con la antelación suficiente para completar el entrenamiento y disponer de un periodo de solape de la persona que se incorpora con la persona que va a salir.

Uno de los elementos clave para el desarrollo de este proyecto es el reclutamiento, que se realiza fundamentalmente mediante dos canales:

- La selección de personal del exterior, básicamente jóvenes que han terminado sus estudios recientemente.
- La incorporación de profesionales cualificados, debidamente contrastados, procedentes de otras organizaciones de Iberdrola y de empresas colaboradoras, que nos aportan experiencia.

En ambos casos, los profesionales que se incorporan realizan el entrenamiento que se establece en los **Programas de Formación Inicial Específica y Continua (PFIEyC)** que se han desarrollado para cada uno de los puestos de la organización. La aplicación de los PFIEyC permite concretar las acciones formativas necesarias y su desarrollo se detalla en los planes anuales de formación.

Otro de los elementos clave del Proyecto CORE es la movilidad

funcional. Mediante cambios organizativos internos, tanto promociones como movimientos horizontales, se refuerzan aquellas posiciones que se considera necesario dotar con personal experimentado. También en estos casos, antes de ocupar el nuevo puesto, hay que superar el entrenamiento indicado en los PFIEyC.

Como una parte del Proyecto CORE merece especial mención el Proyecto ESPER, diseñado para la renovación del personal con licencia de operación. Sus pilares fundamentales son un riguroso proceso de selección y un exigente periodo de formación que permita a los candidatos superar los exámenes del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) preceptivos para obtener la licencia.

Hasta ahora se han incorporado seis grupos ESPER (35 personas), lo que ha permitido renovar la mayor parte del personal con licencia. Actualmente están realizando los exámenes del CSN los miembros de grupo ESPER-7 (5 personas), que se incorporarán a la plantilla de CN Cofrentes en este año 2014, una vez supe-

En los próximos seis años está previsto renovar otro tercio de la plantilla, con la incorporación de más de 120 personas ■

rados los exámenes. Además, se está realizando la selección de los miembros del grupo ESPER-8.

Una de las grandes aportaciones del Proyecto ESPER ha sido la inclusión en los distintos grupos de titulados superiores. Éstos han realizado la formación y superado las pruebas para la obtención de la licencia, aunque no la vayan a ejercer, lo que nos ha permitido incorporar al equipo directivo a jóvenes con un profundo conocimiento de la Planta.

En el desarrollo del Proyecto CORE es indispensable la participación de la Dirección de Recursos Humanos de Iberdrola Generación, que participa activamente en la elaboración de los planes de plantilla, los procesos de selección externos y la localización de candidatos internos. La Unidad de Soporte de CN Cofrentes es res-

ponsable de la gestión del personal dentro de la organización, así como el nexo entre la Dirección de Recursos Humanos de Generación y la Organización de la Central.

SOPORTE A LA ORGANIZACIÓN DE CN COFRENTES

Como se ha comentado, la Unidad de Soporte es responsable de gestionar los Recursos Humanos de CN Cofrentes según las directrices de la Dirección de la Central y siguiendo la línea marcada por la Dirección de Recursos Humanos de Generación. A la vez, es responsable de establecer, implantar y mantener programas de formación, para el desarrollo de la organización. Pero éstas, no son más que dos de las funciones con las que ésta Unidad apoya al resto de la organización.

La Unidad de Soporte la conforman:

- **Formación**, que además de lo anteriormente expuesto se encarga de vigilar el cumplimiento de toda aquella normativa aplicable en esta área, tanto al personal propio como al de empresas colaboradoras.



- **Servicios de Planta**, que abarca áreas tan dispares como servicios generales, logística, suministro de materiales y almacenes de la Central, así como la informática de gestión y secretaría administrativa.
- **Química y Medioambiente**, encargada de monitorizar todos los procesos químicos y radioquímicos de la Planta, así como de gestionar el tratamiento de residuos radiactivos y velar por el cumplimiento de todos los requisitos ambientales aplicables.
- **Servicio Médico** que, dependiendo funcionalmente de Soporte, vela por la vigilancia de la salud de los trabajadores de CN Cofrentes, así como de atender aquellas asistencias normales y de urgencia que surgen en el día a día de la Central. Cabe destacar en este punto, la existencia en el Centro Médico, de las instalaciones de nivel 1 para

La Dirección de CN Cofrentes ha centrado sus esfuerzos en la última década en reducir los índices de accidentalidad, logrando alcanzar objetivos de mejora año a año ■

la asistencia inicial de personal irradiado y contaminado.

- **Seguridad Laboral**, responsable de vigilar el cumplimiento de la normativa aplicable por parte de todo el personal, concienciando a todos de la importancia de la seguridad por encima de todo y velando por cumplir el objetivo final de Iberdrola de "Riesgo 0".
- Adicionalmente a todo lo anterior, desde la Unidad de Soporte también se gestionan las relaciones con organismos e instituciones ofi-

ciales con los que se trata frecuentemente, así como las relaciones con el entorno, punto éste muy importante para mantener una buena relación con los habitantes y vecinos de la comarca en la que se encuentra situada la central nuclear de Cofrentes.

Por último, la Unidad de Soporte actúa también como nexo en las relaciones habituales con WANO (Asociación Mundial de Operadores Nucleares) de la que Iberdrola Generación Nuclear es miembro de pleno derecho y en la que anualmente técnicos de nuestra organización participan en actividades y programas, al igual que son recibidos en la propia instalación.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Manual de Expectativas y Comportamientos de CN Cofrentes tiene como primera expectativa la de "Priorizar la seguridad" y dice textualmente: *"Se espera de todas las personas que trabajan en Cofrentes que tengan como primera prioridad la seguridad de las personas y de la instalación. Aplica a la seguridad en todas sus dimensiones: seguridad nuclear, seguridad laboral, seguridad física y protección radiológica y en todas las actividades tanto individuales como colectivas"*.

Seguridad Laboral, depende funcionalmente de la Unidad de Soporte, y es por tanto responsabilidad de esta Unidad velar por el cumplimiento de esta expectativa de la central de Cofrentes.

En este sentido, la Dirección de CN Cofrentes ha centrado sus esfuerzos en la última década en reducir los índices de accidentalidad, resultando en un cambio drástico, positivamente hablando, en la tendencia de estos índices, logrando alcanzar objetivos de mejora año a año. En este punto cabe destacar el Índice de Frecuencia de accidentes del año 2013, con el resultado más bajo de la historia de la Central: ningún accidente con baja y sólo un accidente sin baja, y ello pese a ser un año con recarga, en la que durante 40 días se realizaron más de 12.000 trabajos, más de 3.000 descargos y se contrataron en torno a 2.000 personas. ■

