



CAPITAL HUMANO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA

Descripción de la política de recursos humanos de la autoridad portuaria

Los Recursos Humanos son un factor clave para nuestra competitividad. El Área de Capital Humano de la Autoridad Portuaria de Valencia se apoya en 3 pilares fundamentales para la consecución de sus objetivos: la formación de sus empleados, la comunicación interna y los procesos de selección de personal, tanto a nivel interno como externo.

Empleo en la Autoridad Portuaria

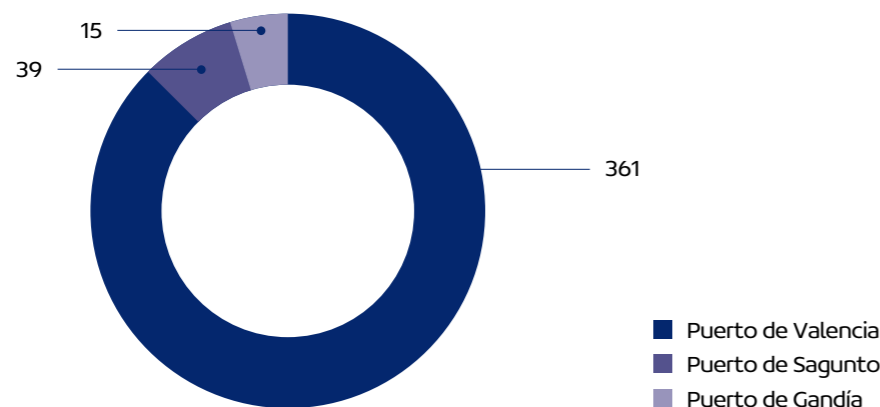
Número total de trabajadores de la Autoridad Portuaria.

Realizados los cálculos correspondientes a las entradas y salidas de personal, en 2013 la plantilla de la APV alcanzó una media de 407 trabajadores/as 374 con contrato fijo y 33 con contrato eventual.

La evolución de la plantilla media en los últimos 3 años es la siguiente:

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD PORTUARIA	2011	2012	2013 ¹
Plantilla Media Anual	412	415	407

Como ya se ha explicado, la Autoridad Portuaria de Valencia gestiona los puertos de Valencia, Sagunto y Gandía, en el siguiente gráfico figura la distribución de la plantilla de la APV por puertos²:



Porcentaje de trabajadores eventuales sobre el total de fijos. Para el cálculo de este indicador, del cómputo de trabajadores eventuales se excluirán los contratos condicionados a circunstancias de la producción

EVOLUCIÓN PORCENTAJE DE TRABAJADORES EVENTUALES DE LA AUTORIDAD PORTUARIA	2011	2012	2013
Porcentaje de trabajadores eventuales sobre el total de fijos	6,77	8,19	11,26

¹ Para el cálculo de la plantilla media en 2013 se ha tenido en cuenta el número de días que cada empleado ha permanecido de alta en la empresa. Además el porcentaje de los contratos a tiempo parcial y de los contratos de relevo computan sólo uno de ellos, por la naturaleza de los mismos

² En este gráfico y en los siguientes se toma como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2013. Este dato puede diferir de la plantilla media anual.

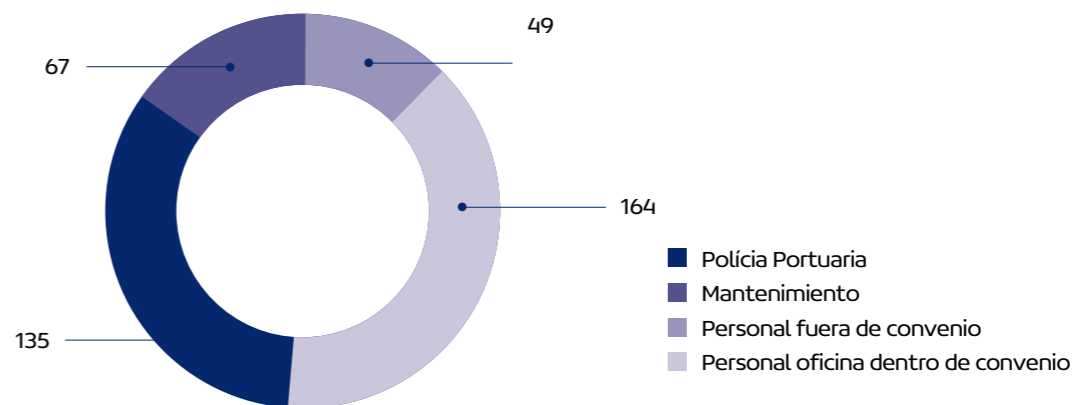
Durante 2013 en términos absolutos (a 31 de diciembre de 2013) hubo una disminución de la plantilla de 2 personas con contrato fijo.

Además las variaciones a lo largo del año respecto al personal con contrato fijo fueron las siguientes: se incorporó 1 empleado y causaron baja en la empresa 9 empleados: 5 varones y 1 mujer por jubilación definitiva, 1 empleado por incapacidad permanente absoluta, 1 por incapacidad permanente total y 1 por gran invalidez. Respecto al personal eventual que causó baja, todos lo hicieron por finalización o cambio de contrato.

La APV cuenta con un entorno de trabajo estable, teniendo en cuenta que el 89,88% de su plantilla total corresponde a personal con contrato fijo mientras que el 10,12% restante sería personal con contrato eventual por sustitución. Además, tal y como establece la normativa legal, un 2% de la plantilla de la APV lo constituye personal con algún tipo de minusvalía.

Distribución de plantilla por áreas de actividad. Entendidas dichas áreas como personal adscrito al servicio de policía, personal de mantenimiento, personal de oficina en convenio y personal de oficina excluido de convenio.

Respecto a la distribución por áreas de actividad, la plantilla de la APV se repartiría como se observa en el siguiente gráfico:



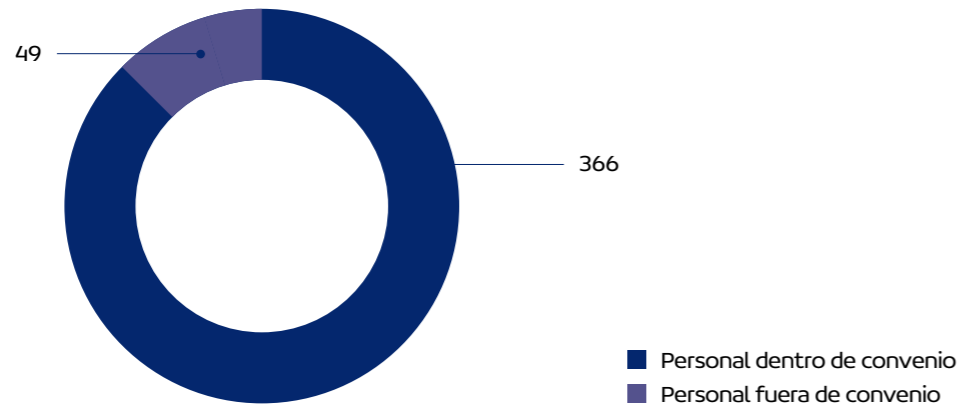
En consecuencia, el personal de dentro de convenio representa el 88,19% mientras que el personal de fuera de convenio el 11,81% de la plantilla de la APV.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS DE ACTIVIDAD DURANTE 2013	
ACTIVIDAD	PORCENTAJE SOBRE PLANTILLA ANUAL
Oficina fuera de convenio	11,81%
Oficina dentro de convenio	39,52%
Mantenimiento	16,14%
Policía Portuaria	32,53%

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

El personal que presta sus servicios en la APV se puede clasificar en personal de dentro y de fuera de Convenio Colectivo. El personal de dentro de Convenio Colectivo se rige por el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias que se aplica a "todo el personal de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias comprendido en su ámbito funcional (Grupos II -responsables y técnicos- y Grupo III -profesionales-) incluido en la nueva clasificación". Por su parte, el personal de fuera de Convenio está compuesto por subdirectores, jefes de área, jefes de departamento, jefes de división y jefes de unidad, tal y como establece por exclusión el citado Convenio Colectivo y se rige por el Estatuto General de los Trabajadores y demás normas complementarias.

La distribución de la plantilla de la APV según se trate de personal de dentro o fuera de Convenio Colectivo quedaría de la siguiente manera:



Comunicación interna y participación

Mecanismos de representación de los trabajadores y de comunicación de los mismos con la dirección.

Tal y como establece el artículo 30 del Real Decreto Legislativo 2/2011 de 5 de septiembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en el Consejo de Administración de la APV los trabajadores/as de la APV están representados por un representante sindical. Dicho representante pertenece al sindicato CC.OO.

Mecanismos de participación técnica de los trabajadores en la mejora de los procesos productivos de la Autoridad Portuaria (sistemas de sugerencias, reuniones periódicas de coordinación de la actividad, grupos de calidad, etc.).

Los responsables del Área de Capital Humano se reúnen regularmente con el Comité de Empresa para informar sobre las novedades en materia de recursos humanos y para resolver las dudas y asuntos que surjan en el día a día. En 2013 tuvieron lugar 6 reuniones.

En 2008, al amparo de la LO 3/2007, se creó la Comisión Permanente de Igualdad que, designada de forma paritaria entre la Representación Legal de los Trabajadores/as y de la Dirección de la APV, tiene como objetivo crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, cuya misión principal es el apoyo en la realización del diagnóstico del Plan de Igualdad, el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y la información y sensibilización de toda la plantilla. En 2013 la Comisión Permanente de Igualdad se reunió en 2 ocasiones y sus actuaciones más significativas estuvieron relacionadas con:

- Aprobación de las áreas de conciliación y corresponsabilidad, acceso al empleo y comunicación y lenguaje no sexista.
- Se crea un grupo de atención de acoso para su detección y erradicación
- Formación de todas las personas que forman la CPI en materia de acoso.
- Aprobación de las guías de implantación de las áreas de Formación, Promoción y Retribución.
- Se aprueba y distribuye a toda la plantilla la Guía del Lenguaje Neutro.

La APV dispone, asimismo, de un conjunto de comisiones destinadas a mejorar el funcionamiento de la empresa y formadas por miembros de la Dirección de la empresa y por los/las Representantes Legales de los Trabajadores/as:

- **Comisión Local de Gestión por Competencias**, cuya finalidad es velar por el cumplimiento del II Convenio Colectivo. En 2013 se celebró 1 reunión y los acuerdos más significativos tuvieron como objetivo la regulación de los concursos internos y externos.
- **Comité de Seguridad y Salud Laboral**, tiene como fin vigilar el cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, se realizaron 8 reuniones a lo largo de 2013.
- **Comisión de Control del Plan de Pensiones**, cuyo objetivo es velar y hacer cumplir las normas establecidas en el reglamento que regula el Plan de Pensiones, se reúne periódicamente con el fin de valorar la admisión de las nuevas incorporaciones al Plan, así como establecer nuevos criterios de funcionamiento para la mejora del mismo.
- **Comisión de Préstamos y Anticipos**, tiene como fin gestionar los fondos asignados por la empresa para los préstamos y anticipos al personal de la APV. En 2013 se reunió en 5 ocasiones.
- **Comisión de Vestuario**, cuyo objetivo es estudiar la vestimenta más adecuada para cada puesto de trabajo. Se reunió dos veces en 2013.

