



1 **POLÍTICA SECTORIAL DE PUERTOS, ADUANAS Y**
2 **CONSIGNATARIAS**

3 **1. La Intermodalidad en los puertos**

4 Cada vez más se tiende a racionalizar el transporte de mercancías y de
5 viajeros, creando zonas de distribución ágiles y funcionales que permitan, de
6 un modo natural, administrar puntos e inflexión entre los diferentes medios y
7 tipos de transporte.

8 Este hecho, que podría tener una importancia relativa en un país con fronteras
9 terrestres únicamente, se complica cuando, como en el caso del territorio
10 español, se dan cita todos los sistemas susceptibles de transporte (terrestre,
11 marítimo y aéreo), dada la dependencia que de su ubicación física tiene alguno
12 de estos medios.

13 El transporte marítimo es, por lógica aplastante, el único medio imposible de
14 reubicar, al contrario que el resto de sistemas que, en mayor o menor grado y
15 facilidad, pueden cambiar la ubicación de sus instalaciones, ya que su
16 ubicación depende de la artificialidad de su construcción, así como de la
17 voluntad política y económica de los gestores para determinar su
18 correspondiente emplazamiento.

19 Debe tenerse también en consideración que el transporte marítimo es el que
20 mayor volumen puede trasladar en un solo movimiento lo que incide,
21 directamente, en que el coste añadido de determinada mercancía sea el menor
22 posible.

23 Por esos motivos, en torno a las instalaciones portuarias básicas, se van
24 creando infraestructuras complementarias que permitan redistribuir las
25 mercancías que, de llegada o salida, utilizan, principalmente, el transporte
26 marítimo como medio.

27 Grandes centros de almacenaje y distribución anejos a las instalaciones
28 portuarias, en muchos casos impulsados y con dependencia directa en gestión
29 y participación económica de los propios puertos, han sido el modo utilizado
30 para consolidar una intermodalidad que debe subir los índices de
31 competitividad de todos los actores, porque ya no sólo se trata de competir
32 entre los diferentes medios de transporte, sino de complementar unos a otros,
33 dependiendo de la mercancía, del volumen de la misma o de las
34 infraestructuras existentes.

35 Desde la UGT consideramos, como necesaria, la mejora y construcción de
36 infraestructuras viarias que confluyan en centros logísticos de distribución y
37 recepción de mercancías, dentro del ámbito de influencia de los puertos, y que
38 permitan, al mismo tiempo, complementar todos y cada uno de los otros
39 medios de transporte.

1 **2. La política portuaria europea**

2 España ha convertido a Europa en un factor determinante, desde que se
3 constituyó en miembro de pleno derecho en la Unión Europea, renunciando,
4 en muchos caso a intereses como país integrante de la UE, pero con identidad
5 propia, al contrario de los que han hecho algunos países, como Reino Unido.

6 Los puertos, como unidades de actividad con gran importancia logística y
7 económica no han sido ajenos a este hecho, sino todo lo contrario, y han
8 tenido que asumir un papel protagonista en esta obligada adecuación
9 funcional.

10 Con toda seguridad, y debido a su propia situación geográfica, España se
11 podría convertir en un país privilegiado y tener en jaque, logísticamente
12 hablando, al resto de países de la UE.

13 Es lógico, por consiguiente, que existan planteamientos que intenten
14 minimizar esa situación privilegiada, aunque es menos lógico, que España se
15 haya prestado a una renuncia tácita de lo que debe ser su interés principal, que
16 es la defensa de sus propios intereses sin ir en contra de los intereses de toda la
17 comunidad.

18 Ponerse a la altura de otros países y no tener consolidada la operatividad de su
19 propio tejido portuario, implica iniciar una andadura competitiva con cierta
20 desventaja y verse obligado a emular, sin medir las verdaderas consecuencias,
21 lo que ya se está haciendo en otros países hace muchos años.

22 Por ello, está fuera de toda lógica, elaborar o apoyar directivas europeas dando
23 la espalda a la realidad propia y copiando situaciones ajenas sin medir las
24 consecuencias que puedan ocasionar internamente.

25 Porque esas directivas lo que hacen no es poner en común los intereses de la
26 Unión Europea, sino poner en manos de grandes conglomerados empresariales
27 que ya tienen intereses directos o indirectos en todos los puertos, todo el
28 sistema portuario, e introducir al efecto de globalización económica uno de los
29 servicios que deben considerarse como de interés nacional o, si es necesario,
30 supranacional.

31 La UGT apuesta por la creación de sistemas comunes que regulen, en términos
32 relativos, la actividad portuaria en los países de la Unión Europea y, en ese
33 sentido, entiende imprescindible la elaboración de directivas con el máximo
34 consenso y la preceptiva participación de las organizaciones sindicales.

35 **3. Entre Europa y África**

36 También la situación geográfica de España frente a Europa debe tener una
37 consideración especial.

1 Si importante es la consideración de puente natural entre Europa y África,
2 mayor relevancia tiene este hecho desde que España forma parte activa de la
3 Unión Europea, como miembro de pleno derecho.

4 Posiblemente, la desaparición de fronteras políticas, y ahora ya económicas
5 (aunque no por ello la exención de intereses particulares de los diferentes
6 países miembros), facilite e impulse la importancia real que tenga España
7 como vía de comunicación básica y, por ende, la consideración del territorio
8 español, como punta de lanza donde se haga realidad la intermodalidad del
9 transporte europeo.

10 Desde la UGT entendemos que esa situación de privilegio geográfico obliga a
11 asumir y consolidar, de un modo indiscutible, un protagonismo español en
12 todo lo que se refiere a las comunicaciones hacia, y desde, la franja sur de
13 Europa.

14 **4. Un sistema integral portuario**

15 La consideración de España como país netamente marítimo viene dada, sobre
16 todo, por la descripción física de su entorno, así como por su ubicación
17 geográfica.

18 De un perímetro total de 9911 kms., un 80 % (7879 kms.) corresponden a
19 litoral marítimo, (teniendo en cuenta el territorio peninsular, insular y norte de
20 África)

21 Esta realidad territorial genera, lógicamente, una dependencia muy elevada,
22 tanto económica como social, hacia todo lo relacionado con el mar, lo que
23 obliga a un aprovechamiento básico de las posibilidades que genera lo que se
24 debe de considerar como un importantísimo recurso natural.

25 A lo largo de la historia los asentamientos urbanos se han ido produciendo por
26 múltiples motivos sociales o políticos, pero el elemento decisivo para
27 determinar una ubicación han sido las posibilidades y facilidades de
28 comunicación que existían.

29 Es normal que España por disponer de una gran franja costera y, salvo
30 determinadas zonas, con facilidades de acceso, haya sufrido su crecimiento
31 demográfico en zonas situadas junto al mar, utilizándolo como vía natural de
32 comunicación y transporte.

33 No debe obviarse un factor también importante, como es la insuficiencia de
34 infraestructura fluvial, natural o artificial, que permita contemplar su
35 utilización de manera racionalmente rentable. De hecho sólo el río
36 Guadalquivir tiene la consideración de navegable.

1 En la actualidad este hecho demográfico sigue siendo una constante, radicando
2 las mayores aglomeraciones urbanas en el litoral marítimo, produciéndose ahí
3 el mayor flujo de posibles variaciones económicas que inciden, sin ningún
4 género de dudas también, en el resto del territorio español.

