

5. RECURSOS HUMANOS

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AUTORIDAD PORTUARIA

La piedra angular del éxito radica en el esfuerzo y el compromiso de las personas. Son nuestros colaboradores quienes diseñan infraestructuras duraderas y fiables, los que construyen responsablemente. Son ellos los que vigilan, los que garantizan la seguridad, la limpieza, los que conservan, los que gestionan con eficiencia, los que protegen, los que aseguran la calidad en los servicios y responden a los clientes.

El futuro de nuestros puertos depende, en primer lugar, de nuestros colaboradores. Un equipo de profesionales que dedica cada día su mejor esfuerzo, su compromiso y su talento, a impulsar la actividad de los puertos que gestionamos. Son nuestra principal ventaja competitiva, los que, en última instancia, generan riqueza. Desde este convencimiento, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife define su política de gestión de personas, y ha adoptado una serie de estrategias y prácticas de gestión que buscan atraer e incorporar a los mejores, conseguir y fomentar su compromiso, así como desarrollarles profesionalmente, logrando que cada persona pueda aportar a la organización el máximo valor.

Acceso y estabilidad en el empleo.

En la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, la selección de personal se realiza de acuerdo con sistemas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, y con excepción del personal directivo o de confianza, mediante convocatoria pública.

La Autoridad Portuaria tiene un bajo porcentaje de trabajadores eventuales. La gran mayoría de los contratos de trabajo que celebramos con nuestros colaboradores, son fijos. Una vez contratados, los nuevos colaboradores reciben un plan de acogida que les aporta los conocimientos necesarios sobre la organización, su funcionamiento, estructura y las relaciones interpersonales; consiguiendo que se sientan parte integrante del equipo en el menor tiempo posible. Queremos profesionales con talento, y los queremos a largo plazo.

Formación continua y desarrollo profesional.

Las organizaciones consiguen sus objetivos a través de las personas; y las personas consiguen los objetivos organizacionales haciendo uso de sus competencias. La formación es la herramienta fundamental de desarrollo y perfeccionamiento de tales competencias, por ello resulta una prioridad estratégica para la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife.

Cada año, la Autoridad Portuaria realiza una fuerte inversión en la formación de sus colaboradores, diseñando y llevando a cabo el plan anual de formación, con el objetivo de conseguir un equipo humano profesionalmente maduro y productivo. Cada colaborador es responsable de su propio desarrollo. Sin embargo, la Autoridad Portuaria se esfuerza en ofrecer oportunidades para que aquellos que estén decididos y cuenten con el potencial necesario, puedan desarrollar sus competencias e impulsar su carrera profesional dentro de la empresa.

Gestión por competencias.

La Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife cuenta con un modelo de gestión de Recursos Humanos basado en competencias. Es un instrumento integral de clasificación, formación y promoción de los trabajadores, que define 30 competencias técnicas y 6 competencias genéricas comunes a todo el sistema portuario español. Para cada una de las ocupaciones, se ha definido cuál es el nivel requerido en cada una de estas competencias. Trabajamos cada día porque nuestros colaboradores consigan y si es posible superen este nivel, aprovechando al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de desarrollar su actividad en un entorno de trabajo muy complejo, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife tiene un bajo índice de siniestralidad laboral. Buscamos la excelencia en la actividad pre-

ventiva, trabajando para ello en varios frentes: vigilancia de la salud, formación en prevención de riesgos laborales, equipos de protección individual, coordinación de actividades empresariales, etc. Comprometidos con la seguridad y la salud de nuestros colaboradores, la Autoridad Portuaria ha diseñado y puesto en marcha un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales certificado con el estándar OHSAS 18001.

Igualdad, calidad de vida y conciliación de la vida laboral y familiar.

Como parte de su política de responsabilidad social corporativa, la Autoridad Portuaria pone a disposición de sus colaboradores una serie de beneficios sociales que contribuyen a mejorar su calidad de vida y facilitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Contamos con un amplio abanico de medidas de conciliación, que gestionamos siguiendo el modelo Efr, una herramienta de gestión creada por la Fundación Másfamilia que aporta una metodología sencilla y eficaz para gestionar las políticas y procesos que hacen posible la conciliación. Este modelo ha permitido a la Autoridad Portuaria obtener el año pasado la certificación de Empresa familiarmente responsable.

Comunicación y participación.

En la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, cada responsable debe garantizar la posibilidad de mantener una comunicación directa y periódica con sus colaboradores.

Asimismo, la Autoridad Portuaria dispone de una serie de canales y herramientas de comunicación, con la finalidad de fomentar la participación de los trabajadores y reducir la distancia entre estos y la dirección. Queremos mantener una comunicación abierta y fluida con nuestros colaboradores, para recibir y transmitir información, fortalecer la cultura del Puerto y lograr la

consecución de los objetivos establecidos.

En la actualidad, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife está inmersa en el desarrollo y mejora continua de estas líneas de trabajo, con el objetivo último de conseguir un equipo humano competente, productivo y comprometido.

1. DESARROLLO DEL TALENTO

En el año 2014, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife ha realizado un total de 46 acciones formativas. Durante este año, los trabajadores han realizado cursos de formación para completar y mejorar sus perfiles de competencias. Todos los cursos realizados han sido valorados por la Comisión Local de Gestión por Competencias, incorporando a los perfiles personales las puntuaciones correspondientes en cada caso.

La Autoridad Portuaria realiza cada año una considerable inversión en la formación de sus colaboradores/as. Asimismo, la Autoridad Portuaria gestionó bonificaciones a través de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo por un importe anual de 22.709,47 € que fueron deducidos de los seguros sociales en los meses de septiembre y diciembre de 2014.