En la APV existen también una serie de Comisiones Delegadas del Comité de Empresa, compuestas únicamente por trabajadores/as:

- **Comisión de Fines Sociales**, cuya finalidad es gestionar los recursos económicos aportados por la empresa para los fines sociales recogidos en el II Convenio.
- **Comisión de Deportes**, que tiene como fin organizar actividades y eventos deportivos para trabajadores/as y familiares.
- **Comisión de Cultura**, cuyo objetivo es fomentar y organizar eventos de índole cultural para los trabajadores/as, principalmente a través de la Festividad de la Virgen del Carmen.

Además el personal de la APV cuenta con un buzón de sugerencias en el Portal del Empleado.

Por otra parte, durante 2013 se crearon ocho grupos de trabajo para mejorar de forma continua los diferentes procesos internos de la APV, elaborar procedimientos e implementar gradualmente una visión orientada a procesos en la APV. Estos Grupos tienen una composición multidisciplinar (al ser la mayoría transversales) sin embargo aquí se especifica la Unidad Organizativa responsable o líder del equipo de trabajo. Generalmente los grupos de trabajo que aquí se mencionan utilizan la metodología denominada seis sigma.

En concreto, los grupos de trabajos que se crearon en 2013 fueron:

1. Con Capital Humano en el desarrollo de algunos procedimientos internos de esta unidad organizativa.
2. Con Económico-Financiero se ha trabajado en la elaboración y mejora de los procesos de la unidad organizativa Gestión de Compras.
3. Con Planificación Estratégica y Transformación en colaboración y apoyo a la Unidad Organizativa de Dominio Público en la actualización y desarrollo de todos los procedimientos internos de dicha unidad.
4. Con el Área de Gestión de Servicios se está participando en el desarrollo de procesos y procedimientos que afectan a varias de sus Unidades Organizativas, así como a otras unidades organizativas de la APV al ser algunos de los procesos definidos transversales a toda la organización.
5. Con Secretaría General en el apoyo de flujogramas de trabajo y otros documentos de soporte en el proceso de contratación.
6. Con Servicios Generales en el desarrollo de algunos procedimientos internos de esta unidad organizativa.
7. Con Sistemas de Información en el desarrollo de algunos procedimientos internos de esta unidad organizativa.
8. Con Oficina Técnica en apoyo al desarrollo de comunicación del GIS Corporativo de la APV.

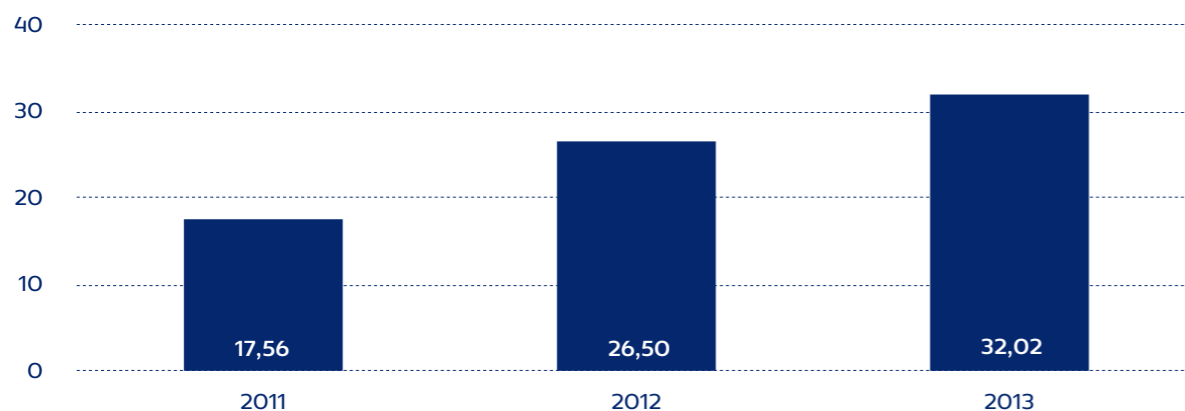
Formación

Porcentaje de trabajadores que siguen programas de formación, diferenciando entre trabajadores de dentro y fuera de convenio¹.

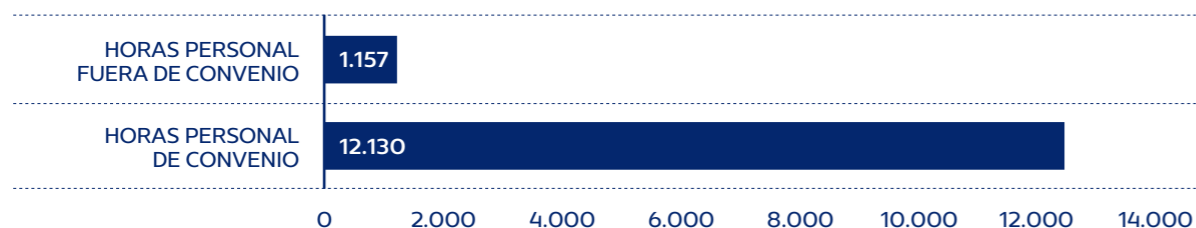
PORCENTAJE DE TRABAJADORES/AS QUE SIGUEN PROGRAMAS DE FORMACIÓN	
Dentro de convenio	89,5%
Fuera de convenio	10,5%
Total trabajadores/as formación	267

Evolución del promedio de horas de formación por trabajador, diferenciando entre trabajadores de dentro y fuera de convenio.

El promedio de horas de formación por empleado/a en 2013 fue de 32,02 horas, con una inversión total en formación de 116.629,71 €, lo que representa una inversión media en formación de 281,04 € por persona. En el siguiente gráfico aparece la evolución del promedio de horas de formación por trabajador/a en los últimos 3 años:



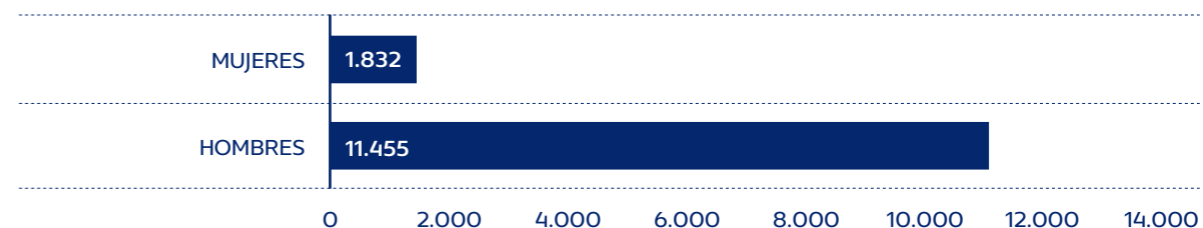
El gráfico siguiente muestra las horas de formación diferenciando si se trata de personal de dentro o fuera de Convenio:



En 2013 el promedio de horas de formación distinguiendo entre personal de dentro y fuera de convenio fue el siguiente:

	TOTAL HORAS	NÚMERO DE EMPLEADOS	PROMEDIO
Personal dentro de Convenio	12.130	366	33,14
Personal fuera de Convenio	1.157	49	23,61

A continuación figura la distribución de horas de formación distinguiendo entre horas de formación hombres y horas de formación mujeres:



Número de programas formativos en curso en relación con el sistema de gestión por competencias (de acuerdo con el convenio colectivo actualmente en vigor).

Conviene recordar en este punto que el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias hace especial hincapié en la importancia de la formación, sobre todo la relacionada con las 30 competencias técnicas consideradas básicas y comunes a todos los puertos del sistema portuario español. En este contexto, las Autoridades Portuarias, con apoyo de OPPE y en colaboración con AGON TEC, se han dotado de una plataforma de teleformación que permite al personal de la APV formarse tanto a distancia como desde la propia APV. Para facilitar el acceso a los cursos disponibles dentro de esta plataforma, el Área de Capital Humano de la APV dispone de un aula de formación con varios puestos de ordenador equipados con las últimas tecnologías y conexión a Internet. Desde 2008 el Tribunal Examinador de Gestión por Competencias vela por la transparencia de todos los exámenes realizados a través de la plataforma de teleformación.

A continuación figuran los datos correspondientes a la formación on-line realizada en 2013 distinguiendo si corresponde a formación on-line general o a formación on-line dentro del ámbito de la Gestión por Competencias:

Formación on-line General

ACCIÓN FORMATIVA	HORAS MUJERES	HORAS HOMBRES	HORAS PERSONAL DE DENTRO DE CONVENIO	HORAS PERSONAL DE FUERA DE CONVENIO
Idiomas	150	1150	1.300	-
Optimización Fiscal Retrib. y Gastos Personal	-	30	30	-
Control Gestión Avanzado	-	12	-	12
TOTAL	150	1.192	1.330	12

¹ En este gráfico y en los siguientes se toma como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2013. Este dato puede diferir de la plantilla media anual.