5 Actualmente, en España, hay más de 300 instalaciones portuarias de diferente
6 importancia, sin tener en cuenta las pequeñas instalaciones que, natural o
7 artificialmente, están dedicadas a temas muy específicos.

8 Este hecho permite hace dos reflexiones generales:

- 9 1. Que prácticamente en cada población costera existe una instalación
10 portuaria.
- 11 2. Que, teniendo en cuenta el perímetro del territorio español, y siempre en
12 cifras relativas, existe una instalación portuaria cada 26 kilómetros.

13 Por ello, desde la UGT, entendemos que la realidad portuaria española no debe
14 contemplarse, únicamente, desde la perspectiva de la categoría de cada uno de
15 los diferentes puertos, sino desde la generalidad, considerando el territorio
16 español como una gran instalación portuaria.

17 **5. Entre el servicio público y la iniciativa privada**

18 Uno de los objetivos que los responsables del sistema portuario español han
19 marcado ha sido abrirse a la iniciativa privada, buscando incrementar los
20 índices de competitividad a través de la cogestión.

21 Este sistema de corresponsabilidad que intenta, además, conseguir inversiones
22 directas e indirectas tiene, como contrapartida, una renuncia tácita a la
23 consideración de los puertos como un servicio básico a la sociedad frente a la
24 consecución de beneficios que persigue, lógicamente, el empresariado
25 privado.

26 Pero las características de las grandes empresas que operan en los puertos
27 tienden a una globalización del servicio portuario, ya que la mayoría de estos
28 grupos empresariales están instalados en otras instalaciones portuarias, o bien,
29 tienen intereses en empresas del mismo entorno.

30 Esta situación genera una posición de competitividad artificial entre puertos,
31 sean nacionales o no, inclinando la balanza competencial a favor de uno u otro
32 puerto, dependiendo de los intereses que en ese momento primen en las
33 empresas.

34 Esos intereses multinacionales, que serán un hecho determinante en la
35 inversión privada, deberán contar también con un factor proveniente de la
36 política europea de la que España forma parte, con la eliminación de las

1 barreras monetarias, y con la puesta en común de un sistema de cambio que ha
2 implicado la implantación del Euro como moneda única.

3 Lógicamente, la posibilidad de que el precio del dinero sea también un factor
4 determinante en el efecto decisorio del usuario a optar por la utilización de un
5 puerto u otro, queda en segundo plano, sino anulado, y sólo la calidad del
6 servicio, donde los beneficios empresariales podrían ser los protagonistas,
7 marcarán la diferencia.

8 Pretender que la mayor parte del servicio portuario esté en manos del usuario,
9 en régimen de una especie de usufructuario, implica la renuncia del Estado a
10 controlar uno de los mayores motores económicos y sociales del país.

11 La UGT comparte la idea de que la participación e inversión empresarial debe
12 tener un protagonismo activo en las tareas de gestión de los puertos,
13 generando un equilibrio entre los beneficios empresariales, la reinversión en la
14 mejora estructural y la consideración de la actividad portuaria como un
15 servicio básico a la sociedad pero, al mismo tiempo, exigiendo el
16 mantenimiento, como servicio público prestado directamente por la
17 Administración, de aquellos aspectos y tareas que garanticen el interés general
18 y la calidad en el empleo a los trabajadores.

19 **6. Especialización de la actividad**

20 La fluctuación del mercado, con necesidades que varían dependiendo de
21 multitud de factores (económicos, sociales o políticos), obliga a los puertos a
22 especializarse de acuerdo con la demanda de su ámbito de influencia.

23 La flexibilidad y las posibilidades de adaptación se están convirtiendo en un
24 factor de competitividad frente a otras instalaciones portuarias.

25 De todos modos, la dificultad económica y de construcción de las
26 instalaciones debe obligar a racionalizar las ofertas de servicios portuarios y a
27 una especialización lo más cercana posible a las necesidades reales de los
28 usuarios.

29 Por ese motivo, la especialización de los puertos debe ir en consonancia
30 directa con su realidad territorial, tendiendo en cuenta factores tales como la
31 industria, el turismo, la población, etc., adquiriendo compromisos comerciales
32 que puedan cumplirse, de acuerdo con las posibilidades reales de los puertos y
33 de su entorno.

34 No todos los ámbitos donde están ubicados los puertos tienen las mismas
35 necesidades, por lo que no todos los puertos pueden ser miméticos en lo que a
36 oferta especializada se refiere.

1 Las ofertas lúdico-turísticas, por ejemplo, que hoy en día se están convirtiendo
2 en uno de los mayores reclamos comerciales de los diferentes puertos, deben
3 ser consecuentes, no ya solo con las posibilidades de construir macro-
4 instalaciones, sino con la aceptación atemporal que puedan recibir por parte de
5 los usuarios, así como por la oferta que el resto de instalaciones portuarias
6 cercanas están realizando también en ese sentido. No tener en cuenta estos
7 hechos puede implicar ser rehén de la propia oferta.

8 Desde la UGT estamos convencidos de que, únicamente, una visión coherente
9 y global del territorio portuario, en términos de mercado no competencial, sino
10 de oferta complementaria, serviría para racionalizar las propias
11 especializaciones, de acuerdo con la magnitud y las posibilidades de cada una
12 de las instalaciones.

13 Utilizar territorio portuario para especializarse en una oferta meramente
14 lúdica, puede implicar, como está ocurriendo, en una renuncia a espacio para
15 labores portuarias y no poder responder a las necesidades reales del mercado
16 portuario, cambiando tareas propias de la actividad y que son la razón de ser
17 de los puertos, como es el tráfico de mercancías y de pasajeros, por otro tipo
18 de oferta que puede generar riqueza momentánea pero que no garantiza, en
19 absoluto, continuidad.

20 Por este motivo, desde la UGT entendemos que la actividad principal de los
21 puertos debe ser la que proviene del transporte (mercancías y viajeros), y que
22 son las ofertas complementarias (infraestructuras viarias y de acceso,
23 ferrocarril, territorio de almacenaje, etc.) y de mejora de condiciones las que
24 garantizan la consolidación de un puerto y, por consiguiente, la que obliga a su
25 propia especialización garante, a su vez, de que la calidad y solidez en el
26 empleo motive su justificación.

27 **7. La tutela pública del Estado**

28 La ubicación geográfica de España, con cientos de instalaciones portuarias,
29 obliga al Estado a ejercer un papel de riguroso control sobre todo el sistema
30 portuario.

31 Entrar en una dinámica de implícita dejación es renunciar al control del propio
32 territorio, algo explícitamente salvaguardado en la Carta Magna.

33 Ninguna competencia en materia portuaria puede ser susceptible de cesión, ni
34 aún en determinados puertos, ya que la propia multi-implantación de las
35 empresas que operan en los puertos imposibilitaría hacer acotaciones
36 particulares.

37 La UGT entiende que el Estado debe tutelar toda la actividad portuaria,
38 independientemente de que existan instalaciones que dependan,
39 administrativamente, de gobiernos autónomos, de gobiernos municipales o de

1 la propia iniciativa privada, ya que una actividad que genera miles y miles de
2 millones de beneficios directos e indirectos, debe estar bajo criterios de interés
3 general, así como de una política de reinversión que implique un aumento en
4 la calidad del servicio al usuario y el empleo.