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras de la Autoridad Portuaria han realizado un total de 14.421 horas de formación. Así, como promedio, cada persona ha dedicado 64 horas a formarse durante 2014, esto es, 8,5 jornadas de trabajo al año aproximadamente.

1.1 FORMACIÓN PRESENCIAL Y SEMI-PRESENCIAL.

En la modalidad de formación presencial y semi-presencial se realizaron 21 acciones formativas, a las que se dedicó un total de 10.486,5 horas de formación. La tabla 1 muestra los cursos realizados, número de participantes desagregados por género y horas dedicadas a formación.

Durante este año, la Autoridad Portuaria ha realizado

varias acciones formativas de apoyo a proyectos internos y desarrollos de sistemas de trabajo. Así, por ejemplo, hemos intensificado el esfuerzo de formación en medio ambiente y en particular, sobre el Sistema de Gestión Medioambiental, implantado y certificado este mismo año por AENOR con la ISO 14001:2004. También se ha realizado formación sobre el sistema de gestión de PRL de la Autoridad Portuaria, que consiguió el mismo año certificarse con el estándar OHSAS 18001:2007. De la misma manera, se han realizado jornadas de sensibilización sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y sobre el sistema de gestión Efr (Empresa familiarmente responsable) de la Fundación másFamilia, implantado y también certificado por AENOR a finales de 2014.

Al igual que el año anterior, hemos utilizando nuestra propia aula virtual, sustentada en plataforma Moodle, para realizar cursos de formación semi-presenciales impartidos por formadores internos. Concretamente se han realizado tres cursos de formación de este tipo, consiguiendo difundir entre nuestros colaboradores unos conocimientos altamente especializados, específicos del negocio portuario, y difíciles de encontrar con proveedores de formación externos a la organización. En este apartado, los cursos realizados fueron los siguientes:

- Sistema Tarifario en la Gestión Portuaria
- Transporte y Gestión de Mercancías Peligrosas en Puertos
- Infraestructura Nivel 2

TABLA 1. Formación presencial y Semi-presencial realizada durante el año 2014.

Cursos Presenciales o Semi-presenciales	Horas Acción	Horas Totales	Participantes		
			Hombres	Mujeres	Total
Dirección y gestión de emergencias	12,5	112,5	9	0	9
Formación básica	50	50	1	0	1
Francés comercial y de negocio portuario	80	1120	7	7	14
Gestión de Redes Sociales	8	24	2	1	3
Gestión de Residuos de la Construcción	12	96	5	3	8
Gestión Eficaz del Tiempo	6	78	7	6	13
I Encuentro Iberoamericano de técnicos de SSMM - IALA	16	32	2	0	2
Infraestructura Nivel 2 ^(*,**)	50	400	7	1	8
Idiomas. Curso de preparación FCE	80	800	8	2	10
Idiomas. Curso de preparación CAE	80	800	5	5	10
Jornadas Técnicas sobre Evaluación Impacto Ambiental	2	18	6	3	9
Jornadas Técnicas sobre el Programa Normativo ROM	8	48	4	2	6
Patrón Portuario	180	180	1	0	1
Presentaciones Profesionales	12	132	7	4	11
Storytelling y Presentaciones con Prezi	8	40	1	4	5
Oficial de Protección de Instalaciones Portuarias (renovación)	12	72	6	0	6
Sistema de Gestión Medioambiental de la Autoridad Portuaria	2	46	16	7	23
Sistema Tarifario en la Gestión Portuaria ^(*,**)	20	320	11	5	16
Transporte y Gestión de MMPP en Puertos ^(*,**)	20	340	17	0	17
Jornadas sobre Conciliación y Empresa Familiarmente Responsable	1	28	14	14	28
Defensa personal y preparación física	250	5750	20	3	23
		10.486,5	156	67	223

*b-Learning; **Formación Interna

1.2 FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En cumplimiento de lo previsto en la planificación de la actividad preventiva de la Autoridad Portuaria para 2014, se han realizado 7 acciones formativas, en los que ha participado 191 personas. Así, un amplísimo porcentaje de la plantilla de la Entidad recibió formación en Prevención de Riesgos Laborales durante el año. En la siguiente tabla se recogen los cursos de formación realizados y el número de participantes en cada uno desagregados por género.

1.3 CURSOS DE FORMACIÓN e-LEARNING.

En la modalidad de cursos de e-learning se realizaron 2 acciones formativas tutorizadas y 7 cursos no tutorizados. En total, se han realizado 22 cursos de formación a través del aula virtual de Puertos del Estado. En ellos han participado 19 hombres y 3 mujeres, que han dedicado 470 horas a esta formación. La Tabla 3 recoge los cursos de teleformación realizados, horas y número de participantes.



TABLA 2. Acciones formativas dirigidas a la prevención de riesgos laborales.