Formación on-line Gestión por Competencias

ACCIÓN FORMATIVA	HORAS MUJERES	HORAS HOMBRES	HORAS PERSONAL DE DENTRO DE CONVENIO	HORAS PERSONAL DE FUERA DE CONVENIO
Comercial y Marketing N1	10	30	40	-
Comercial y Marketing N2	-	80	80	-
Contabilidad y Auditoría N1	-	75	75	-
Gestión de Mercancías N1	30	30	60	-
Gestión de Mercancías N2	-	350	350	-
Gestión Económico-Financiero y Presupuestaria N1	-	10	10	-
Gestión Económico-Financiero y Presupuestaria N2	-	20	20	-
Logística e Intermodalidad N1	15	15	30	-
Logística e Intermodalidad N2		250	250	-
Medio Ambiente N1	15	105	120	-
Medio Ambiente N2		150	150	-
Náutica Portuaria N1		50	50	-
Operaciones y Servicios Portuarios N1	45	90	135	-
Operaciones y Servicios Portuarios N2	50	400	450	-
Prevención de Riesgos Laborales N1	15	75	90	-
Prevención de Riesgos Laborales N2		250	250	-
Relaciones Laborales N1	160	300	460	-
Relaciones Laborales N2	40	200	240	-
Sector y Estrategia Portuaria N1	60	105	165	-
Sector y Estrategia Portuaria N2	80	520	600	-
Seguridad Industrial N1	30	60	90	-
Seguridad Industrial N2	-	100	100	-
Tráfico Pasajeros N1	-	90	90	-
Tráfico Pasajeros N2	50	450	500	-
UES : Hoja de cálculo N1	-	30	30	-
UES : Hoja de Cálculo N2	25	50	75	-
UES : Internet N1	10	-	10	-
UES : Internet N2	20	40	60	-
UES : Procesador de Textos N1	-	10	10	-
UES : Procesador de Textos N2	50	25	75	-
TOTALES	705	3.960	4.665	-

Por otra parte en 2013 se impartieron las siguientes materias en modo presencial:

Formación Presencial General

ACCIÓN FORMATIVA	HORAS MUJERES	HORAS HOMBRES	HORAS PERSONAL DE DENTRO DE CONVENIO	HORAS PERSONAL DE FUERA DE CONVENIO
Idiomas	687	1.572	1.610	649
Actualización Legislativa Tráfico y Circulación	80	2.640	2.720	-
Soldadura Especializada (Eléct.-MIG-MAG-TIG)	-	80	80	-
Liderazgo Público	55	-	-	55
Máster Gestión Portuaria y Tte. Intermodal	-	918	918	-
Resp. Subcontratación Compras en la PRL	-	28	-	28
Contabilidad Práctica	-	96	-	96
Financiación Formación Continua con la FTFE	-	24	24	-
Idiomas Directivos	-	145	-	145
Control Gestión Avanzado	-	70	-	70
Fisioterapia	-	100	100	-
Terapia Regenerativa	16	8	16	8
Cien x Cien IVA	-	28	14	14
La nueva Ley de Costas	16	16	-	32
Contabilidad de Gestión	-	63	42	21
Diagnóstico y Terapia Espinolumbar	28	-	28	-
Traumatología	-	14	14	-
Comunicaciones de datos	-	13	13	-
Circulación Ferroviaria	40	40	80	-
Novedades Normativas Laboral y Seg.Social	-	4	4	-
Formación Permanente Directivos	-	8	-	8
TOTALES	922	5.867	5.663	1.126

En 2013 se llevaron a cabo distintas acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales:

Formación Prevención Riesgos Laborales Presencial

ACCIÓN FORMATIVA	HORAS MUJERES	HORAS HOMBRES	HORAS PERSONAL DE DENTRO DE CONVENIO	HORAS PERSONAL DE FUERA DE CONVENIO
Riesgos en espacios confinados	-	21	21	-
Pantallas Visualización de Datos (PVD)	6	18	15	9
Carga Física Postural	-	15	15	-
Manejo manual de cargas	-	18	18	-
Riesgos en Talleres Automóviles	-	12	12	-
Riesgos eléctricos en baja/alta tensión	-	15	15	-
Riesgos en seguridad vial	9	21	30	-
RCP-Básica y desfibrilador ext.automatizado	30	240	270	-
Plan autoprotección	10	28	28	10
Riesgos por exposición al ruido	-	30	30	-
Riesgos Puentes Grúa Camión Cesta Grúa	-	12	12	-
Riesgos en Soldadura	-	6	6	-
TOTALES	55	436	472	19

Además durante 2013 la Comisión Local de Gestión por Competencias continuó con su labor de análisis de las reclamaciones recibidas en relación con los perfiles personales resolviendo todas las controversias que se han ido suscitando a lo largo de este año.

Apoyándose en el sistema de gestión por competencias, durante 2013 se llevaron a cabo, bajo la dirección del Área de Capital Humano, una serie de concursos oposición destinados a cumplir tanto con las directrices del Plan de Empresa como con los acuerdos firmados con el Comité de Empresa.

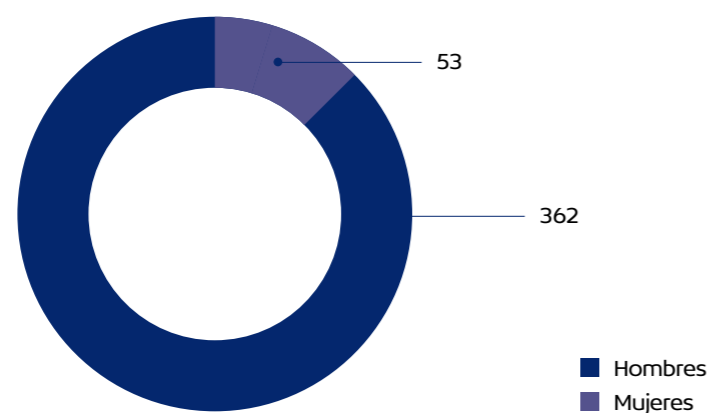
El proceso de cobertura de plazas internas y externas se saldó con un total de 10 plazas cubiertas correspondientes a las siguientes ocupaciones:

- 1 Responsable de Oficina de Contratación
- 1 Técnico de Gabinete de Dirección
- 1 Técnico de Comercial
- 1 Técnico de Marca de Garantía
- 4 Jefes de Equipo de Policía Portuaria de Valencia
- 2 Jefes de Equipo de Policía Portuaria de Sagunto

Estructura de la plantilla y equidad.

Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores¹.

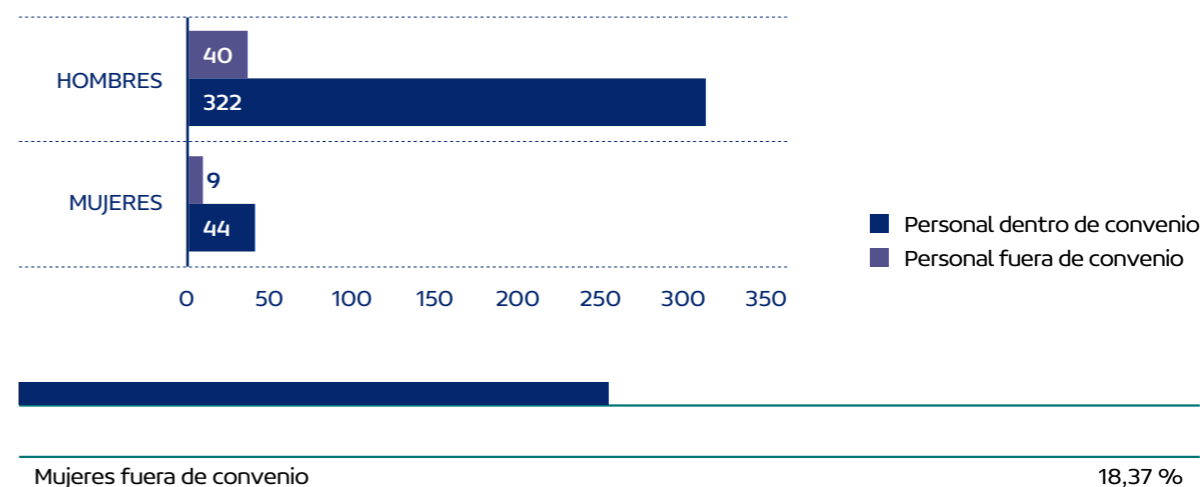
La distribución por sexo de la plantilla de la APV queda reflejada en el siguiente gráfico:



En consecuencia el porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores/as es del 12,77%.

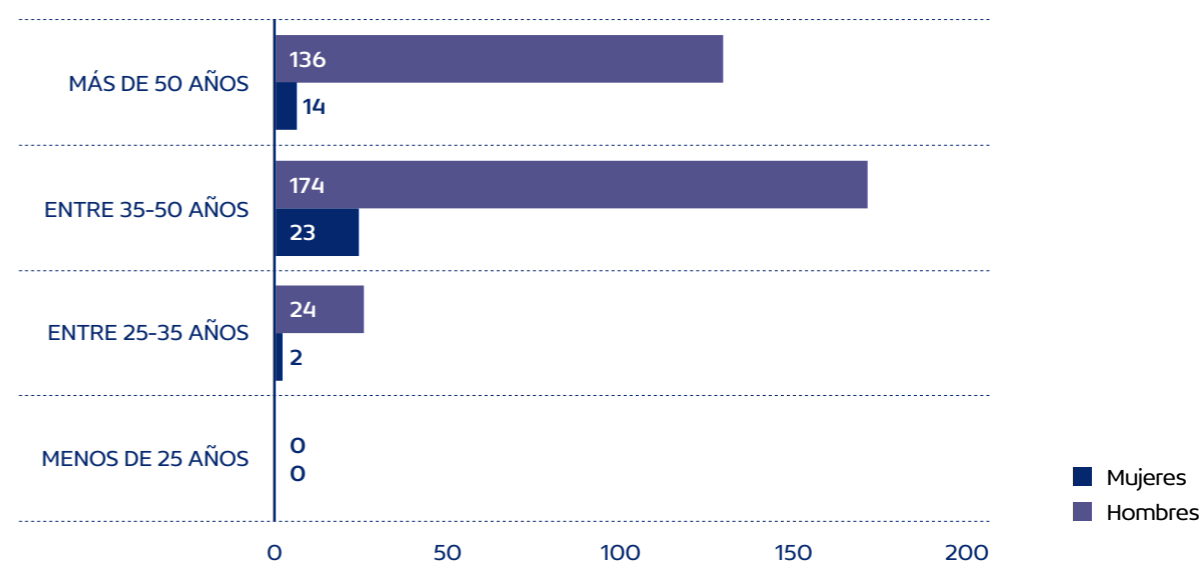
Porcentaje de mujeres no adscritas a convenio sobre el total de trabajadores y sobre el total de trabajadores fuera de convenio.

Si realizamos la distribución por sexo diferenciando si se trata de personal de dentro o fuera de convenio, obtenemos los siguientes resultados:



Porcentaje de trabajadores fijos de más de 50 años.