5 De todos modos, este control no debe implicar, en absoluto, ningún tipo de
6 renuncia a la autonomía que deben tener las diferentes gestiones portuarias;
7 pero el grado de autonomía debe ser fruto de criterios coherentes, bajo el
8 principio del mantenimiento de un sistema portuario global, dependiendo del
9 entorno económico y social pero, en absoluto, de la dependencia y
10 supeditación de mayorías políticas determinadas.

11 **8. Acceso a la actividad portuaria**

12 Partiendo de estos datos, y de que en torno a los puertos españoles residen 20
13 millones de personas, aproximadamente, es fácil definir cual es el grado de
14 influencia que tienen los puertos en el conjunto de la sociedad.

15 Según diferentes cálculos, la actividad portuaria genera un volumen de puestos
16 de trabajo directos e indirectos de 30.000 empleos, por desarrollarse los
17 mismos dentro de los diferentes territorios portuarios.

18 Asimismo, es realmente complicado determinar qué cantidad de empleo
19 indirecto existe, aunque los simples datos demográficos llevan a determinar
20 que las cifras deben ser realmente importantes.

21 Del mismo modo puede determinarse que las necesidades cambiantes de los
22 puertos y de su respuesta a las demandas de los usuarios son un motor
23 continuo de generación de empleo.

24 Por ello, desde la necesidad social de buscar y explotar recursos de creación de
25 empleo entendemos, la UGT, que la Administración, y todos aquellos
26 agentes económicos que, directa o indirectamente, tienen intereses en el
27 ámbito portuario, deben implicarse en impulsar políticas de ocupación que
28 permitan, por un lado, consolidar los puestos de trabajo existentes
29 adecuándolos a las nuevas necesidades y, por otro, elaborar mecanismos de
30 profesionalización para facilitar el acceso a los diferentes trabajos portuarios,
31 como único medio para garantizar el crecimiento bajo los parámetros del
32 empleo de calidad.

33 **9. Estabilidad en el empleo**

34 Sería un error considerar cada una de las labores y las tareas profesionales que
35 se dan cita en el ámbito portuario como hechos aislados sin ninguna relación
36 entre ellas.

1 De hecho, podríamos entablar una interrelación entre todas esas actividades
2 observando que, en muchas de ellas, la dependencia es recíproca y la figura
3 usuario-cliente se confunde, en según qué casos, con la de prestador de
4 servicio-proveedor.

5 Esta realidad implica que las nuevas técnicas derivadas de las necesidades del
6 mercado y de los avances tecnológicos para incrementar la rentabilidad en la
7 producción no afectan, únicamente, a un sector de actividad determinado, sino
8 que cualquier modificación en los sistemas de trabajo afecta también,
9 directamente, a la práctica totalidad de tareas, obligando a estar en un
10 permanente estado de readaptación de los métodos existentes, así como de la
11 anulación de los obsoletos.

12 A esta cuestión debemos añadir un contexto político-económico que ha hecho
13 desaparecer diferentes actividades, o bien, que se pierda intensidad en las
14 mismas.

15 Y, al mismo tiempo, debemos contemplar una política altamente competitiva
16 en cuanto a oferta comercial se refiere, está haciendo que en el seno de los
17 puertos y en su ámbito de influencia afloren tareas y ocupaciones que hasta
18 ahora no tenían relación directa con la actividad portuaria

19 Estas dos cuestiones nos permite afirmar que estamos en un sector económico-
20 productivo motor e impulsor de riqueza económica pero, al mismo tiempo,
21 con una necesidad perentoria de constante innovación profesional.

22 Una alta calidad en la prestación del servicio ofertado y prestado a los usuarios
23 se convierte en el factor determinante para fidelizar a los clientes de los
24 diferentes puertos y, sin ningún género de dudas, la pieza del engranaje que
25 debe tener mayor fluidez es la laboral.

26 No se puede hacer abstracción de esa realidad y ello obliga también, a cada
27 una de las comunidades portuarias, a buscar mecanismos comunes a todas las
28 actividades que permitan ir en paralelo y poner al día al conjunto de
29 trabajadores y trabajadoras en las nuevas técnicas, ya que la cualificación
30 laboral especializada, pero constantemente actualizada, es garantía de
31 estabilidad en el empleo de calidad y en ese sentido, debe impulsarse un
32 avance significativo.

33 Pero esta apuesta en común que debe asumir toda la comunidad portuaria, no
34 implica, ni muchísimo menos, la elaboración de un sistema globalizador de la
35 actividad empresarial en los puertos que afecte al conjunto de trabajadores; la
36 movilidad funcional interempresarial o la polivalencia funcional no
37 especializada son factores que van en contra del concepto comunitario de la
38 actividad, ya que precarizan, no tan solo el empleo, sino también la calidad de
39 la prestación.

1 Por ese motivo, y en aras de los intereses comunes de la actividad portuaria, la
2 UGT entiende que solo la formación continua, actualizada y adecuada, y el
3 conocimiento profesional de los trabajadores, como objetivo común de
4 cualquier comunidad portuaria, debe ser el único factor que permita efectuar
5 una determinada tarea, de la misma manera, que cualquier empresa
6 especializada en ofrecer ese determinado servicio, puede tener la opción de
7 prestarlo, eliminando cualquier tipo de parangón con actividades monopolistas
8 o excluyentes.

9 **10. Ámbito de influencia del Sector de Puertos**

10 Por definición, los trabajadores encuadrados en el Sector de Puertos, Aduanas
11 y Consignatarias son todos aquellos que prestan sus servicios en empresas
12 cuya actividad se desarrolla y depende del servicio portuario y que tienen
13 como finalidad la logística y la complementación del transporte marítimo.

14 Las empresas en las que los trabajadores del Sector, de un modo directo,
15 prestan su actividad laboral son:

- 16 • Puertos del Estado
- 17 • Autoridades Portuarias
- 18 • Sociedades de Estiba
- 19 • Empresas Estibadoras
- 20 • Agencias de Aduanas
- 21 • Empresas Consignatarias
- 22 • Empresas Transitarias
- 23 • Puertos deportivos públicos
- 24 • Puertos deportivos privados
- 25 • Clubes Náuticos
- 26 • Puertos Pesqueros
- 27 • Puertos transferidos
- 28 • Actividades complementarias de los puertos
- 29 • Zonas Francas
- 30 • Zonas de Actividades Logísticas
- 31 • Amarradores

32 **11. La actualización del sistema**

33 La complejidad del ámbito portuario español obliga a crear un mecanismo de
34 coordinación y tutela que permita aplicar una política portuaria global, desde
35 un punto de vista operativo y funcional, independientemente de la
36 dependencia y encuadre administrativo que tenga cada una de las instalaciones
37 portuarias.

38 Esta función, que debería depender de un ente de la Administración Pública
39 con funciones objetivas, en cuanto a criterios portuarios se refiere, es hartó

1 complicada ya que existen cuestiones competenciales entre la administración
2 central y la administración autónoma que, posiblemente y en aras de esa
3 coherencia operativa, obligarían a reconsiderar las competencias que en
4 materia portuaria tienen las Comunidades Autónomas, o bien, modificar la
5 Constitución Española y las normativas legales existentes.