Formación en Prevención de Riesgos Laborales	Horas	Horas Totales	Participantes		
			Hombres	Mujeres	Total
Curso práctico de prevención y lucha contra incendios	5	280	55	1	56
Espacios confinados	15	60	4	0	4
Gestión de Situaciones de Violencia Exterior en el Trabajo ^(*)	8	192	23	1	24
Riesgo de incendio GLP	3	3	1	0	1
Seguridad eléctrica en operaciones de mantenimiento	3	3	1	0	1
Sistema de Gestión de la PRL en la Autoridad Portuaria	2	202	77	24	101
Liderazgo para técnicos de prevención	10	40	4	0	4
<i>*b-Learning</i>		780	165	26	191

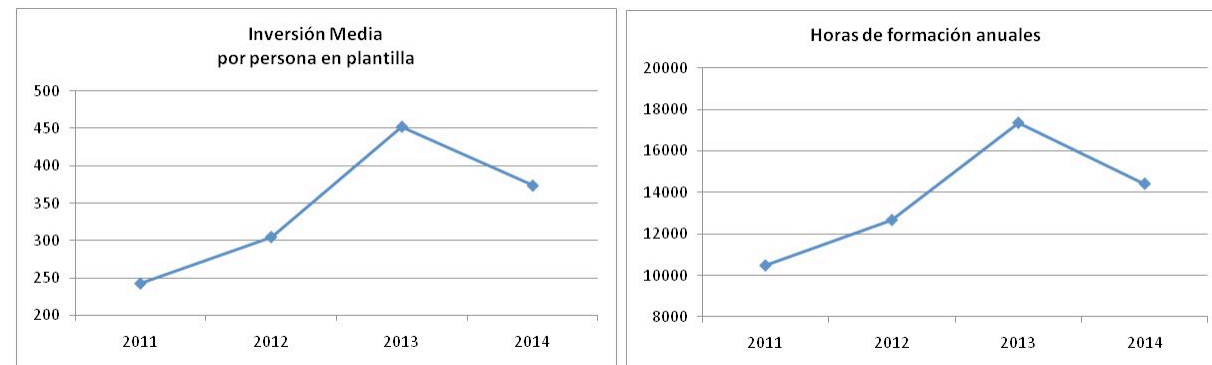
TABLA 3. Cursos e-learning realizados durante el año 2014

Formación eLearning	Horas	Horas Totales	Participantes		
			Hombres	Mujeres	Total
Medio Ambiente Nivel 1	15	180	10	2	12
Medio Ambiente Nivel 2	50	150	3	0	3
Operaciones y Servicios Portuarios Nivel 2	50	50	1	0	1
Comercial y Marketing Nivel 1	15	15	0	1	1
Gestión de Mercancías Nivel 1	15	15	1	0	1
Logística e Intermodalidad Nivel 1	15	15	1	0	1
Relaciones Laborales Nivel 1	15	45	3	0	3
		470	19	3	22

TABLA 4. Formación fuera de plan realizada durante el año 2014.

Formación fuera de plan	Horas	Horas Totales	Participantes		
			Hombres	Mujeres	Total
Evidencias electrónicas	7	7	1		1
Reparación y refuerzo de estructuras marítimas	3,5	7	1	1	2
Redes de distribución de agua	60	60	1		1
Máster en Prevención de Riesgos Laborales	600	1200	1	1	2
Certificados de Profesionalidad, PIF y Formación continua	6	12	0	2	2
Nueva Ley de Evaluación de Impacto Ambiental	24	48	2	0	2
Bunkering avanzado	34	102	2	1	3
Máster en Gestión de Eventos, protocolo y comunicación	600	600	1	0	1
Jornadas Puerto Responsable Puerto Sostenible	16	16	1	0	1
Máster en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	600	600	1	0	1
V Congreso de Puertos y Costas	16	32	2	0	2
		2.684	13	5	18

GRÁFICO 1. Evolución de la inversión en formación 2011 – 2014.



1.3 FORMACIÓN FUERA DE PLAN.

Además de las acciones anteriores, se realizaron diversos cursos de formación externos, en atención a necesidades puntuales y específicas, así como asistencias a distintas jornadas y congresos. La siguiente tabla recoge las acciones formativas realizadas, así como el número de participantes y horas de dedicación.

Los siguientes gráficos muestran la evolución de las horas y la inversión económica media por persona en plantilla realizada en formación durante los últimos tres años en la Autoridad Portuaria:

2. ESTRUCTURA HUMANA: COMPOSICIÓN Y EVOLUCIÓN DE PLANTILLA.

El número de trabajadores/as de esta Autoridad Portuaria a 31 de diciembre de 2014 es de 224. La composición de la plantilla de trabajadores/as es la siguiente:

- Alto Cargo: 2
- Personal fijo dentro convenio: 180 trabajadores.
- Personal temporal e indefinido dentro de convenio: 19 trabajadores.
- Personal fijo fuera de convenio: 22 trabajadores.
- Personal indefinido fuera de convenio: 1 trabajador.

Las siguientes tablas muestran el detalle de la distribución de plantilla por grupo profesional y sexo a 31 de diciembre de 2014.

La regulación laboral de las retribuciones del personal integrado en la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, es la siguiente:

Los altos cargos, nombrados de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.1 de la Ley 27/1992 de 24 de noviembre de Puertos del Estado y de la Marina Mercante; perciben sus retribuciones a tenor de lo dispuesto

en el artículo 26.5 de la Ley 51/2007 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado.

El personal excluido de Convenio Colectivo, percibe sus emolumentos basándose en contratos de trabajos individuales, formalizados al margen del Convenio Colectivo vigente, con sujeción al Estatuto de los Trabajadores y al RD. 1382/85 de 1 de agosto, donde queda regulada la relación laboral de carácter especial del Personal de Alta Dirección.

El resto del personal se rige por el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, que fue suscrito por las partes con fecha 1 de febrero de 2005 y publicado en el Boletín Oficial del Estado, el día 11 de enero del 2006. Este convenio colectivo ha sido prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2015.

A nivel local, sigue vigente el I Acuerdo de Empresa de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, 3 de agosto de 2006, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, el 5 de abril de 2007.

TABLA 5. Distribución de personal fuera de convenio.