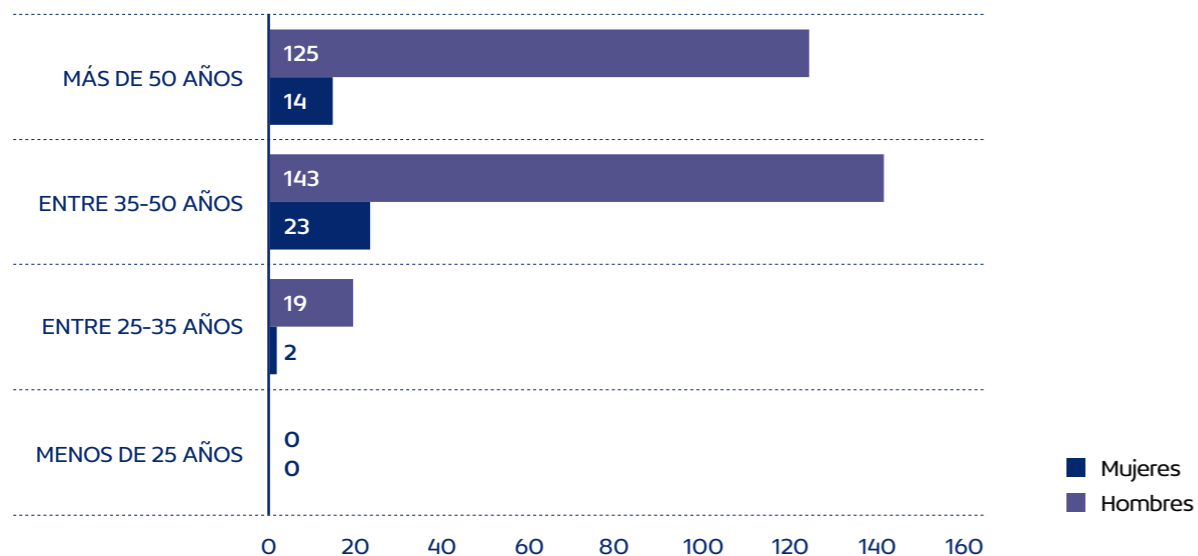
En el gráfico siguiente figura la distribución de la plantilla de trabajadores/as fijos de la APV por rango de edad y sexo:



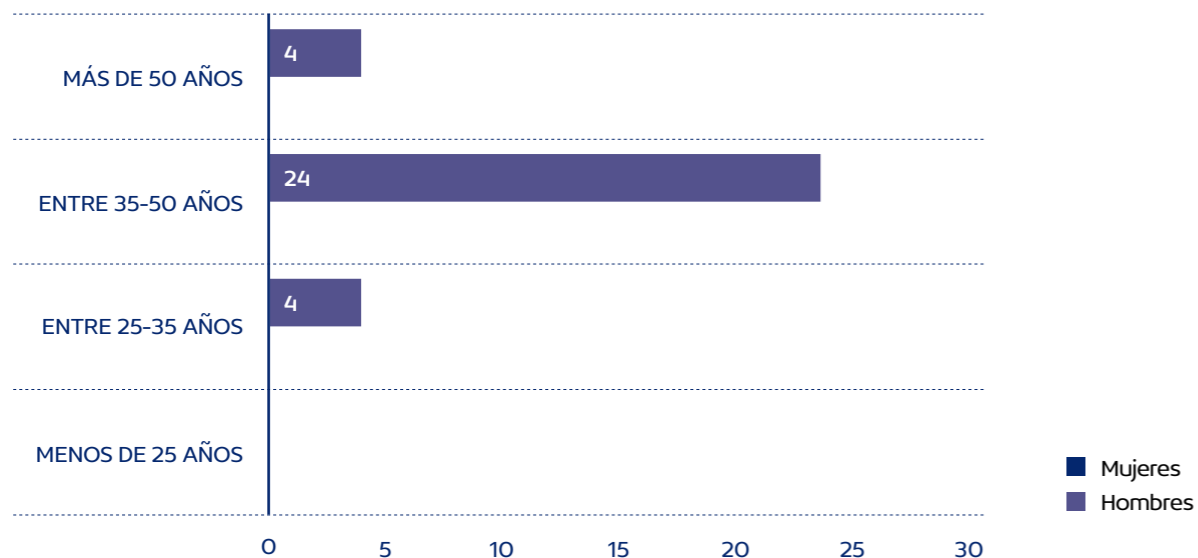
¹ En este gráfico y en los siguientes se toma como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2013. Este dato puede diferir de la plantilla media anual

En los gráficos siguientes aparece esta misma información pero por puertos: Valencia, Sagunto y Gandía:

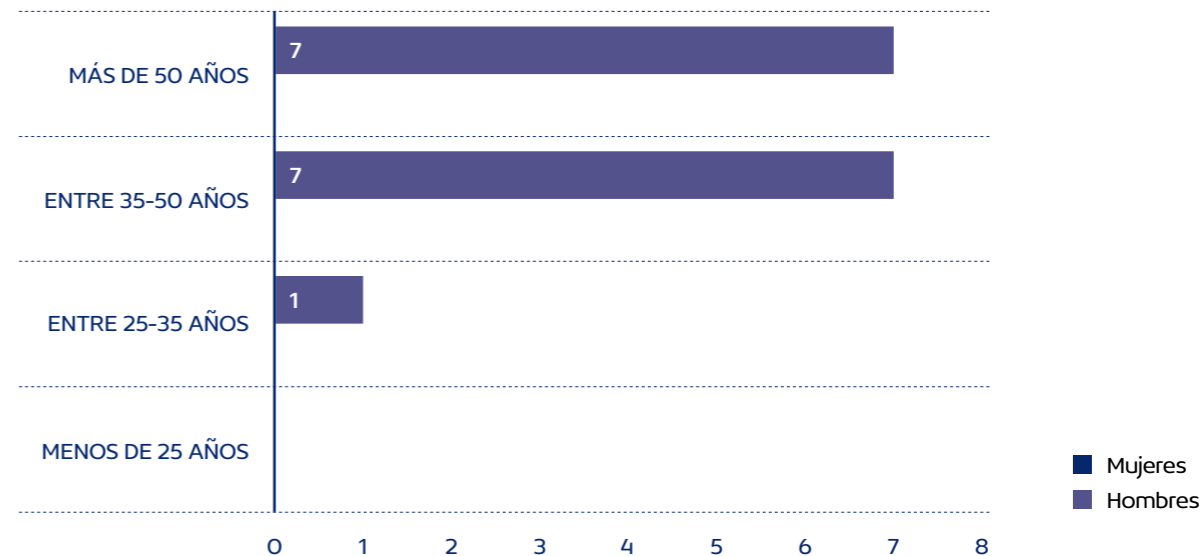
PUERTO DE VALENCIA



PUERTO DE SAGUNTO



PUERTO DE GANDÍA



En consecuencia el porcentaje de trabajadores/as fijos de más de 50 años sería el siguiente:



Porcentaje de trabajadores fijos de menos de 30 años.

Mientras que el porcentaje de trabajadores/as fijos de menos de 30 años sería:



Por otra parte, continuando con una iniciativa que se puso en marcha en 2009, el día 20 de diciembre de 2013 tuvo lugar el acto de reconocimiento a los trabajadores/as de la APV con más de 25 años de antigüedad en la empresa.

Además, el personal fijo de la APV disfruta también de una serie de beneficios sociales: servicio médico de empresa (revisiones periódicas anuales, campañas de salud y atención médica), polideportivo y servicio de cafetería y comedor.

Seguridad y salud en el trabajo

La Autoridad Portuaria de Valencia cuenta con una Política de Prevención.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El objeto de la Política de Prevención es definir y establecer los principios fundamentales y compromisos que adquiere la Dirección de la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Estos Principios y compromisos afectan a toda la Entidad por lo que se difundirán a todos los empleados de la misma, haciéndolos extensivos igualmente al resto de personas que desarrollen su actividad en el entorno portuario.

Se reconoce como objetivo básico y referente de toda la política preventiva de la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA, el derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, estableciéndose para ello un adecuado nivel de protección frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Es política de la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA establecer y mantener unos niveles óptimos de protección de la salud de sus empleados y de seguridad de sus instalaciones, bienes y equipos, optimizando permanentemente los mismos, concediendo en consecuencia, el máximo apoyo a la Prevención de Riesgos Laborales y al cuidado del medio ambiente.

Para el cumplimiento de estos fines, la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA, considera como PRINCIPIOS BÁSICOS, los siguientes:

- 1) Reconocimiento del derecho de los trabajadores de la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA en el ámbito laboral, a la protección de su salud e integridad.
- 2) Integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de las actividades y decisiones de la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA, tanto en los procesos técnicos y en la organización del trabajo, como en las condiciones en que éste se desarrolle a todos los niveles jerárquicos de la Empresa y conforme al PRINCIPIO DE SEGURIDAD INTEGRADA.
- 3) Constituir y/o concertar los Servicios de Prevención.
- 4) Identificar y evaluar periódicamente los riesgos para su eliminación o mitigación.
- 5) Planificar la acción preventiva.
- 6) Informar y formar a los empleados y favorecer su participación en el diseño, adopción y cumplimiento de medidas preventivas.
- 7) Realizar auditorías de forma periódica, para control de cumplimientos legales y ejecución de buenas prácticas.
- 8) Utilizar los resultados de las evaluaciones, auditoría etc. como criterio más racional para la adaptación permanente de la gestión preventiva de la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA como procedimiento de mejora continua.
- 9) Mantener actualizado el Plan de Autoprotección, así como la realización anual de simulacros.
- 10) Fomentar la investigación en materia preventiva.
- 11) Cooperar con el resto de empresas que operan en el ámbito portuario conforme a lo establecido en la legalidad vigente, promoviendo los principios preventivos de mejora de la salud, seguridad y medio ambiente.
- 12) Compromiso de mantener una estructura organizativa adecuada para el cumplimiento de los principios básicos que definen la política preventiva de la AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA.
- 13) Compromiso con la mejora continua del sistema de prevención de riesgos laborales, partiendo del cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales como requisito mínimo imprescindible y necesario.

La Dirección General es Responsable de impulsar la implantación de la política y objetivos de Prevención, comprobando su ejecución mediante auditorías y la revisión del sistema.

EL DIRECTOR GENERAL

A lo largo de 2013 el Departamento de Prevención y Salud Laboral fue evaluado por diferentes inspecciones y auditorías, tanto legales como voluntarias, dentro de las actuaciones llevadas a cabo para la mejora continua de nuestro sistema de gestión. Más allá del obligatorio cumplimiento legal, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud de la APV ha elegido la OHSAS 18001 como modelo de gestión para conseguir la mejora continua del control de riesgos laborales de su personal, evidenciando el compromiso de la APV con la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la Política de Responsabilidad Social Corporativa. En el mes de Junio de 2007, la Autoridad Portuaria de Valencia consiguió la certificación OHSAS 18001, con número de registro 0101/OHS/01/2007, en sus sedes de Valencia, Sagunto y Gandía, por ser conforme a las exigencias y requisitos establecidos en el estándar, referidos a la Gestión de Instalaciones Portuarias. En 2008 y 2009 se obtuvieron las acreditaciones de la certificación OHSAS 18001 de mantenimiento. En 2010 se realizó la renovación de la Certificación, en 2011 y 2012 su mantenimiento y procediéndose en 2013 a la segunda renovación.