6 De todos modos, es incoherente, en términos de consolidación competitiva,
7 fomentar un sistema portuario sin los objetivos comunes necesarios que
8 puedan hacer de España la verdadera puerta de Europa en cuanto a
9 intermodalidad del transporte se refiere. Nunca, las competencias operativas
10 que sobre materia portuaria tienen las Comunidades Autónomas pueden poner
11 en peligro el equilibrio que debe existir entre los diferentes frentes portuarios
12 creando situaciones de competencia comercial entre los puertos de titularidad
13 estatal con los de titularidad autonómica.

14 Las instalaciones portuarias existentes deben ser la base para reorganizar el
15 sistema portuario y sus actividades complementarias. No se puede obviar el
16 hecho de que existen 27 puertos de titularidad estatal que, por sus
17 características, interés inicial y bagaje operativo, mantienen grandes
18 instalaciones y características técnicas que, difícilmente, puedan tener otros
19 puertos dedicados, inicialmente a otras actividades específicas, como también
20 es difícil que tengan esas características puertos de nueva creación.

21 Por ese motivo es lógico pensar que en un sistema portuario funcional, la
22 complementariedad debe venir dada por la consideración del puerto con
23 mayores posibilidades, en este caso el de interés general, como sobre el que
24 debe girar la actividad complementaria del resto de instalaciones portuarias
25 que existan en su ámbito de influencia.

26 Esta situación permitiría crear frentes portuarios que, posiblemente
27 coincidiendo con el territorio marítimo de las comunidades autónomas
28 ampliaría, considerablemente, la calidad y la cantidad de la oferta de servicio.

29 Asimismo, el hecho de que sobre el puerto sobre el que girase esa dependencia
30 de complementariedad fuese una autoridad portuaria o bien, por cuestiones de
31 influencia territorial, económica o social, la unificación de dos o más puertos,
32 permitiría avanzar en una autonomía funcional de esas Autoridades Portuarias
33 al ser éstas, por su imbricación en el terreno, las que pueden pulsar las
34 necesidades del mercado y las características reales del servicio que puedan
35 ofrecer.

36 En ese sentido, cualquier modificación de la Ley de Puertos, en términos de
37 mayor o menor control administrativo desde el Estado, que renuncie al control
38 de la prestación de los servicios poniéndolo exclusivamente en manos
39 privadas, y que no contemple la realidad territorial portuaria de todo el litoral
40 español, será poner en peligro una de las mayores fuentes de riqueza y de
41 consolidación social que tiene España de una manera natural.

1 Por ello, la UGT apuesta por la creación de un ente administrativo con
2 competencias para el ordenamiento de toda la actividad portuaria que se
3 genere en el territorio español y que, sin entrar en cuestiones económico
4 administrativas, marque objetivos comunes que permitan racionalizarla en
5 términos de oferta comercial regulando, así mismo, la competencia y
6 competitividad entre las diferentes instalaciones.

7 Asimismo, la UGT entiende que la actividad portuaria debe reestructurarse y
8 que, por cuestiones de infraestructura y de características técnicas, se deben
9 crear unidades portuarias que giren y complementen a los puertos de interés
10 general, sin eludir la creación de frentes portuarios territoriales, avanzando, al
11 mismo tiempo, en la mayor autonomía de las Autoridades Portuarias como eje
12 de esas unidades operativas, por ser estas las que tienen la capacidad de
13 conocer la realidad y las posibilidades de su ámbito de influencia.

14 **12. Criterios de globalización en las relaciones laborales**

15 Una negociación colectiva imaginativa, con proyección de futuro y con
16 consecuciones claras, tanto de aplicación inmediata, como de aplicación a
17 medio y largo plazo, es la mayor garantía para conseguir el objetivo que debe
18 centrar todos los esfuerzos, como es el de la estabilidad en el empleo y la
19 calidad del mismo.

20 La diversidad de tareas y actividades específicas que se dan en el ámbito
21 portuario propician que existan, también, una cantidad igual de marcos que
22 regulan las relaciones laborales de los trabajadores.

23 Esta situación, que diversifica los intereses de todos los colectivos, no es ajena
24 ni perjudica a las empresas ya que, en muchos casos los intereses
25 empresariales son los mismos a causa de la participación en más de una
26 actividad, y en cambio perjudican al conjunto de trabajadores y trabajadoras
27 que, trabajando en un mismo ámbito laboral y, en muchos casos, dependiendo
28 del mismo capital, tienen relaciones laborales distintas y, en algunos casos,
29 enfrentadas.

30 Es necesario buscar puntos comunes que permitan avanzar, mediante la
31 negociación, en reivindicaciones comunes para todos los colectivos.

32 No se trata de crear unas relaciones laborales recesivas para algunos colectivos
33 y de sustancial avance, para otros, sino de encontrar cuantos más puntos en
34 común que permitan, a medio plazo, comenzar a hablar de convenios
35 colectivos subsectorializados.

36 Una puesta en común de la jornada laboral, marcando como inicio las 35
37 horas, como jornada laboral máxima; la implantación de planes de pensiones
38 de ámbito superior al de la propia empresa, como concepto de beneficio social,
39 que no únicamente salarial; la desaparición de cualquier percepción

1 extrasalarial no declarada en nómina y la anexión a los planes de formación
2 que se puedan impulsar en la comunidad portuaria, son algunos de los
3 conceptos que pueden ser comunes en las diferentes plataformas
4 reivindicativas.

5 Por este motivo, desde la UGT impulsaremos la puesta en común de criterios
6 de negociación que puedan aplicarse a cada uno de los subsectores de
7 actividad que conforman la actividad portuaria, sin renunciar a las
8 características específicas de cada una de las actividades.

9 El ámbito portuario necesita posturas comunes como garantía de
10 consolidación en lo que a relaciones laborales se refiere, y por ello es
11 importante, al igual que el ámbito de aplicación, armonizar el ámbito
12 geográfico de aplicación de los convenios colectivos.

13 Mayor unificación es sinónimo de mayor fuerza a la hora de la reivindicación
14 y, por consiguiente, debemos ampliar nuestros ámbitos de aplicación.

15 Es lógico pensar, además, de que si la racionalización en todo el entorno
16 portuario debe afrontarse desde un punto de vista global, contemplando la
17 totalidad del litoral español, las relaciones laborales deben tener esa misma
18 dimensión.

19 Ello no implica que debamos renunciar a contemplar características
20 específicas que puedan darse en diferentes territorios. El entorno económico y
21 social, la ubicación de los centros de trabajo, los sistemas de trabajo
22 específicos por cuestión de características especiales, etc., son cuestiones que
23 deben tenerse en cuenta y que deben quitar el carácter monolítico y rígido a
24 los diferentes convenios colectivos.

25 La UGT apuesta por enmarcar las relaciones laborales que afecten a la
26 totalidad de trabajadores de una misma actividad a todo el territorio español,
27 sin renunciar a especificidades territoriales o de actividad que puedan tenerse en
28 consideración pero que no deben ser un factor diferencial consolidable en el
29 desempeño de la misma tarea.