Categorías Profesionales	Fijos		Eventuales		Total	
	H	M	H	M	H	M
Alto Cargo	1	0	0	0	1	0
Alta Dirección	1	0	0	0	1	0
Jefe de Área	2	0	0	0	2	0
Jefe de Departamento	3	1	0	0	3	1
Jefe de División	9	3	1	0	10	3
Jefe de Unidad	4	0	0	0	4	0
	20	4	1	0	21	4

2.1 INCORPORACIÓN DE PERSONAS.

En el año 2014, debido a la ausencia de autorización de oferta de empleo público, y a las limitaciones impuestas a la contratación temporal, sólo se convocaron procesos selectivos por convocatoria de empleo público de cinco plazas temporales. El objetivo de estas convocatorias era suscribir, con los candidatos seleccionados, contratos de relevo por el acceso a jubilación parcial de trabajadores y trabajadoras fijos/as de plantilla. Se convocaron además tres plazas fijas, de Responsable y Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios, y de Técnico de Medio Ambiente, por concurso de traslado para personal funcionario o personal laboral fijo en activo perteneciente al sector público estatal. Estas tres convocatorias quedaron desiertas. En este año además se incorporó al Puerto de La Palma un policía portuario, por traslado, procedente del Puerto de Cartagena. En la siguiente tabla aparecen el número de candidatos presentados, admitidos y seleccionados en cada una de estas convocatorias, desagregados por género.

2.2 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

En el año 2014 se realizó una convocatoria de plaza por sistema de Cobertura Interna de Ocupaciones para la ocupación de Responsable de Calidad.

2.3 DESVINCULACIÓN LABORAL.

Durante el año 2014 han dejado de prestar sus servicios a la Autoridad Portuaria seis trabajadores en total. 4 de ellos han pasado a situación de excedencia, 1 ha pasado a situación de jubilación y una trabajadora ha pasado a situación de incapacidad permanente revisable. Las ocupaciones que desempeñaban estas personas eran las siguientes:

TABLA 8. Candidatos participantes en los procesos de selección externa durante 2013.

Procesos de Selección 2014	Candidatos admitidos		Candidatos excluidos		Candidatos seleccionados	
	H	M	H	M	H	M
2 Plazas temporales de Responsable de Secretaría ^(*)	8	17	0	1	0	2
2 Plazas temporales de Técnico de Facturación ^(*)	26	41	0	2	1	1
1 Plaza Temporal de Administrativo General ^(*)	28	50	3	8	0	1
1 Plaza de Responsable de Op. y Servicios Portuarios ^(**)	0	0	1	0	0	0
1 Plaza de Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios ^(**)	0	1	0	0	0	0
1 Plaza de Técnico de Medio Ambiente ^(**)	0	0	0	0	0	0
<small>*Convocatoria pública ** Convocatoria Sector Público</small>	62	109	4	11	1	4

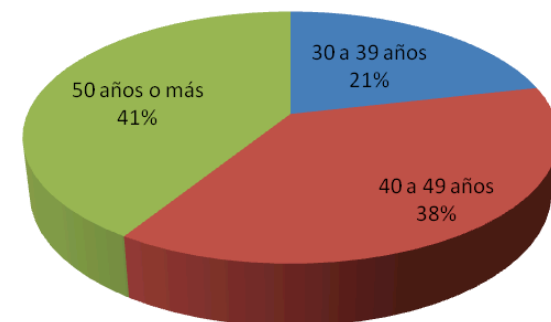
- 1 Jefe de División de Dominio Público: - Excedencia Voluntaria
- 1 Responsable de Operaciones y Servicios Portuarios: - Excedencia especial
- 1 Responsable de Secretaría General: - Excedencia Voluntaria
- 1 Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios: - Excedencia Voluntaria
- 1 Responsable de Secretaría General: - Incapacidad permanente revisable
- 1 Policía Portuario: - Jubilación

2.4 PIRÁMIDE DE EDAD.

La edad media de la plantilla fija de la Autoridad Portuaria en 2014 es de 47,40 años. El siguiente gráfico muestra la distribución de la plantilla por rangos de edad (tanto de las personas con contrato fijo como temporal):

GRÁFICO 2. Rangos de edad de la plantilla en 2014.

Edad de la Plantilla



3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

3.1 COMPOSICIÓN Y ACTIVIDAD DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

A pesar de desarrollar su actividad en un entorno de trabajo muy complejo, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife tiene un bajo índice de siniestralidad laboral. Buscamos la excelencia en la actividad preventiva, trabajando para ello en varios frentes: vigilancia de la salud, formación en prevención de riesgos laborales, equipos de protección individual, coordinación de actividades empresariales, etc. Con el fin de mejorar aun más la protección y la salud de nuestros trabajadores, la Autoridad Portuaria ha implantando un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales certificado por AENOR con el estándar OHSAS 18001.

La modalidad organizativa en Prevención de Riesgos Laborales adoptada por la Autoridad Portuaria es la de trabajador designado, teniendo externalizado el servicio de prevención en sus cuatro especialidades con Previmac, Seguridad y Salud Laboral, Entidad de Prevención S.L.U., empresa acreditada como Servicios de Prevención Ajeno.

Las estructuras y comités vinculados a la prevención en la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife y sus integrantes, se describen a continuación:

COMITÉ DE DIRECCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA AUTORIDAD PORTUARIA.

- D. José Rafael Díaz Hernández (Director)
- D. Leandro Melgar Casillas (Jefe de Área de Explo-

tación).

- D. Javier Mora Quintero (Jefe de Departamento de Infraestructura)
- D. Miguel Ángel Hormiga González (Jefe de Departamento de RRHH)
- D. Antolín Goya García.

SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE LA AUTORIDAD PORTUARIA

Trabajador designado:

- D. Vicente Déniz Izquierdo (Responsable de Prevención).

PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO:

- D. Antonio Ossorio Padrón. Técnico de Prevención
- D. Jesús Moreno Mateo. Técnico de Prevención

SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

- PREVIMAC, Sociedad de Prevención S.L.U. (concertadas las 4 especialidades).

PUERTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

Comité de Seguridad y Salud Laboral
Integrantes por la Empresa:

- D. Miguel Ángel Hormiga González
- D. José Ignacio Fernández Verduras
- D. Javier Mora Quintero
- D. Jaime Ruiz Martí

Integrantes por la parte social:

- D. Jorge Morera Padrón (UGT)
- D. Antonio Ossorio Padrón (UGT)
- D. Germán Beltrán Martínez (IC)
- D. Armando Herrera Hernández (CCOO)

PUERTO DE LOS CRISTIANOS:

- Delegado de Prevención: D. José Enrique Rodríguez

Pérez (CCOO).

PUERTO SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA:

- Delegado de Prevención: D. Oscar Libertad Ramos Armas (UGT).

PUERTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA:

- Delegado de Prevención: D. Álvaro González Arrocha (UGT)

PUERTO DE LA ESTACA (EL HIERRO):

Está integrado en el Puerto de Santa Cruz de Tenerife.

3.2 RESUMEN DE ACTIVIDAD DE LA UNIDAD BÁSICA DE SALUD LABORAL

Las siguientes tablas resumen las actividades realizadas en la especialidad de vigilancia de la salud:

TABLA 9. Datos de salud laboral.

Actividades Sanitarias	Nº
Reconocimientos Médicos Iniciales	1
Reconocimientos Médicos Periódicos específicos	148
Reconocimientos Médicos tras larga ausencia	0
Reconocimientos Médicos especiales	0
TOTAL	149
Protocolos Sanitarios Aplicados	Nº
Protocolo de Pantalla de Visualización de Datos	139
Protocolo de Posturas Forzadas	79
Protocolo de Ruido	67
Protocolo de Asma Laboral	1
Protocolo de Dermatitis Laboral	1
Protocolo de Manipulación Manual de Cargas	4
C.E.T.: Conductores	72
Protocolo de Trabajos en altura	2
Neuropatía por presión	7
Resultados de los Reconocimientos Médicos Específicos	Nº
Apto	120
Apto con limitación temporal de tareas	0
Apto TES con restricciones	9
Apto TES sin restricciones	20
TOTAL	149

3.3 INDICADORES ANUALES DE SINIESTRALIDAD LABORAL

Nº Total de trabajadores accidentados:
16 (todos ellos con la consideración de LEVE)
Total días: 407
Total ILT efectuado: 27.017,96 euros.

Índice de Frecuencia

	AÑO	IF
IF = $\frac{\text{Nº de accidentes con baja}}{\text{Nº total de horas trabajadas} * \text{personas en plantilla}}$	2014	34.13

Índice de Gravedad

	AÑO	IG
IG = $\frac{\text{Nº total de jornadas perdidas}}{\text{Nº total de horas trabajadas} * \text{personas en plantilla}}$	2014	0.87

Índice de Incidencia

	AÑO	II
II = $\frac{\text{Nº total de accidentes}}{\text{Nº medio de personas expuestas}}$	2014	72.07

Índice de duración media

	AÑO	IDM
IDM = $\frac{\text{Nº jornadas perdidas}}{\text{Nº Accidente}}$	2014	25.44

En 12 de los 16 accidentes ocurridos, esto es, en el 70,59% de los accidentes, la forma en que se produjo fue por sobreesfuerzo musculo esquelético. La siguiente tabla recoge los datos relativos a la casuística de los accidentes con baja en el año 2014.

TABLA 10. Casuística de los accidentes con baja.

Forma en que se produjo	Nº de accidentes	Porcentaje
031- APLASTAMIENTO SOBRE O CONTRA, RESULTADO DE UNA CAÍDA	3	17,65 %
032- APLASTAMIENTO SOBRE O CONTRA, RESULTADO DE UN TROPIEZO O CHOQUE CONTRA UN OBJETO	1	5,88 %
042- CHOQUE O GOLPE CONTRA UN OBJETO - QUE CAE	1	5,88 %
071- SOBRESFUERZO FÍSICO - SOBRE EL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO	12	70,59 %
	17	100,00 %

3.4 INDICADORES DE ABSENTISMO

El porcentaje de absentismo de la Autoridad Portuaria en 2014 se situó en 5,32 % de media anual para contingencias comunes y en 0,88 % de media anual para contingencias profesionales.

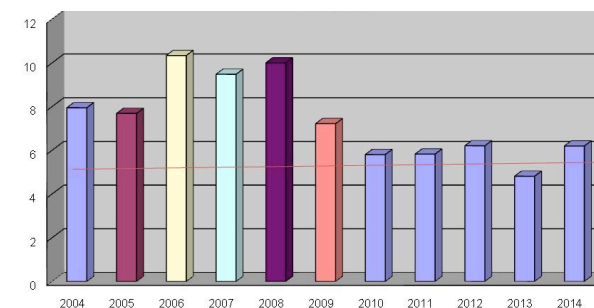
TABLA 11. Porcentaje de absentismo por meses y contingencia en el año 2014

MES	CONTINGENCIAS COMUNES	CONTINGENCIAS PROFESIONALES
Enero	3,43	1,08
Febrero	3,98	0,87
Marzo	5,06	1,44
Abril	5,32	2,03
Mayo	5,34	1,56
Junio	7,17	0,52
Julio	6,85	1,00
Agosto	6,50	0,02
Septiembre	5,77	0,59
Octubre	4,85	0,00
Noviembre	4,95	0,98
Diciembre	4,56	0,52
Media Anual	5,32	0,87

3.5 EVOLUCIÓN DE ÍNDICES DE ABSENTISMO 2004-2014.

En la siguiente gráfica se muestra la evolución del absentismo laboral en la Autoridad Portuaria en los últimos 10 años.