Evolución del índice de frecuencia anual de accidentes (IF), expresado como la relación del número de accidentes con baja registrados en un año, respecto del número total de horas trabajadas en dicho año, calculado como:

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE FRECUENCIA ANUAL DE ACCIDENTES (IF)	2011	2012	2013
Nº de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas	17,63	10,79	14,72

El art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social define un accidente de trabajo como: "Toda lesión corporal que sufra el trabajador/ a con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". En esta definición se incluyen tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como aquellas producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador/a, estos últimos serían los accidentes llamados "in itinere".

Secuencia de actuación ante un accidente de trabajo:

• Accidente durante la jornada laboral:

A continuación se detallan los pasos a seguir en caso de que el accidente tenga lugar durante la jornada laboral:

1. Se dará aviso al CCE para que envíe una ambulancia hasta el lugar del accidente.
2. El CCE notificará al Servicio Médico el siniestro, trasladando al accidentado a las instalaciones del Servicio Médico, por medios propios de la APV o mediante la ambulancia medicalizada si el cuadro lo requiriese.
3. Recibido el accidentado en el Servicio Médico de la APV, se le prestará la primera asistencia, con valoración de las lesiones, realizando las pruebas diagnósticas complementarias necesarias en nuestras propias instalaciones.
4. En caso de ser necesario, se remitirá el paciente al Hospital 9 de Octubre, para ampliar el diagnóstico y realizar interconsultas con otros especialistas.

Tras el diagnóstico, se instaurará el tratamiento adecuado, realizándose el seguimiento de la evolución de las lesiones y sus correspondientes controles en los Servicios Médicos de la APV.

La emisión de los partes oficiales de baja y alta por accidente se cursará en el Servicio Médico de la APV, siendo remitidos a Capital Humano para su posterior tramitación.

• Accidente fuera del horario de atención del Servicio Médico de la APV:

En el supuesto de accidente fuera del horario de atención del Servicio Médico de la APV se seguirán los siguientes pasos:

1. Se dará aviso al CCE para que envíe una ambulancia hasta el lugar del accidente.
2. El accidentado será trasladado al Hospital 9 de Octubre, donde será atendido inmediatamente, y se decidirá si se queda ingresado o se remite a su domicilio.
3. El accidente será coordinado y supervisado por el equipo médico de la APV.
4. El Servicio Médico de la APV realizará el control de la evolución del accidentado.

Evolución del índice de gravedad anual de accidentes (IG), expresado como la relación del número de jornadas perdidas (número de días hábiles perdidos) por accidente en un año, respecto del número total de horas trabajadas en dicho año, calculado como:

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE GRAVEDAD ANUAL DE ACCIDENTES (IG)	2011	2012	2013
Nº de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas	0,41	0,20	0,31

Control de la Accidentabilidad

Con cada Accidente de Trabajo ocurrido, además de llevar a cabo la investigación correspondiente, se realizan análisis estadísticos con periodicidad trimestral y anual, permitiendo de este modo realizar un estudio de la evolución de la siniestralidad a lo largo de los años.

En la Nota Técnica de Prevención nº 236 del INSHT es donde se establecen los métodos de cálculo de los índices de frecuencia y gravedad de los accidentes acaecidos.

El art. 12.7 del RD 1993/1995 presenta la obligación por parte de la APV en calidad de AUTOMUTUA, Servicio Centralizado de Accidentes, de aportar cuantos datos y estadísticas les sean requeridos por los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social, quedando asimismo sometidos a la inspección y control de dichos Servicios Sanitarios.

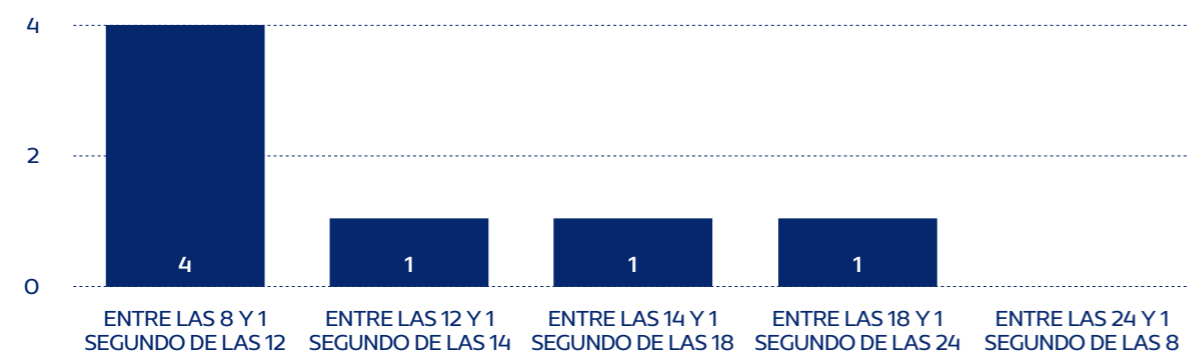
Durante 2013 en la APV se produjeron 11 accidentes de trabajo, de los cuales 7 fueron con baja laboral y 4 sin baja.

Estudio Estadístico de los Accidentes:

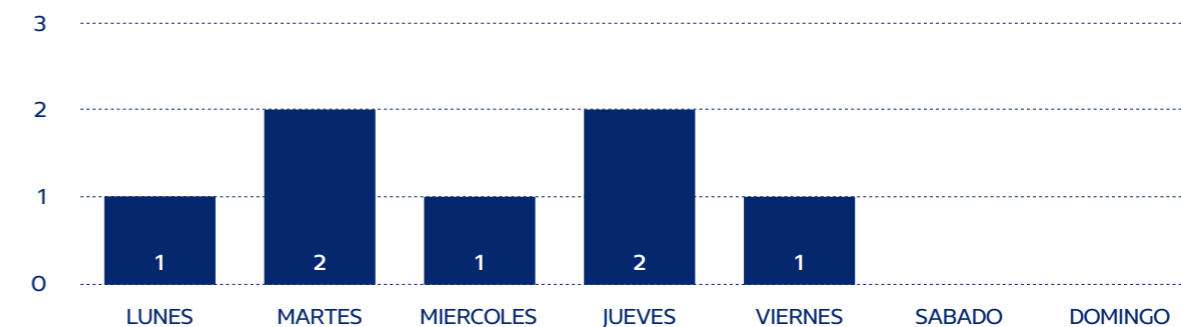
Accidentes laborales con baja (según sexo):



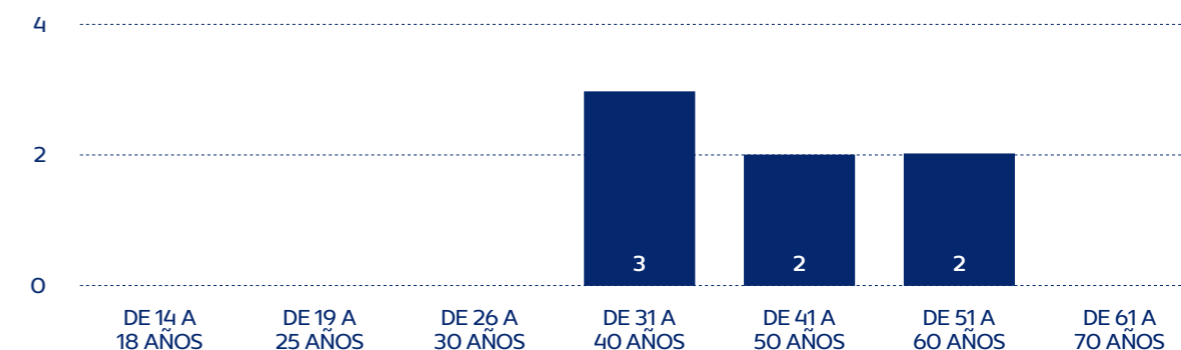
Accidentes laborales con baja (según horas)



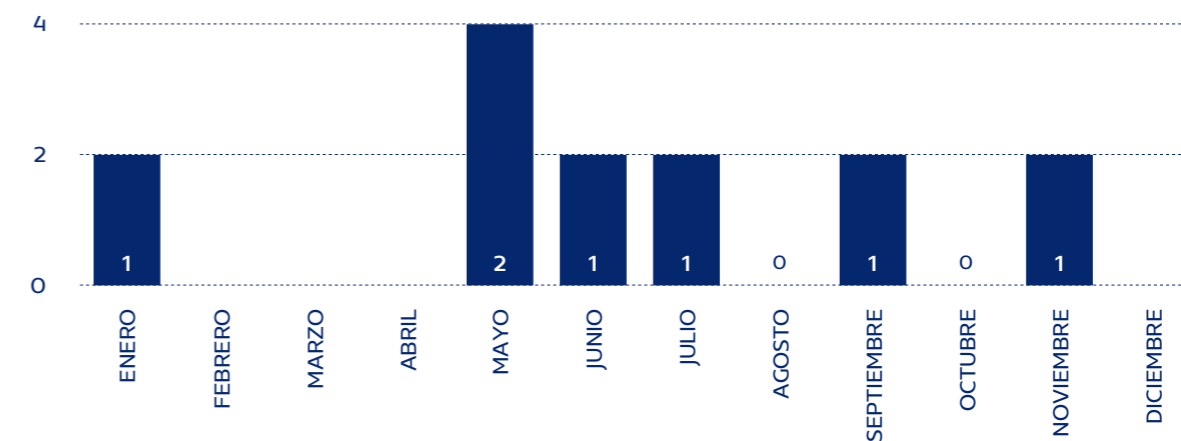
Accidentes laborales con baja (según el día de la semana)



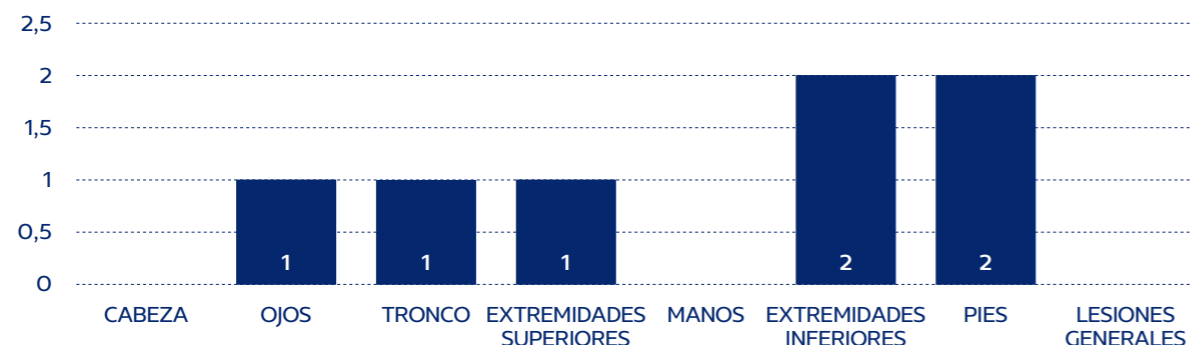
Accidentes laborales con baja (según la edad)



Accidentes laborales con baja (según la edad)



Accidentes laborales con baja (según la edad)



Enfermedad profesional

El art. 116 de la LGSS establece las condiciones necesarias para considerar una enfermedad de origen profesional, siendo ésta la enfermedad contraída como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades previstas en el cuadro recogido en el Anexo del RD 1299/2006 de 10 de Noviembre, y que está provocada por la acción de elementos y sustancias que se indican en dicho cuadro para cada enfermedad.