30 **13. La negociación colectiva en las Autoridades Portuarias**

31 La falta de una política portuaria coherente, y la no consideración de esta
32 actividad como de servicio público esencial para la sociedad, ha propiciado
33 que el sistema portuario esté al albur de las presiones que, en defensa de sus
34 intereses, puedan hacer sobre el Gobierno estatal de turno los diferentes
35 agentes sociales, económicos o políticos de ámbito local o autonómico.

36 Las autoridades portuarias, como organismos públicos que deben gestionar y
37 llevar a cabo las políticas portuarias estatales en su ámbito, han sufrido en
38 primera persona esa falta de definición racional, al haberse convertido en



1 moneda de cambio de prebendas políticas, sobre todo en el ámbito
2 autonómico.

3 Que las directrices que rijan el funcionamiento de las autoridades portuarias
4 emanen de un sistema integral portuario, puede confrontar, y de hecho así
5 ocurre en algunos casos referentes, con la idea de gestión empresarial
6 autónoma que ciertos presidentes intentan aplicar en su ente, avalados por una
7 interpretación sesgada que de la Ley hace el Gobierno autónomo en el que se
8 está ubicado.

9 Esta situación que, lógicamente, ha afectado negativamente a la política de
10 recursos humanos, podría verse suavizada por la firma de un marco de
11 relaciones laborales único pero, lamentablemente, no va a significar un freno
12 inmediato a la disfuncionalidad que se ha ido generando durante los últimos
13 años.

14 Las facilidades con que los gestores se han encontrado para llevar a cabo sus
15 intenciones manifiestas de convertir en negocio parte de su responsabilidad
16 como Administración pasa, inevitablemente, por cambiar a gestión indirecta
17 tareas que hasta ahora se hacían directamente por los organismos públicos,
18 cuestión que se ha convertido en una de las mayores lacras que arrastramos los
19 trabajadores y trabajadoras de los organismos públicos portuarios y que,
20 previsiblemente, de no remediarlo, pasará factura en un futuro no muy lejano.

21 La aplicación de un convenio colectivo que permita avanzar en valores tales
22 como clasificación y promoción profesional, entre otros, pierde sentido sino
23 defendemos una política activa de defensa de servicios.

24 No podemos perder de vista que la única alternativa real a que los trabajadores
25 y trabajadoras de los entes públicos portuarios sigan manteniendo unos
26 elevados índices de estabilidad en el empleo pasa por llenar de contenido las
27 tareas que habitualmente se van realizando por las plantillas de las autoridades
28 portuarias y Puertos del Estado asumiendo, al mismo tiempo, nuevas
29 competencias.

30 Por ello, desde este Sector Federal entendemos que la defensa de la gestión
31 directa de los servicios debe ser un principio básico de nuestra actividad
32 sindical, y que a cualquier iniciativa privatizadora se debe responder con el
33 rechazo más rotundo.

34 Únicamente el respeto a este compromiso puede dar validez real a un convenio
35 colectivo que, frente a otros marcos de relaciones laborales anteriores,
36 defiende abiertamente una política de convergencia entre los diferentes entes
37 públicos que debe desembocar en la siempre reivindicada equiparación laboral
38 y salarial entre trabajadores y trabajadoras.

1 Querer utilizar el convenio único como un instrumento para poder aplicar
2 después políticas de personal locales a espaldas del colectivo, sería volver a
3 caer en una situación anterior que lo único que ha provocado ha sido
4 acrecentar las diferencias entre trabajadores y trabajadoras, dependiendo del
5 entre público al que pertenezcan.

6 Que este convenio se traduzca en un avance real, cualitativo y cuantitativo,
7 para las condiciones de trabajo sólo depende de la visión general que
8 tengamos sobre su aplicación, y de que sepamos utilizar los mecanismos
9 participativos que ha puesto a nuestro alcance.

10 El protagonismo que los trabajadores y trabajadoras tienen en la
11 administración y gestión de este marco de relaciones laborales es una
12 herramienta que permite eliminar la arbitrariedad en la valoración de los
13 puestos de trabajo, así como objetivizar todas aquellos movimientos de
14 personal que antes podía hacer la empresa de manera, prácticamente,
15 unilateral.

16 Pero estos mecanismos procedimentales que nos permiten estar en una
17 situación de práctica paridad en la administración del convenio, que no en la
18 cogestión de la empresa, nos obligan también a estar en una permanente
19 estado de negociación, porque el convenio se basa en la adecuación
20 permanente de las condiciones competenciales de los trabajadores y, por
21 consiguiente, en la variación positiva de las condiciones laborales y salariales
22 de los trabajadores y trabajadoras.

23 Desde este punto de vista, entendemos que la aplicación y administración del
24 convenio debe hacerse desde la globalización, aplicando políticas y directrices
25 comunes, pero sin coartar la autonomía negociadora que debe mantenerse en
26 cada ente.

27 **14. La negociación colectiva en las sociedades de estiba**

28 Dos de los elementos que tendrá un efecto sustancial en la actividad de las
29 sociedades de estiba será, sin ninguna duda, la II Directiva que sobre la
30 liberalización de los servicios portuarios está elaborando la Comisión
31 Europea., y la modificación de la Ley 48/2003 que posiblemente se lleve a
32 cabo en los próximos meses.

33 Una directiva que viene con el paso cambiado, ya que por segunda vez intenta
34 imponer a todos los puertos un sistema extremadamente burocratizado,
35 violando principios de proporcionalidad entre puertos y vulnerando, asimismo,
36 derechos reconocidos a los trabajadores portuarios de España y del resto de la
37 Unión Europea.

- 1 Por ese motivo, los sindicatos europeos siguen mostrando reiteradamente su
2 preocupación ante el Parlamento Europeo, por los efectos negativos que,
3 presumiblemente, tendrá la aplicación de esa nueva directiva.
- 4 Entendemos que es un error que se intente establecer un modelo único para
5 todos los puertos de la UE, ya que cada país dispone de un modelo de gestión
6 apropiado para los servicios de estiba.
- 7 Asimismo, no debemos olvidar que la mayoría de los estados miembros de la
8 UE han ratificado los convenios 137 y 152 de la Organización Internacional
9 del Trabajo (OIT) y, entre ellos, España, que los ratificó en marzo de 1974.
- 10 Estos artículos que predeterminan el marco legal en que se ha de desarrollar la
11 actividad de estiba y desestiba, la normativa del Estado y las organizaciones
12 de empleadores y trabajadores.
- 13 Si a ello añadimos que la directiva, en su artículo 15, señala que cada estado
14 tiene competencia para legislar la protección social, se hace absurdo, a la vez
15 que inadmisibles, que esta directiva vulnere los convenios nacionales e
16 internacionales.
- 17 Cabe afirmar que las expectativas que la Unión Europea ha marcado para el
18 crecimiento del tráfico de mercancías por vía marítima durante los próximos
19 10 años, cifrado en un 38 %, es una buena noticia y que avala el papel
20 relevante de los puertos españoles en el crecimiento de la riqueza y en el
21 empleo, pero ello puede llevar a generar un desequilibrio entre la seguridad en
22 el trabajo (factor prioritario para las organizaciones sindicales) y los intereses
23 comerciales.
- 24 El diálogo social, durante los últimos 15 años, ha sido determinante. La
25 Administración, sindicatos y empresarios han apostado por la vía de la
26 negociación, a través de la firma de acuerdos nacionales para el sector
27 portuario, además del compromiso de las partes para responder a los retos de
28 modernización, evolución y tecnología que se viene implantando, de modo
29 permanente, en el Sector de la Estiba.
- 30 Y no cabe duda, que las organizaciones sindicales hemos contribuido con
31 responsabilidad, esfuerzo y sacrificio, pactando acuerdos de eficacia general
32 para el sector de la estiba, con la garantía de una paz laboral que el Gobierno
33 pondría en peligro si intenta llevar a cabo una modificación de la legislación
34 portuaria sin tener en cuenta la opinión de los agentes sociales, despreciando
35 la madurez que todas las partes que integran este sector han adquirido durante
36 estos últimos años y que, por pura lógica, no pueden tolerar agresiones que
37 impidan avanzar en beneficio del sector portuario.
- 38 Desde UGT hemos hecho un llamamiento a la Comisión de Política Regional
39 de Transportes y Turismo del Parlamento Europeo y al Consejo representado