GRÁFICO 3. Evolución del absentismo laboral 2004 – 2014.



4. ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL DEPARTAMENTO

4.1 CERTIFICACIÓN EN OHSAS 18001 DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA AUTORIDAD PORTUARIA.

CERTIFICACIÓN EN OHSAS 18001

2014 ha sido un año importante para la prevención de riesgos laborales en la Autoridad Portuaria. Este año hemos sometido a auditoría externa nuestro sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, y

consiguiendo una de las certificaciones de mayor prestigio internacional en Seguridad y Salud Laboral, la OHSAS 18001. La certificación es el resultado de un largo proceso de trabajo en el diseño y el perfeccionamiento de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, que alcanza los cinco puertos que gestiona nuestra Autoridad Portuaria, y en el que se han implicado activamente muchos empleados/as de la Autoridad Portuaria. El sistema de gestión está compuesto por 38 procedimientos, que garantizan el cumplimiento de los cada vez más exigentes requisitos legales en materia preventiva y con él, hemos conseguido ir incluso más allá. Así, el sistema de gestión nos ha ayudado a integrar la actividad preventiva en la empresa, a mejorar la comunicación y coordinación entre las distintas áreas de la organización, a trabajar de forma continuada en la mejora del sistema, a afinar al máximo la coordinación de actividades empresariales, garantizando que las empresas que operan en nuestros puertos lo hagan de forma segura, conozcan, prevengan y controlen adecuadamente los riesgos. Durante el año 2014 el Departamento de RRHH de la Autoridad Portuaria, ha continuado trabajando en el desarrollo de su sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, contribuyendo con ello a la continua mejora del mismo, y a la integración de la cultura preventiva en la organización. Así, durante este año se han realizado los siguientes trabajos:

A partir de las aportaciones realizadas por los distintos departamentos implicados, se ha elaborado tercera versión PRLPO 27 Procedimiento Operativo de Coordinación de Actividades Empresariales con Entidades Titulares de licencias y Autorizaciones para la prestación de servicios portuarios y comerciales y con clientes del puerto (Edición 0.3).

Siguiendo los criterios que se establecen tanto y la normativa vigente como en el Procedimiento General para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y su revisión, durante 2014 se ha realizado las si-

guientes evaluaciones de riesgos:

- Centro de Operaciones Portuarias
- Aula de Formación
- Depósito de Agua Barranco La Leña
- Depósito de Agua Cueva Bermeja
- Edificio Comercialización de la Pesca
- Faro de Anaga
- Faro Poris de Abona
- Faro Puerto de la Cruz
- Faro Punta del Hidalgo
- Faro Punta La Rasca
- Taller Almacén
- Taller Mantenimiento Señales Marítimas
- Túneles Barrio La Alegría.

4.2 IMPLANTACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EFR (EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE) DE LA FUNDACIÓN MÁS FAMILIA

En 2014 la Autoridad Portuaria ha implantado un sistema de gestión de la conciliación de la vida familiar y laboral, que la ha permitido recibir la certificación Efr. La Entidad ha venido trabajando desde hace varios años en medidas de conciliación, beneficios sociales y calidad en el empleo. El modelo Efr de la Fundación Másfamilia ha contribuido a dotar este trabajo anterior de sistemática y metodología. Ahora realizamos seguimiento a nuestras medidas de conciliación, cuantificamos su uso y la satisfacción de nuestros colaboradores con cada medida, establecemos indicadores de seguimiento y formalizamos planes de mejora a partir de esta información.

Como parte del trabajo en el diseño e implantación de este modelo, la Autoridad Portuaria ha creado un Comité de Dirección para la Conciliación, formado por las siguientes personas:

- Pedro Rodríguez Zaragoza, Presidente de la Autoridad Portuaria.

- José Rafael Díaz Hernández, Director de la Autoridad Portuaria.
- Rosario Arteaga Rodríguez, Secretaria General de la Autoridad Portuaria y
- Miguel Ángel Hormiga González, Jefe de RRHH y Organización

Este Comité de Dirección ha realizado un seguimiento sistemático de todo el proyecto, y ha aprobado nuevas medidas de conciliación de las que disfrutarán los trabajadores y trabajadoras de la Autoridad Portuaria y que son las siguientes:

- Extensión de la flexibilidad horaria por conciliación desde los 12 hasta los 14 años de edad del/la menor.
- 1º Día de Cole: Los empleados/as de la Autoridad Portuaria podrán disfrutar de este día libre y dedicarlo enteramente a acompañar a su hijo o hija en este hito tan importante.

5. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Como parte de su política de responsabilidad social corporativa interna, la Autoridad Portuaria pone a disposición de sus colaboradores una serie de beneficios sociales que contribuyen a mejorar su calidad de vida y facilitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En 2014, las acciones llevadas a cabo en este sentido han sido las siguientes:

5.1 SEGURO MÉDICO COMPLEMENTARIO.

Durante el año 2014, y a pesar de las difíciles condiciones económicas actuales, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife ha decidido continuar proporcionando a sus trabajadores y trabajadoras el beneficio de un seguro médico complementario. La póliza cuenta con una amplia cobertura y red de centros

asociados, así como condiciones especiales para el colectivo de la Autoridad Portuaria y sus familiares. La Autoridad Portuaria abona el 75% del importe de la póliza de seguro, y los trabajadores el 25% restante que se descuenta mensualmente de su nómina. En cuanto a los familiares, el coste de la póliza corre a cargo de cada trabajador íntegramente.