En 2013 no se han detectado enfermedades de origen profesional entre el personal de la APV.

Evolución del índice de absentismo anual, expresado como la relación del número de días naturales perdidos por baja, respecto del número de trabajadores, calculado como:

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE ABSENTISMO ANUAL (IA)	2011	2012	2013
Porcentaje de días perdidos por bajas de enfermedad	3,26 %	2,76 %	3,89%

Esfuerzo en formación en materia de prevención de riesgos laborales, expresado como número total de horas de formación dividido por el número de trabajadores.

ESFUERZO EN FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES DURANTE 2013		
Nº TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	Nº TOTAL DE TRABAJADORES/AS (Plantilla media anual)	Nº MEDIO DE HORAS POR TRABAJADOR/A
432	407	1,06

La formación es fundamental para adquirir una cultura preventiva en las actividades profesionales.

Los contenidos de los cursos, programados por el Departamento de Prevención y Salud Laboral, abarcan conceptos relacionados con las técnicas operativas de gestión de la seguridad y de la prevención, capacitando al alumno para intervenir tanto sobre el factor material como humano. Comprende conocimientos tanto generales como específicos de todas las especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología, Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

En 2013 se impartió la siguiente formación:

- Riesgos en espacios confinados. 7 trabajadores/as.
- Riesgos por exposición al ruido. 10 trabajadores/as.
- Riesgos en talleres de automóviles. 4 trabajadores/as.
- Manejo manual de cargas. 6 trabajadores/as.
- Carga física postural. 5 trabajadores/as.
- Riesgos en alta/baja tensión. 5 trabajadores/as.

- Riesgos en soldadura. 2 trabajadores/as.
- Riesgos en seguridad vial. 10 trabajadores/as.
- Riesgos en el uso de puentes grúa. 4 trabajadores/as.
- Riesgos en Oficinas y Pantallas de Visualización de Datos. 8 trabajadores/as.
- Formación Plan de Autoprotección. 19 trabajadores/as.
- Curso de RCP-Básica y manejo DESA para personal no sanitario. 32 trabajadores/as.

Además desde el Departamento de Prevención y Salud Laboral se promueve la puesta al día y ampliación de conocimientos por parte de los integrantes de este Departamento. En este sentido, el personal del Departamento de Prevención y Salud Laboral de la APV a lo largo de 2013 ha participado en:

- Asistencia XXVI Jornadas de Traumatología Deportiva, 8 de marzo. 4 asistentes.
- Asistencia Jornada sensibilización "La promoción de la igualdad en el ámbito laboral, personal y familiar". 2 asistentes.
- Asistencia Curso Cirugía menor para enfermería. 1 asistente.
- Asistencia Jornada Nutrición Hiperlipemias. 2 asistentes.
- Asistencia Seminario de Inmunomodulación y tolerancia en alergias. 1 asistente.
- Asistencia Taller de exploración articular. 1 asistente.
- Asistencia Jornada Actualización en Medicina del Trabajo. 1 asistente.
- Asistencia Curso Nutrición y salud cardiovascular de Science & Nutrición. 1 asistente.
- Asistencia Jornada Dieta-Nutrición, Colegio de Médicos. 1 asistente.
- Asistencia Jornada Técnica INSHT "Presentación de BIOGAVAL 2013". 1 asistente.
- Jornada Colegio de Médicos "Los trastornos adaptativos en la incapacidad temporal por contingencias comunes". 1 asistente.
- Asistencia Jornada Unidad del Dolor. 1 asistente. Hospital de la Malvarrosa. 1 asistente.
- Asistencia Jornada de "Enfermedad, Fármacos y Seguridad Vial desde la Medicina del Trabajo", en el Colegio de Médicos de Valencia. 2 asistentes.
- Asistencia Taller Actualización R.C.P. Colegio de Médicos. 1 asistente.
- Asistencia Jornadas de VIH y Empleo. 1 asistente
- Asistencia Jornada sobre responsabilidad empresarial derivada de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. CEV. 1 asistente.
- Asistencia Programa Carpe Diem, Campaña de Actuación y Registro Precoz de la EPOC. 1 asistente.
- Curso Abucasis 01/2013 para facultativos. Plan de Formación EVES, del 16/09/2013 al 31/12/2013. 4 asistentes.

Colaboración con el Proyecto Monitor de Prevención de Riesgos Laborales de CIERVAL:

La Autoridad Portuaria de Valencia, participa a través de su Servicio de Prevención Propio, como empresa colaboradora en el Monitor de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana.

El Monitor es una herramienta dirigida a establecer un diagnóstico continuo sobre los resultados del modelo preventivo de la Comunidad Valenciana.

Por una parte se elabora un análisis descriptivo y comparativo sobre los principales indicadores evolutivos de la estadística pública oficial sobre siniestralidad laboral en la Comunidad Valenciana.

Por otra, se obtiene un diagnóstico sobre la evolución de la siniestralidad y los temas de actualidad desde el punto de vista de la empresa, a partir de encuestas a un panel de empresas.

Sus objetivos son:

- Analizar y evaluar la evolución de la siniestralidad laboral de la Comunidad Valenciana.
- Validar la bondad de las políticas y acciones puestas en marcha para controlar y reducir la siniestralidad laboral de las empresas de la Comunidad Valenciana.
- Detectar las necesidades de las empresas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Crear un instrumento que traslade la visión del empresariado en materia de prevención de riesgos laborales.

Finalidad: conseguir una mayor coordinación institucional e Integrar y concretar futuras actuaciones y estrategias.

Número de ejercicios y simulacros en materia de seguridad y número de ejercicios o simulacros en materia de protección.

La Seguridad en el Trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto identificar y eliminar o disminuir los riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo o alteraciones de la salud.

El Departamento de Prevención y Salud Laboral utiliza, de acuerdo con la legalidad vigente y nuestra política interna, una serie de técnicas para eliminar o disminuir los riesgos inherentes al puesto de trabajo, clasificándolas en:

- **Técnicas activas:** son aquéllas que planifican la prevención antes de que se produzca el accidente/incidente. Para ello se identifican, en principio, los riesgos existentes en los puestos de trabajo, procurando eliminarlos y, si no es posible, posteriormente se evalúan e intentan controlarse mediante ajustes técnicos y organizativos.

Tipos:

- Evaluación de Riesgos

El art. 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece que la acción preventiva en la empresa se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de su personal, que se realizará con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

La Evaluación de Riesgos constituye el pilar básico de la Prevención de Riesgos Laborales.

El Departamento de Prevención y Salud Laboral durante 2013 se realizó una revisión de las Evaluaciones de Riesgos de todos los puestos de trabajo de la APV.

- Inspecciones de Seguridad

La Inspección de Seguridad es un análisis que se realiza observando directamente y de forma ordenada las instalaciones y procesos productivos para detectar los posibles riesgos de accidente que pudieran estar presentes. Este tipo de Inspección, que se lleva a cabo utilizando listas de verificación específicas para cada puesto de trabajo, ayuda a mantener seguro el lugar de trabajo al identificar y corregir posibles riesgos.

La frecuencia de las inspecciones depende del nivel de peligrosidad del puesto de trabajo, realizándose mensual, trimestral o anualmente.

Se documentan las observaciones hechas en la inspección, los peligros identificados y las medidas de corrección aplicables, comprobando periódicamente la efectividad de las medidas implantadas con nuevas inspecciones.

Se realizaron 3 inspecciones de seguridad de las condiciones de los puestos de trabajo a lo largo de 2013, implantando las medidas adecuadas.

- **Técnicas reactivas:** son aquéllas que actúan una vez que se ha producido el accidente, intentando determinar las causas que lo han originado y proponiendo e implantando medidas preventivas para evitar que pueda volver a ocurrir.

En la APV el Técnico de Seguridad del Departamento de Prevención y Salud Laboral, cumpliendo con la legislación vigente, realiza la investigación del accidente. Para ello efectúa un análisis causal de cada accidente/incidente acaecido, de modo que sea posible implantar las medidas correctoras adecuadas para que tal hecho no vuelva a ocurrir, comprobando la eficacia de las medidas preventivas implantadas.

En 2013 se realizaron 13 análisis de accidentes, implantándose las medidas que fueron requeridas en cada caso puntual y específico.

En 2013 se llevó a cabo la implantación de los Planes de Autoprotección del Edificio del Reloj, Edificio APV Puerto de Sagunto, Edificio APV Puerto de Gandía, Edificios Complejo de Dirección (Edificios I, II, III y IV), Edificio Departamento de Prevención y Salud Laboral, Edificio de Talleres y los Faros de Canet, Valencia y Cullera.

Continuando con la implantación del Plan de Autoprotección iniciado en ejercicios anteriores, se realizaron 6 simulacros con la finalidad de alcanzar una mejora continua que permita preservar la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores/as de la APV en las siguientes dependencias de los Puertos de Valencia, Sagunto y Gandía:

- Simulacro de Activación del Plan de Autoprotección con evacuación del Edificio de Dirección del Puerto de Sagunto.
- Simulacro de Activación del Plan de Autoprotección, con confinamiento del Edificio de Dirección del Puerto de Gandía.
- Simulacros de Activación del Plan de Autoprotección del Complejo de Dirección (Fase I, Fase II, Fase III y Fase IV) con evacuación del Complejo de Dirección del Puerto de Valencia.
- Simulacro de Activación del Plan de Autoprotección, con detección y alerta del Edificio de Prevención y Salud Laboral.
- Simulacro de Activación del Plan de Autoprotección, con evacuación del personal de Talleres.
- Simulacro de Activación del Plan de Autoprotección del Edificio del Reloj.