1 por los ministros de cada estado de la UE, manifestando que no es necesario
2 una directiva, que lo único que aportará será la discriminación y eliminación
3 de los derechos de “empleo, formación y protección” de los trabajadores
4 portuarios reconocidos en Convenios Nacionales e Internacionales, como son
5 los convenios 137 y 152 de la OIT.

6 Por ese motivo, la UGT propone que se revise el proyecto de la Directiva y se
7 apliquen las enmiendas que hacen referencia a la Estiba, en el artículo 13,
8 negativo para los trabajadores de nuestro país y del conjunto de la UE.

9 La negociación colectiva es fundamental tanto en el ámbito general como en el
10 local, aunque es necesario tener despejadas cuestiones fundamentales que
11 afectan a la propia negociación y que se tienen que dilucidar en la reforma de
12 la Ley 48/2003

13 La UGT estará muy pendiente de lo que vaya a resolver el Parlamento
14 Europeo y el Gobierno Español en la reforma de los puertos, defendiendo un
15 marco general para los trabajadores del sector de la estiba, apostando por la
16 regulación del trabajo portuario como elemento vertebrador y solidario entre
17 los trabajadores.

18 **15. La negociación colectiva en empresas marítimas**

19 Uno de los subsectores de actividad donde se pone de manifiesto que la
20 atomización de las empresas incide en la calidad de la negociación colectiva es
21 en el de las empresas marítimas.

22 Aproximadamente 30.000 trabajadores ubicados en 2.400 pequeñas empresas,
23 la mayoría familiares, donde la media no pasa de 15 trabajadores en las
24 empresas transitarias y agencias de aduanas y de 20 en las consignatarias, algo
25 mayor en las empresas estibadoras, (apenas un 10 % del total de empresas), es
26 un panorama que genera una necesidad imperiosa de conseguir un convenio
27 marco estatal para homogeneizar las condiciones de trabajo de todos estos
28 trabajadores.

29 Con esta situación, donde la posibilidad real de ejercer el sindicalismo,
30 prácticamente se reduce a las empresas estibadoras (y en algunas ya existe
31 convenio de empresa), era y es necesario empeñar esfuerzos en conseguir esa
32 negociación estatal que ha contado, hasta el momento, con grandes enemigos;
33 no solo las empresas sino también los diferentes gobiernos que hemos tenido,
34 aunque principalmente con este último, cuya pretensión, forzado por las
35 empresas y por la consecución de sus objetivos económicos, han pretendido
36 dirigir la negociación colectiva hacia ámbitos de la propia empresa e, incluso,
37 a la contractual de trabajador–empresa cuando se accede a un puesto de
38 trabajo en un sector con una radiografía como la descrita anteriormente.

1 Analizado lo anterior y vista la nulidad de avance (siendo prácticos, solo
2 podríamos conseguir sentar a la Mesa del Convenio a las diferentes
3 asociaciones empresariales: ANESCO, FETEIA, Consejo General de los
4 Colegios de Agentes de Aduanas y Comisionistas de Tránsitos, a través de
5 movilizaciones generales y huelgas en esos subsectores, donde no es fácil, ni a
6 nuestra organización ni a nuestros competidores sindicales, la entrada en los
7 centros de trabajo, que causen eco nuestras propuestas y conseguir que una
8 vez asumidos los objetivos, forzar a la consecución de los mismos), hemos
9 debido apostar por la negociación provincial, pero con plataformas comunes
10 reivindicativas que, además de servir para ese ámbito, posibilitesen, en un
11 futuro, la negociación estatal.

12 Se ha debatido, aprobado, en asambleas convocadas al efecto, así como en las
13 diferentes conferencias sectoriales, a fin de poder tutelar esa negociación
14 provincial, y estar presentes en todas las Mesas que nos correspondiese y
15 procurando conseguir estar en el resto, cosa que, según los resultados, está
16 funcionando notablemente; esto hace crucial el próximo periodo de elecciones
17 sindicales donde además de revalidar el ser la primera fuerza sindical en el
18 subsector a nivel estatal, se debe penetrar en los ámbitos nacionalistas y
19 conseguir presencia en todas las mesas de negociación posible. En este
20 momento, este tipo de negociación va funcionando

21 Asimismo, es necesario dar respuesta a las aspiraciones de los trabajadores de
22 las grandes terminales de contenedores, graneles, automóviles, etc. y, de
23 acuerdo con las resoluciones de las diferentes conferencias sectoriales, exigir
24 una política concreta para este colectivo, ligado al de la estiba y posiblemente,
25 necesitado de un marco de relaciones laborales específicas.

26 Para ello hay que conocer el escenario sobre el que se debe de realizar y que
27 pasa por analizar el tipo de empresas y los trabajadores que en ellas
28 desarrollan su trabajo diario.

29 Desde la irrupción del contenedor como unidad de transporte más seguro,
30 rápido y eficaz, las terminales de contenedores por un lado y las de graneles,
31 por otro (minerales y de grano), así como las de automóviles en régimen de
32 concesión por grandes períodos de tiempo, son los pasteles más golosos y
33 representan las perspectivas de crecimiento más importantes de los principales
34 puertos del Estado y muy apetecidos por importantes grupos financieros, lo
35 que posibilita la viabilidad del negocio de la estiba y, al mismo tiempo, de las
36 infraestructuras necesarias para el desarrollo de esas terminales y, por tanto,
37 del crecimiento del negocio de las empresas estibadoras que son titulares de
38 las concesiones administrativas a largo plazo para que les permita amortizar la
39 inversión y, a partir de ese momento, el crecimiento de los beneficios propios
40 y, también, para los de la Autoridad Portuaria correspondiente.

41 No se debe olvidar que toda esa área de negocio representa, en primer lugar,
42 una importantísima ocupación de mano de obra, tanto de la estiba regulada por

1 el RDL 2/86 como el personal en plantilla de las propias empresas, así como el
2 de las autoridades portuarias.