- N° de trabajadores afiliados a 31 de diciembre de 2014: 205
- Familiares acogidos al seguro médico: 187

5.2 PLAN DE PENSIONES

La Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife ha autorizado el cobro de los derechos económicos correspondientes a seis personas que han pasado a situación de jubilación ó jubilación parcial y que así lo han solicitado. El importe devengado en forma de capital a tres de estos seis partícipes fue de 23.700,80 € por otra parte, otras tres personas persona solicitaron y comenzaron a percibir en 2014 los derechos correspondientes en forma de renta, con un importe anual de 12.974,78 € en total.

Desde 2012 han quedado suspendidas las aportaciones empresariales al plan de pensiones en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2011 de 30 de diciembre de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. No obstante, a 31 de diciembre de 2014, 144 empleados y empleadas de la Entidad se han mantenido realizando aportaciones voluntarias, por un importe anual de 46.088,80 euros.

5.3 PRÉSTAMOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores de la Autoridad Portuaria, a través de su Acuerdo de Empresa, y si las condiciones económicas de la Entidad lo permiten, tienen la posibilidad

de solicitar un préstamo personal a descontar de los haberes de su nómina mensual por una cuantía de hasta 4.000 € a devolver, como máximo en 24 meses sin intereses. En 2014, estos préstamos fueron concedidos a 14 trabajadores y trabajadoras de la Autoridad Portuaria.

5.4 FONDO DE FINES SOCIALES.

La Autoridad Portuaria, aporta un 1% del importe de la nómina al Fondo de Fines Sociales. Dicho Fondo, que está gestionado por la representación de los trabajadores (y habrá de garantizar la participación del resto de los trabajadores en el mismo), tiene como finalidades las siguientes:

- Ayudas al estudio para la promoción de los trabajadores.
- Las ayudas de estudios para los hijos de los mismos.
- Las situaciones excepcionales en lo asistencial.
- Aquellos otros que se recojan en el reglamento del Fondo.

Desde 2012, las aportaciones empresariales al fondo de fines sociales se han visto reducidas en un 50%, aplicándose en 2013 una nueva reducción al 25%. Así, el importe asignado al fondo en el año 2014 ha sido repartido entre los empleados de la Entidad por los gestores del fondo.

5.5 CAMPUS DE VERANO PARA HIJOS DE TRABAJADORES/AS.

“Para los niños trabajamos, porque los niños son los que saben querer, porque los niños son la esperanza del mundo.” (José Martí)

En 2014 la Autoridad Portuaria organizó un campus de verano para hijos de empleados/as de hasta 12 años de edad. Los hijos de trabajadores y trabajadoras del Puerto de Santa Cruz de Tenerife pudieron disfrutar del campus realizado durante el mes de julio en distintas instalaciones. En cada uno de estos centros, los niños y niñas pudieron disfrutar de distintas actividades lúdicas, deportivas y didácticas. La Autoridad Portuaria ha costeado el 80% del coste de las actividades en los Campus elegidos por los padres. Además, en 2014 los padres y madres pudieron fraccionar el pago de la cuota que les correspondía, y que se fue descontando de la nómina mensual en plazos de hasta tres meses sin intereses.

En el caso de los puertos periféricos, dado el escaso número de trabajadores con hijos en este rango de edad, y resultando poco operativo organizar una actividad conjunta, se acordó abonar a los empleados parte del coste del campamento al que enviarían a sus hijos, en la misma proporción que se utilizó para los empleados del puerto de Santa Cruz.

Para conocer la satisfacción de nuestros empleados con las actividades del campus, realizamos una encuesta online y anónima que fue remitida a todos los participantes. Los resultados finales aparecen a continuación (tabla 12).

5.6 CAMPEONATO INTERPUERTOS DE FÚTBOL SALA

El Campeonato de Fútbol Sala de Puertos Españoles cuenta ya con 18 años de historia. Nació en 1996, en Tenerife, con la intención de compartir momentos fraternales entre los empleados de las distintas Autoridades Portuarias y Puertos del Estado. Durante los años siguientes, varias decenas de equipos se han dado cita en distintas sedes, manteniendo ese espíritu de cordialidad y compañerismo que nos caracteriza, y dejándonos la memoria nutrida de estupendos recuerdos.

TABLA 12. Resultados generales de la encuesta de satisfacción con el Campus de Verano 2014.

Ítem	Valoración de 0 a 10
Organización e información previa	8,80
Fecha de realización	9,00
Horario de las actividades	9,44
Forma de pago con descuento en nómina	9,70
Posibilidad de aplazamiento / fraccionamiento de cuotas	9,80
Accesibilidad y atención del personal de RRHH	9,70
Media	9,41

El campeonato de fútbol sala ha crecido y madurado con la participación y esfuerzo de todos. Diecisiete años después, podemos decir que se ha convertido en símbolo de nuestra política de responsabilidad social corporativa interna, y que ha contribuido a la cohesión y al sentimiento de equipo de todos nuestros colaboradores, porque todos, directa o indirectamente, con su deporte o con su apoyo, han formado parte del mismo. Por otra parte, nuestros competidores han asistido habitualmente acompañados de amigos o familiares, con lo que cada Autoridad Portuaria organizadora ha aportado a su ciudad una estupenda promoción turística, y alrededor de quinientos visitantes en cada evento. A pesar de las dificultades actuales, hemos realizado un esfuerzo para continuar con el torneo, y con muy pocos recursos, pero con la mayor ilusión, lo hemos conseguido. En 2014, el XIX Campeonato se celebró en Madrid, con la participación de varios equipos, entre

ellos, el de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife.