A continuación figura el cuadro donde se recoge el número de ejercicios y simulacros en materia de seguridad y en materia de protección:

Nº de ejercicios o simulacros en materia de protección	20
Nº de ejercicios o simulacros en materia de seguridad	8

Entre los simulacros en materia de protección que se realizaron en 2013 cabe señalar los siguientes:

- Elevación del nivel de protección en una sub-zona del Puerto de Valencia
- 3 activaciones de Código Rojo
- 11 Traslados al Centro de Control de Respaldo
- 3 comprobaciones de comunicaciones con el CCE (2 de ellas comprobación de números de OPIP)
- Puesta en marcha del furgón escáner
- Escape de gas provocado en el Puerto de Gandía

Además en 2013 se llevaron a cabo otra serie de simulacros en materia de seguridad en colaboración con empresas de la Comunidad Portuaria entre los que cabe citar los siguientes:

- Derrame gasolina en terminal de productos inflamables con activación del Plan de Autoprotección y el Plan de Emergencias Exterior.
- Simulacro de incendio en edificio de Sanidad Exterior.
- Simulacro de incendio en la cabina de una grúa portacontenedores en TCV con afección a un operario.
- Simulacro de emergencia interno en SAGGAS.
- Simulacro de evacuación de buque crucero.

Ergonomía y Psicología aplicada al trabajo

La Ergonomía es la ciencia del bienestar y del confort y se fundamenta en la adaptación del puesto de trabajo a la persona.

La Psicología Aplicada se ocupa de aquellos factores organizativos del trabajo, que pueden afectar tanto al bienestar o salud (física, psíquica y social) del trabajador/a, como al desarrollo del mismo trabajo.

La labor del Departamento de Prevención y Salud Laboral es la de asesorar e indicar modificaciones a nivel global, en aquellos aspectos que puedan contribuir a mejorar las condiciones del trabajo y disminuir los factores de riesgo psicosocial.

Durante 2013 se llevaron a cabo las siguientes evaluaciones ergonómicas:

- Estudio ergonómico de puestos de trabajo en Faro de Cullera.
- Estudio de niveles de iluminación y condiciones termohigrométricas de Faro de Cullera.
- Estudio ergonómico puestos de trabajo Fase IV.
- Estudio de niveles de iluminación y condiciones termohigrométricas de Fase IV.
- Estudio ergonómico puestos de trabajo Faro de Valencia.
- Estudio de niveles de iluminación y condiciones termohigrométricas de Faro de Valencia.
- Estudio ergonómico puestos de trabajo Faro de Canet.
- Estudio de niveles de iluminación y condiciones termohigrométricas de Faro de Canet.
- Estudio ergonómico puestos de trabajo de Talleres.
- Estudio de niveles de iluminación y condiciones termohigrométricas de Talleres.

El desarrollo de los estudios pertinentes en el ámbito ergonómico no acaba con la disposición de actuaciones correctoras, sino que el Departamento de Prevención y Salud Laboral de la APV, una vez se han implantado éstas, comprueba la efectividad de las medidas adoptadas para la corrección y eliminación de los riesgos.

Dentro del campo de la Psicología Aplicada al Trabajo se realizaron 6 informes psiquiátrico-psicológicos por el especialista en esta materia para llevar a cabo la adecuación de los puestos de trabajo.

Higiene industrial

La Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas a la identificación, evaluación y control de aquellos agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el ámbito laboral que puedan ocasionar enfermedades, deteriorar la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores/as.

Durante 2013 el Departamento de Prevención y Salud Laboral desarrolló numerosas actuaciones en materia de Higiene Industrial:

Puerto de Valencia:

- Controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- Controles trimestrales microbiológicos y de calidad del aire de las instalaciones sanitarias, vestuarios y diferentes dependencias de los edificios de la APV (Valencia, Faro de Valencia y Cullera). En el Polideportivo por motivo de la apertura de la piscina, además de realizar los controles trimestralmente, se llevaron a cabo controles en julio y agosto.
- Control y prevención de la legionella, tratamiento de limpieza y desinfección del sistema de agua fría y caliente sanitaria en el mes de mayo, conforme al R.D. 865/2003.

- Controles periódicos de legionella para la detección de la misma e iniciar, en su caso, las medidas correctoras oportunas (Valencia, Faro de Valencia y Cullera) en los meses de junio y diciembre.
- Control y prevención de la legionella, analíticas en edificios propiedad de la A.P.V., y tratamiento en los edificios en que proceda.
- Controles periódicos de las Cabinas 1 y 2.
- Evaluación higiénica de la presión sonora en las salas de bombas del Puerto de Valencia.
- Evaluación higiénica de la presión sonora en la sala de climatización del Puerto de Valencia.
- Evaluación higiénica de la presión sonora en Taller de Instalaciones Mecánicas.
- Evaluación higiénica de polvo en las Cabinas A1 y A2.
- Evaluación higiénica de gases en las Cabinas A1 y A2.
- Evaluación higiénica de la presión sonora en cabinas A1 y A2.
- Evaluación higiénica de la presión sonora en el Faro de Cullera.
- Evaluación higiénica de la presión sonora en el Faro de Valencia.
- Medición de campos electromagnéticos en Puerto de Valencia.

Puerto de Sagunto:

- Controles microbiológicos y de calidad del aire en edificios en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.
- Control y prevención de la legionella, tratamiento de limpieza y desinfección del sistema de agua fría y caliente sanitaria en el mes de mayo, conforme al R.D. 865/2003.
- Controles periódicos de legionella para la detección de la misma e iniciar, en su caso, las medidas correctoras oportunas (Sagunto y Faro de Canet) en los meses de junio y diciembre.
- Medición higiénica de la presión sonora en las salas de bombas hidrantes del Puerto de Sagunto.
- Medición higiénica de la presión sonora en el Faro de Canet.
- Medición higiénica de la presión sonora en la Cabina de la Policía Portuaria en el Puerto de Sagunto.
- Medición higiénica de gases en la Cabina de la Policía Portuaria en el Puerto de Sagunto
- Medición higiénica de polvo en la Cabina de la Policía Portuaria en el Puerto de Sagunto.
- Medición de campos electromagnéticos en el Puerto de Sagunto.
- Controles periódicos de las condiciones de trabajo.

Puerto de Gandía:

- Controles microbiológicos y de calidad del aire en edificios en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.
- Control y prevención de la legionella, tratamiento de limpieza y desinfección del sistema de agua fría y caliente sanitaria en el mes de mayo, conforme al R.D. 865/2003.
- Controles periódicos de legionella para la detección de la misma e iniciar, en su caso, las medidas correctoras oportunas en el Puerto de Gandía en los meses de junio y diciembre.
- Evaluación higiénica de la presión sonora en las salas de bombas hidrantes del Puerto de Gandía.
- Controles periódicos de las condiciones de trabajo.

Vigilancia de la salud

La Vigilancia de la Salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora. La Vigilancia de la Salud está integrada en el Plan de Prevención global de la empresa.

Exámenes de Salud

Los reconocimientos médicos están orientados a descubrir las repercusiones que los riesgos propios de cada puesto de trabajo puedan tener sobre la salud del trabajador/a, detectando lo antes posible cualquier alteración, en cuyo caso se procede al análisis y evaluación de las condiciones de trabajo.

En ningún caso las alteraciones de la salud podrán suponer una discriminación para el trabajador/a. Los tipos de exámenes de salud, estipulados por ley y avalados por el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, que desde el Departamento de Prevención y Salud Laboral se realizan a lo largo de todo el año son:

- Reconocimiento inicial: se realiza a toda persona que entra a trabajar en la APV con contrato fijo o eventual.
- Reconocimiento médico periódico específico.
- Reconocimiento tras ausencia prolongada.
- Reconocimiento por cambio de puesto de trabajo o tarea.

Además, los Servicios Médicos de la APV ofrecen una serie de exámenes de salud, aun cuando la legalidad vigente no lo exige, con la finalidad de preservar la salud de todos los trabajadores/as:

- Reconocimiento a petición del propio/a trabajador/a.
- Reconocimiento propuesto por el Servicio Médico.
- Reconocimiento Ortopédico.

Durante 2013 se realizaron los siguientes Reconocimientos Médicos:

- Periódicos anuales: 376, con un porcentaje del 91,32% del total de la plantilla de la APV.
- Iniciales: 38
- Tras ausencia prolongada: 27
- Por cambio de puesto de trabajo: 5

En 2013 se llevaron a cabo un total de 446 reconocimientos, aplicando en cada uno de ellos los protocolos específicos de vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Campañas de salud

El objetivo es promocionar la salud de los trabajadores/as potenciando mejoras en sus diversos estilos de vida.

Adhesión al Programa de Empresas Generadoras de Salud:

La Conselleria de Sanidad puso en marcha en 2005 un programa promovido por la Dirección General de Salud Pública que pretende impulsar la prevención y promoción de la salud en las empresas a través de los Servicios de Prevención.

El Departamento de Prevención y Salud Laboral de la APV se adhirió al Programa de Empresas Generadoras de Salud, cumpliendo con los requisitos exigidos y recibiendo así asesoramiento técnico y material de apoyo para el desarrollo de actuaciones de promoción de la salud en las empresas, formación sobre temas relacionados, así como información sistemática sobre las campañas específicas de promoción de la salud.

Los objetivos fueron:

- Acercar a los trabajadores/as, optimizando las actividades de promoción de la salud que se vienen impulsando y desarrollando en el Servicio Médico.
- Establecer pautas de actuación en vacunaciones, tanto para la vacunación frente a riesgos derivados de exposiciones laborales como

en vacunaciones de interés en población general o en grupos específicos de adultos.

- Desarrollar protocolos de actuación y darlos a conocer al personal de la APV que pueda verse implicado en temas específicos o en actuaciones ante determinadas patologías.
- Establecer vías formales de colaboración entre el personal del Departamento de Prevención y Salud de la APV y el del Sistema Sanitario Público Asistencial, tanto asistencia Primaria como Especializada.

El carácter voluntario de esta adhesión subraya la implicación del Departamento de Prevención y Salud Laboral de la APV en la búsqueda de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todos los miembros.

Campañas:

El Departamento de Prevención y Salud Laboral realiza periódicamente campañas divulgativas de salud, que consisten en charlas de formación-información de las medidas preventivas higiénico-sanitarias, realizando a su vez, el control, asesoramiento médico y tratamiento preventivo adecuado en cada campaña.

Las campañas de salud que se han desarrollado en el período que nos ocupa son:

- Prevención y disminución del Consumo de Tabaco.
- Detección Precoz del Melanoma.
- Prevención de Picaduras de Insectos.
- Prevención de Micosis en miembros inferiores.
- Estudio y Prevención de la Osteoporosis.
- Prevención a Exposición Solar.
- Prevención del Cáncer de Pulmón Asintomático.
- Prevención del Cáncer Colorrectal.
- Campaña de Prevención del Hipotiroidismo Subclínico
- Campaña de Prevención y Vacunación Gripe Estacional.
- Campaña Protección Dermatológica.
- Campañas de Vacunación Difteria-Tétanos, Hepatitis A y B y Neumocócica.
- Corrección de la Agudeza Visual.
- Campañas divulgativas de salud.
- Campaña Prevención Astenias Estacionales.
- Campaña donación de sangre 2013.