3 Observamos 4 grupos de trabajadores que desarrollan su trabajo en las
4 Terminales, a saber:

5 Personal de plantilla, anterior al RDL 2/86, afectados en la actualidad por los
6 convenios provinciales de empresas consignatarias y estibadoras, así como por
7 convenios de empresa, tales como Maersk –Sealand España S.A. en Algeciras
8 o EBHI en Gijón, ejemplos de Terminales de Contenedores (terminal propia y
9 privada) y de Minerales.

10 Personal igualmente de plantilla de las empresas, posterior al RDL 2/86 y que
11 su ingreso fue debido a las lagunas de interpretación del RDL y de su
12 reglamento así como de los posteriores Acuerdos Marco, que posibilitaron que
13 las empresas ingresasen a personal en su plantilla para efectuar operaciones
14 que pudieran catalogarse como de servicio público y/o complementarias, sin
15 aplicar el Acuerdo Marco y los convenios de puerto y por tanto con costes
16 menores.

17 Un tercer grupo es el formado por los trabajadores que por interés de los
18 Sindicatos de la Estiba Pública (principalmente del
19 mayoritario, "Coordinadora") y por presión de éstos, aceptado por las
20 empresas, acogidos a la Disposición Transitoria 2ª, párrafo 3º del RDL 2/86 y
21 al que es de aplicación el III Acuerdo Marco, así como los convenios de
22 ámbito local, estando encuadrados en el Régimen Especial del Mar, con todas
23 las ventajas y desventajas que todo lo anterior supone.

24 El cuarto grupo está formado por los trabajadores de Relación Laboral común,
25 provenientes de las Sociedades de Estiba y que pasan a integrarse en las
26 plantillas de las empresas como fijos. Están regulados por el III AM y por los
27 convenios de ámbito local, diferenciándose de los anteriores en que en caso de
28 conflicto, despido, incluso pactado, pueden volver a reintegrarse en las
29 Sociedades de Estiba de las que provenían.

30 El punto en común de los cuatro grupos es que se da el caso de estar
31 desarrollando las mismas o parecidas tareas y se les aplican regulaciones
32 distintas, por lo que se dan agravios comparativos muy graves en muchos de
33 los casos.

34 Es obligación de este subsector, donde como se describe, se observa la
35 dualidad público-privado y que en ocasiones puede dar lugar a situaciones
36 contradictorias, incluso en nuestras propias resoluciones Sectoriales o en otros
37 escenarios, el comprometer a la Organización, en aras de la práctica de la
38 Solidaridad como principio que nos identifica respecto de otras organizaciones
39 sindicales, en la búsqueda de soluciones colectivas que sean justas y

1 respetuosas con los colectivos implicados, para lo que la implicación de los
2 compañeros de la estiba regulada por el RDL 2/86 es vital.

3 Desde el Sector de Puertos, apostamos por una negociación colectiva que
4 englobe a la totalidad de las empresas que se puedan encuadrar en este
5 subsector, participada por todos los delegados y delegadas, en ámbitos estatal
6 y provincial, según sea necesario, y diferenciada por su particular situación
7 para los trabajadores en los que la dualidad público-privado es evidente.

8 **16. Nuestra estructura organizativa**

9 16.1 Afiliación.

10 Uno de los objetivos más básicos que debemos tener presentes como parte
11 integrante de la UGT, es el de avanzar a mayores cuotas de afiliación.

12 Debemos ser conscientes de que la fuerza que tengamos es la que va a facilitar
13 la mejor defensa de nuestros intereses y va a posibilitar tener una mayor
14 audiencia donde sea preciso.

15 Es un hecho contrastado que, a pesar de ser uno de los sectores con más baja
16 afiliación de todos los que conforman la Federación de Transportes,
17 Comunicaciones y Mar, somos uno de los que tiene un mayor potencial de
18 crecimiento.

19 La gran amplitud de actividades que se dan cita en el ámbito portuario, nos
20 permite ver que nuestros índices afiliativos están muy por debajo de lo que
21 deberían ser los mínimos auto exigibles.

22 Si bien es cierto que en lo que respecta a las Autoridades Portuarias la
23 potencialidad viene limitada por un número determinado de trabajadores y que
24 los índices de afiliación son elevados, no debe despreciarse la fluctuación que
25 se puede dar entre los diferentes sindicatos.

26 Del mismo modo, en las sociedades de estiba debemos seguir con nuestra
27 trayectoria coherente que, sin ser el único factor determinante sí que
28 acompañado de las incorporaciones que podemos capitalizar, así como de los
29 trabajadores afiliados que siendo plantilla de las autoridades portuarias han
30 pasado a engrosar la plantilla de algunas sociedades de estiba, pueden ser una
31 cuña para ampliar nuestros índices de afiliación frente a los que mantiene
32 Coordinadora.

33 Pero es en todo el conglomerado de empresas marítimas donde existe una
34 potencialidad afiliativa realmente dimensionada.

35 Es cierto que las características de las empresas hacen difícil una militancia
36 activa, pero la perseverancia y la presencia de nuestras siglas en todas ellas

1 puede ser uno de los factores que puedan decantar a un trabajador a tomar la
2 decisión de afiliarse.

3 Y no debemos olvidar que muchas de las empresas de nuestro sector, por
4 cuestión de convenio o hasta de CNAE, están encuadradas en otros sectores de
5 nuestra Federación o, hasta en otra Federación.

6 Las actividades complementarias del transporte, como en algunos casos están
7 conceptuadas, fiscalmente hablando, las empresas transitarias o hasta
8 consignatarias, hace que algunas de estas empresas, con sus respectivos
9 afiliados, estén encuadradas en el sector de carreteras, por ejemplo, y así,
10 puertos de ámbito autonómico están encuadrados en la Federación de
11 Servicios Públicos.

12 Este hecho, acompañado de nuestro olvido hacia los trabajadores y
13 trabajadoras que, anticipadamente o por edad, han optado por la jubilación y
14 que no han mantenido su afiliación, la mayoría por desconocimiento, hace
15 necesario hacer un trabajo de campo en cada uno de los territorios, que
16 permitan integrar en el Sector de Puertos lo que realmente es.

17 Por ese motivo, uno de los objetivos más básicos del Sector de Puertos debe
18 ser impulsar el aumento de afiliación, utilizando todos los mecanismos
19 posibles a nuestro alcance, sin olvidar que es la actividad sindical de los ya
20 afiliados y afiliadas y, sobre todo, de los cuadros sindicales, el factor más
21 decisivo para cuantificar y conseguirlos.

22 16.2 Participación

23 El mecanismo más básico de participación que tienen los afiliados parte de las
24 secciones sindicales y es responsabilidad de todos potenciar su
25 funcionamiento.

26 Por ese motivo, desde todos los ámbitos del Sector debemos potenciar la
27 constitución de Secciones Sindicales en todas aquellas empresas donde sea
28 posible y potenciar su funcionamiento como medio, en primer lugar, de
29 consolidación de la afiliación y, en segundo lugar, como garantía de la
30 diversidad de ideas que deben enriquecer nuestros posicionamientos.

31 De todos modos, debe reconocerse también la realidad sectorial que impide,
32 en muchos casos, por las particularidades de muchas empresas, el poder tener
33 afiliados suficientes para poder constituir una sección sindical.

34 Es aquí donde debe tener un papel protagonista el subsector como órgano
35 aglutinador de ideas y como método de participación directo, por ser, además,
36 donde los trabajadores y trabajadoras pueden hacer poner de manifiesto sus
37 cuestiones específicas de una manera más directa.