5.7 PRIMER TORNEO DE PADEL PUERTOS DE TENERIFE

En julio de 2014 la Autoridad Portuaria celebró, en el club de pádel Padelmar en la Dársena de Pesca, el 1º torneo de Pádel Puertos de Tenerife. Catorce participantes se reunieron en las citadas instalaciones, desarrollándose los partidos durante casi tres horas en tres pistas reservadas para el evento. Se organizaron dos equipos, enfrentándose sus componentes en veintidós partidos de 20 minutos cada uno. El torneo cumplió las expectativas de todos los participantes, con un alto nivel de competición, en un ambiente distendido, que hizo olvidar las obligaciones laborales, fomentando la buena relación entre compañeros. La entrega de pre-

mios corrió a cargo del Director de la Autoridad Portuaria, que fue uno más de los participantes. Dª Nérida Acosta Díaz, capitana del equipo ganador, recogió, entre aplausos, el merecido trofeo, si bien también hubo un reconocimiento para el equipo “subcampeón”, representado por D. Javier Mateo Castro. Además hubo trofeos para la mejor jugadora femenina, Dª Silvia Hernández Rodríguez, y para el mejor jugador masculino, D. Víctor de La Bárcena Ruiz, que lograron alcanzar el mayor número de partidos ganados.

5.8 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Flexibilidad horaria

Los trabajadores y trabajadoras de la Autoridad Portuaria no sometidos a régimen de turnos con sistema de relevo, disfrutaban de una flexibilidad horaria de media hora para la entrada al trabajo. Esta flexibilidad se amplía a una hora en el caso de tener hijos menores de 14 años a cargo o personas mayores o dependientes.

Acumulación de permisos por maternidad/paternidad, vacaciones y lactancia.

Como medida de apoyo a la maternidad y la paternidad, los empleados/As de la Autoridad Portuaria tiene la posibilidad de acumular el permiso por maternidad/paternidad, las vacaciones y el período de lactancia. El 100% de los empleados/as de la Entidad (un total de 6 trabajadores/as, dos mujeres y cuatro hombres) que han sido madres o padres en 2014 se han acogido a esta medida.

Libre elección de período vacacional y desglose de vacaciones

Siempre que lo permitan las necesidades de los distintos servicios, el personal de la Autoridad Portuaria puede elegir libremente el período del año en el que disfrutará las vacaciones. Además, todos los trabaja-

dores tienen la posibilidad de fraccionar el disfrute de uno de los períodos de vacaciones en días sueltos a lo largo del año natural. De esta forma, hacemos posible una utilización más flexible de este tiempo, pensada fundamentalmente para las personas con responsabilidades familiares y niños pequeños a su cargo.

Desglose de asuntos propios

Nuestros colaboradores tienen la posibilidad de utilizar por horas los días de asuntos propios por horas, para resolver trámites y realizar gestiones puntuales que no necesariamente conllevan la utilización de un día entero.

Horas para consulta médica con especialistas de la Seguridad Social

Nuestros colaboradores disponen de hasta 12 horas al año retribuidas para asistir a pruebas diagnósticas o a consultas con especialistas de la Seguridad Social. Estas 12 horas también se pueden utilizar para acompañar a los hijos, hijas y mayores dependientes a este tipo de citas médicas.

Como parte del Modelo Efr, en 2014 el Departamento de RRHH preparó un Manual de Conciliación, que recoge y resume todas las medidas de conciliación y calidad en el empleo que disfrutaban nuestros colaboradores. Este manual está disponible en la Intranet Corporativa.

5.9 CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA ESCUELA TALLER DE LA ASOCIACIÓN TINTERFEÑA DE TRISÓMICOS 21.

En 2013, el Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife aprobó la firma de un acuerdo de colaboración entre esta entidad y la Asociación Tinerfeña de Trisómicos 21 por el que alumnos del Taller Laboral de Servicios Auxiliares de Tareas de Oficinas de la mencionada asociación realizarán prácticas laborales en la administración de



Puertos de Tenerife.

En 2014 la Autoridad Portuaria volvió a recibir una alumna del Taller que realizó en el Departamento de RRHH de la Entidad 160 horas de prácticas tutorizadas. La Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife quiere de este modo seguir colaborando con la sociedad tinerfeña en materia educativa, como viene realizando

desde hace años, con una especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

5.10 PRÁCTICAS CURRICULARES Y EXTRACURRICULARES DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS DE GRADO, POSTGRADO Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife tiene suscritos convenios de colaboración educativa con varias instituciones de enseñanza, tanto de formación profesional como universitaria, en las islas y fuera de ellas. Estos convenios han permitido un año más a varios estudiantes, la realización de prácticas curriculares y extracurriculares en esta Entidad. De esta forma, pretendemos apoyar a la formación de nuestros jóvenes, brindarles oportunidades de aplicación práctica de conocimientos, y aportarles empleabilidad a través de un contacto tutorizado con el mundo de la empresa. En 2014, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife acogió 44 estudiantes en prácticas de las siguientes titulaciones:

TABLA 13.
Estudiantes
en prácticas
2014.

Institución académica	Titulación	Nº Alumnos	
		H	M
Universidad de La Laguna	Grado en Ingeniería Informática	0	1
IES La Laboral	CFGS Comercio y Marketing	0	1
Universidad de La Laguna	Grado en Ingeniería Civil	2	0
Universidad de La Laguna	Grado en Ingeniería de la Edificación	20	13
Universidad de La Laguna	Grado en Psicología	0	1
Universidad de La Laguna	Máster en Ingeniería de Puertos y Costas	2	4
TOTAL		24	20