Estudios epidemiológicos:

En 2013 se realizó un estudio epidemiológico sobre los resultados de la Campaña de Prevención de Hipotiroidismo Subclínico en el personal de la APV.

Espacio Cardioprotegido:

Certificado de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo, como Espacio Cardioprotegido que cumple con las normativas vigentes en materia de Seguridad según las Comunidades Autónomas y las Recomendaciones Oficiales.

El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud de la Autoridad Portuaria de Valencia superó la auditoria, contando con la Certificación de Espacio Cardioprotegido desde el año 2012 con renovación anual. La APV es pionera en este tema que representa un paso más en la política de incrementar la seguridad y salud laboral en la empresa.

Empleo y seguridad en el trabajo en la comunidad portuaria

Descripción sintética del tipo de condiciones o exigencias establecidas, sobre aspectos como seguridad y formación, en los pliegos de prescripciones particulares de los servicios portuarios, en las condiciones de otorgamiento y en los títulos de concesión o autorización.

La Autoridad Portuaria exige a los/las solicitantes de licencias o autorizaciones de prestación de servicios, la presentación, entre otras, de la siguiente documentación:

- Declaración Responsable de estar al corriente con la legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, y a efectos de la coordinación de actividades establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales por el que se desarrolla el mismo.
- Declaración Responsable de que el solicitante es conocedor de la Normativa de Seguridad Laboral de la Autoridad Portuaria de Valencia y su compromiso de informar sobre la misma tanto a su personal como a empresas y terceras personas que sean contratadas por el prestador del servicio a autorizar.

Y en el caso concreto de las licencias de servicios portuarios, los Pliegos de Prescripciones Particulares recogen, entre otras, las siguientes condiciones en cuanto a la formación y cualificación del personal adscrito al servicio:

- Deberá poseer la idoneidad técnica necesaria.
- Tendrá una formación y experiencia acordes a sus funciones.
- Estará en posesión de las titulaciones y certificaciones impuestas por la normativa en vigor.
- Deberá conocer los medios de los que dispone la empresa, su localización y estar entrenado en su utilización.
- Deberá hablar el idioma español.

En cuanto a las condiciones o exigencias que en materia de seguridad se establecen en las condiciones de otorgamiento o en los títulos de concesión o autorización, con carácter general y sin perjuicio de que en el Pliego de Condiciones se establezcan condiciones adicionales en función del tipo de actividad a desarrollar en el DP, los Pliegos de Condiciones Generales de Concesiones establecen lo siguiente:

- 5º. Concurrencia de otros títulos:

“Asimismo, el concesionario vendrá obligado a cumplir las disposiciones vigentes que afecten al dominio público concedido y a las obras y actividades que en el mismo se desarrollen, especialmente, las correspondientes a licencias y prescripciones urbanísticas, así como las relativas a las zonas e instalaciones de interés para la defensa nacional, sin que las obras que se ejecuten puedan ser obstáculo al ejercicio de las competencias que en materia de seguridad, vigilancia, lucha contra la contaminación u otras correspondan a la Administración.”

- 24º.- Medidas preventivas y de seguridad

“El concesionario deberá cumplir las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales regula la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo y, en especial, lo dispuesto respecto a la coordinación de actividades empresariales, en su condición de titular del centro de trabajo, en el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la mencionada Ley en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente sobre prevención y control de emergencias, el concesionario deberá facilitar a la Autoridad Portuaria un informe de seguridad que será tenido en cuenta por dicho organismo portuario para la elaboración del plan de emergencia interior del puerto, así como cumplir con el resto de las obligaciones que le corresponda en esta materia.”

- 38º.- Protección de datos de carácter personal

“A tales efectos, la entrega por parte del interesado a la APV de cualquier documentación que contenga datos de carácter personal deberá garantizar la adopción de las medidas de seguridad pertinentes de acuerdo con el Título VIII del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD, y en particular, se adoptarán las medidas dirigidas a evitar la sustracción, pérdida o acceso indebido a la información durante su transporte.”

Descripción de los mecanismos de coordinación de actividades empresariales existentes en la comunidad portuaria en materia de prevención de riesgos laborales dentro del puerto.

La APV tiene un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Propio por lo que cuenta con una Oficina de Coordinación de Actividades Empresariales. Previo al inicio de la actividad por parte de las empresas contratadas por la APV y una vez recogida toda la documentación, con arreglo al art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su R.D. 171/2004, se analiza la misma por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, dando el conforme o no conforme de acuerdo con el Procedimiento de Gestión de la Prevención (PGP 08 “Actuación sobre contratadas”) que a continuación se describe de forma esquemática:

- Entrega a las empresas de la Normativa de Seguridad Laboral para trabajos en la APV.
- Entrega de los Requisitos en Materia de Prevención de Riesgos Laborales para la contratación de empresas externas y la adecuación a la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Petición de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales a las empresas externas.
- Solicitud y control de la documentación correspondiente a P.R.L. de las empresas contratadas.
- Informe a los diferentes departamentos del cumplimiento de las contratadas respecto a la documentación anterior.
- Cita con diferentes gerentes de distintas empresas para aclaración y explicación de la Normativa de Seguridad de la APV, estando el Departamento de Prevención y Salud Laboral a disposición de todas las empresas para solventar cualquier duda.
- Control de las medidas de seguridad en los trabajos de las empresas contratadas y subcontratadas.

Se realizan reuniones semanales con la Oficina de Coordinación de Actividades Empresariales, además de la comunicación diaria de información.



RELACIONES CON EL ENTORNO

Descripción de la política de la Autoridad Portuaria en sus relaciones con el entorno social

Principales retos, iniciativas de gestión y programas de actuación promovidos por la autoridad portuaria en relación con su entorno social, en aspectos como la mejora de la interfase puerto-ciudad, la presencia del puerto en la actividad educativa cultural y técnica, iniciativas de divulgación de la actividad del puerto y comunicación con los ciudadanos.



Conscientes de la creciente sensibilidad y el interés por la integración de la Comunidad Portuaria con su entorno territorial y social, la Autoridad Portuaria de Valencia decidió propiciar un espacio en el que construir un primer núcleo de colaboración para avanzar conjuntamente en la implantación de la responsabilidad social en el entorno empresarial del puerto de Valencia. Las catorce entidades que inicialmente conforman esta iniciativa han acordado identificar el Proyecto bajo el nombre de "APORTEM- Puerto Solidario Valencia". En el seno de este grupo se han acordado los temas de interés prioritario para marcar los objetivos comunes y la hoja de ruta. Dentro de este grupo se han definido dos líneas de trabajo simultáneas: una línea de orientación en la gestión, aprendizaje y foro de debate y una segunda línea de colaboración para la acción social compartida en beneficio del entorno.

Las primeras actuaciones emprendidas en beneficio del entorno han sido muchas de las iniciativas solidarias citadas en el indicador donde se mencionan los programas sociales promovidos o apoyados por la APV y son buena muestra del compromiso de nuestra Comunidad Portuaria con su entorno social. Durante este tiempo se ha generado un proceso estable de intercambio de experiencias, aprendizaje y reflexión compartidos que permite identificar la realidad social más próxima y detectar oportunidades de actuación como respuesta y en línea con las respectivas estrategias corporativas lo cual nos motiva para reforzar su actividad y extender su alcance facilitando la incorporación de nuevos miembros. Desde esta plataforma se canaliza la interlocución con agentes representativos de la sociedad civil y organizaciones sin ánimo de lucro con fines sociales vinculados al área de influencia del Puerto de Valencia.

Por otro lado, en línea con las acciones que pretenden fomentar la sensibilización y buenas prácticas vinculadas a la importancia de la dimensión social de la responsabilidad social, en 2013 la APV lideró la traducción al español del "Code of Practice on Societal Integration of Ports", realizada con la colaboración de la Fundación Valenciaport, con el fin de extender su conocimiento entre la Comunidad Portuaria hispanohablante. Esta Guía fue editada en su versión inglesa en 2010 por la Organización Europea de Puertos Marítimos (ESPO) como resultado del trabajo realizado por 14 puertos europeos (entre ellos el de Valencia) en el marco del Proyecto "People Around Ports" centrado en el factor humano en la actividad portuaria. El Código de Buenas Prácticas para la Integración Social de los Puertos está en línea con el Código de Conducta Ambiental de los Puertos publicado también por ESPO.

En relación con la actividad educativa cultural y técnica, además de la actividad derivada de la suscripción de los convenios mencionados en los apartados previos, se han llevado a cabo diferentes actuaciones tanto con otras administraciones públicas como con otro tipo de entidades profesionales e instituciones para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación en materia de seguridad, medio ambiente, capacitación portuaria o nuevas tecnologías, entre otras cuestiones, así como para difundir la función del puerto.

En la línea de divulgación de la actividad del puerto, la APV mantiene un programa de visitas guiadas por las instalaciones portuarias dirigidas a centros escolares y centros de formación especializados.

En 2013 se atendieron 116 visitas por mar a las instalaciones lo que supuso un total de 4.330 personas.



Red Pacto Mundial
España

En coherencia con el conjunto de esta política procede recordar que en 2011 la Autoridad Portuaria de Valencia formalizó su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas con la intención de promover su impulso y difusión; se trata de una iniciativa internacional de carácter voluntario que persigue potenciar el compromiso de las entidades firmantes con el respeto y la promoción del siguiente decálogo de principios considerados básicos y de carácter universal:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En definitiva, objetivos orientados al largo plazo como la búsqueda del crecimiento sostenible o la mejora de nuestro entorno conforman las bases sobre las que se asientan nuestras líneas de actuación complementarias entre sí y marcan nuestros planes y propuestas.

Acciones de la Autoridad Portuaria para atender las necesidades de accesibilidad de discapacitados (Entre otras: condiciones en las licencias de servicio al pasaje, y en las concesiones y autorizaciones asociadas a estaciones marítimas; acciones concretas en zonas comunes).

Respecto a las acciones llevadas a cabo por la APV para atender las necesidades de accesibilidad de discapacitados en las zonas comunes (viales públicos y edificios) cabe citar:

- En viales públicos e itinerarios peatonales: el rebaje de bordillos en aceras.
- En aparcamientos: la reserva de plazas para minusválidos.
- En edificios:
 - Acceso alternativo para los discapacitados mediante rampas adecuadas a la normativa.
 - Aseos con dimensiones adecuadas para PMRes (Personas con Movilidad Reducida)

En las concesiones y autorizaciones son los propios titulares los responsables del cumplimiento de la normativa vigente en materia de supresión de barreras arquitectónicas. En este caso el Área de Gestión de Infraestructuras exige que se cumpla con la normativa vigente en esta materia en los proyectos que se presentan para su autorización.