1 Debemos impulsar, por todo ese motivo, la consolidación subsectorial y
2 buscar, a través de esa consolidación, los mecanismos participativos más
3 ágiles.

4 16.3. Información

5 Sin ningún género de dudas, el único modo para que los trabajadores puedan
6 sintonizar con nuestros posicionamientos, radica en la información que de los
7 mismos puedan tener en todo momento.

8 Ser los primeros en ofrecer determinada información elimina unos de los
9 peores argumentos que se puede achacar a una organización sindical, que es el
10 de actuar a espaldas de los trabajadores, dando además, la seguridad de que la
11 UGT es un sindicato ágil y activo, que está siempre encima de los problemas.

12 En muchos casos, las cuestiones particulares de cada empresa, colectivo o
13 sector no generan la suficiente información, pero sí que lo hace la UGT que,
14 por ser un sindicato de clase y un agente social activo, participa en todos
15 aquellas cuestiones a afectan al conjunto de la sociedad.

16 Por ese motivo, es necesario que siempre exista una comunicación, una noticia
17 o un posicionamiento sindical o social de la UGT circulando entre los
18 trabajadores.

19 **17. Relaciones Institucionales**

20 A fin de conseguir alcanzar el objetivo general y básico de llevar a buen
21 puerto la acción sindical en el sector se deben utilizar todos los medios que
22 tenemos a nuestro alcance y está totalmente demostrado que la complicidad
23 entre todos los sectores de actividad es una pieza clave para conseguirlo.

24 Por ese motivo, nuestra participación en todos los foros donde sea susceptible
25 hacer llegar nuestros planteamientos y posicionamientos se debe considerar
26 como un complemento más de la acción sindical del sector.

27 Seminarios, foros de debate, mesas redondas, simposiums, consejos rectores,
28 consejos de administración, etc, donde se debatan cuestiones que afecten a la
29 vida portuaria, son focos de opinión donde se hace necesario y es vital que se
30 oiga la voz de la UGT, pero siempre desde el conocimiento del sector y no
31 desde una aséptica representación institucional.

32 Por ese motivo, el Sector de Puertos, Aduanas y Consignatarias se plantea
33 participar en todos aquellos actos y eventos en donde se puedan analizar y
34 debatir cuestiones que afecten a los trabajadores y trabajadoras de los puertos.

35 Asimismo, exigir la participación activa y sindical en los órganos de
36 participación oficial que puedan existir en el ámbito portuario, sobre todo en

1 lo que respecta a los diferentes Consejos de Administración y Consejos
2 Rectores que funcionan en el seno de las Autoridades Portuarias (en los
3 términos resueltos en la Ponencia Institucional de la FETCM) por entender
4 que en estos órganos de participación institucional se analizan, debaten y
5 deciden cuestiones que afectan directamente a los trabajadores de todo el
6 ámbito portuario.

7 **18. Formación**

8 La actual situación económica, la globalización empresarial y la puesta en
9 marcha efectiva de la Unión Económica Europea incide de una manera muy
10 directa en el Sector de Puertos, pues teniendo en cuenta la consideración de
11 España como país netamente marítimo y donde el aumento del flujo de
12 mercancías a través de los puertos que conforman el sistema portuario español
13 contribuye de forma directa al desarrollo de nuestra economía, ya que
14 aproximadamente en términos de media el 85% del total de las importaciones
15 y el 70% de las exportaciones pasan por los puertos. Ello hace necesario que
16 los trabajadores dispongan de una formación cuanto menos equiparable a la de
17 cualquier país europeo

18 De cara a la próxima década en el ámbito de la formación aparece marcada,
19 tras la publicación por la Comisión Europea del Memorando sobre aprendizaje
20 permanente, por dos ideas prioritarias: promover la ciudadanía activa y
21 mejorar la capacidad para acceder y mantener el empleo; lógicamente la
22 consecución de estos objetivos depende de la posesión de conocimientos y
23 capacidades adecuados y actualizados.

24 Asimismo resulta que tras la definición de una norma básica sobre un Sistema
25 Integrado de Cualificación y Formación Profesional, la antigua división de
26 formación reglada, ocupacional y continua se desdibuja y en su lugar toman
27 carta de naturaleza los conceptos de formación inicial y formación continua.
28 Ambas formaciones recogerán de forma transversal aquellos aprendizajes
29 necesarios para la participación activa en la vida económica y social.
30 Lógicamente desde el punto de vista de la participación sindical esta
31 concepción no nos resulta nueva, pues siempre hemos defendido la formación
32 integral y permanente del conjunto de los trabajadores.

33 Por otro lado el poder contar con un sistema integrado de cualificación y
34 formación profesional al que llamamos Sistema Nacional de Cualificaciones
35 Profesionales, permitirá la puesta en practica de dos de las reivindicaciones
36 largamente realizadas por la UGT. La primera, el reconocimiento de la
37 experiencia laboral como una de las vías de acceso a la cualificación
38 profesional, incluida su capitalización en los itinerarios formativos; la
39 segunda, facilitar la interrelación funcional con los sistemas de clasificación
40 profesional derivados de la negociación colectiva.



- 1 Atender a las necesidades de formación básicas y formación profesional de
2 cara a cubrir las necesidades de cualificación para hacer frente a las demandas
3 laborales actuales y futuras.
- 4 Facilitar la formación de base que permita el ejercicio critico del derecho a la
5 participación en la vida económica y social y al tiempo facilite el acceso a la
6 formación profesional.
- 7 Desarrollar las capacidades para el eficaz ejercicio de las funciones de
8 representación e interlocución del sindicato.
- 9 Potenciar la capacidad para innovar y facilitar la adaptación a una realidad
10 social que se ve sometida a un proceso de cambio acelerado y que ha hecho
11 del conocimiento su principal activo
- 12 La formación estará dirigida al conjunto de los trabajadores y destinada a la
13 consecución de los objetivos mencionados, igualmente se prestará especial
14 atención a los cuadros sindicales con cargos de representación en los Consejos
15 de Administración de Autoridades Portuarias; asimismo a través de las
16 acciones formativas y programas de expertos habilitar los mecanismos
17 necesarios para formación en Salud Laboral y Prevención de Riesgos
18 Laborales y Previsión Social Complementaria entre otros.
- 19 Con respecto a la Formación Sindical la consideramos como un elemento
20 fundamental de la formación continua, elemento consustancial para que el
21 derecho a la participación en la vida económica y social sea un derecho
22 efectivo de los trabajadores.
- 23 Por lo tanto, la formación sindical, como instrumento a través del cual se
24 fomente el debate ideológico, ha de estar al servicio de la Acción Sindical,
25 dando a conocer a nuestros afiliados nuestra estructura interna, finalidad,
26 objetivos etc., reforzando a la vez el ideario ugetista como elemento
27 indispensable para contrarrestar el individualismo y la ideología neoliberal.
- 28 Desde UGT impulsaremos una formación, siempre con la necesaria
29 complicitad, para que la oferta y la demanda formativa tenga una
30 homogeneidad y sea capaz de articular adecuadamente las necesidades de los
31 trabajadores del Sector y dentro de las políticas Federales y Confederales.