9. CONCLUSIONES

Antes de entrar en el contenido concreto de las conclusiones acerca de las propuestas sindicales, no puede dejarse pasar por alto su predisposición a nutrir el Marco Estratégico de una serie de aportaciones dirigidas a mejorar lo más valioso del sistema portuario, que no es otra cosa que su capital humano. Tanto las Autoridades Portuarias como el resto de empresas del sector ya pusieron de manifiesto con suma viveza, al serles consultadas en su momento, la profesionalidad y el buen hacer de los trabajadores/as del sistema portuario, como una de sus más destacadas fortalezas. Este reconocimiento del valor de las personas que trabajan en el sistema portuario, es perfectamente conocido por las organizaciones sindicales presentes en él, lo que las ha llevado a prodigarse durante la presente campaña, en una rica y amplia colección de valoraciones, argumentos y medidas propositivas, que se interpretan aquí de gran utilidad a los efectos del presente trabajo. Se agradece de nuevo desde Puertos del Estado el esfuerzo y dedicación a la hora de cumplimentar los cuestionarios, pues denota un elevado grado de compromiso por contribuir a mejorar, con ambición y a la vez con pragmatismo, el sistema portuario de interés general, fundamentalmente en lo concerniente a su plano laboral.

Apoyándose en estas premisas, se listan a continuación unas conclusiones de interés, acerca de la opinión del mundo sindical inserto en el sistema portuario, habiendo sido tejidas con un hilo argumental que busca proporcionar la máxima coherencia posible, de cara a facilitar su comprensión, vistas en su conjunto:

- El hecho de definirse los puertos, en esencia, como nodos articuladores de cadenas de transporte, logística y comercio en un contexto de mercado, no impide que prevalezca una razón de ser de los mismos de naturaleza público-estatal, emanada del hecho de contribuir al desarrollo socio-económico de sus respectivas áreas de influencia, a vertebrar el territorio nacional empezando desde la fachada costera y, en definitiva, a la mejora del bienestar de los ciudadanos.

- Este carácter público, lleva aparejado un ejercicio de autoridad, derivado de la preserva del interés general, y en concreto del aseguramiento de principios tales como las de la eficiencia, seguridad o sostenibilidad, definitorios de un buen funcionamiento y desarrollo de los puertos, lo cual solo puede ser llevado a cabo, al menos en su núcleo más fundamental, con personal directamente integrado en las propias plantillas de las Autoridades Portuarias, dotado con suficiente "*potestas*" y por tanto, no externalizable.

- Desde el último Marco Estratégico del año 1998, a la par que la actividad portuaria ha aumentado hasta multiplicarse por 2,5, el personal adscrito al sistema portuario de interés general ha sufrido una preocupante falta de renovación de efectivos y una pérdida de capacidad adquisitiva, sobre todo a instancias de una política generalizada de austeridad aplicada desde la crisis financiera de los años 2008/09, que ha comprometido la puesta a disposición en el mercado de una oferta portuaria en condiciones de excelencia, poniendo en riesgo además las funciones asociadas al ejercicio de autoridad y de preserva del interés general antes mencionadas.

- A ello se une el hecho de haberse imputado a las Autoridades Portuarias nuevas competencias y funciones derivadas de otras normativas sectoriales de muy diverso alcance, obligando a su personal, ya escaso de por sí, y con edades medias avanzadas, a asumir responsabilidades añadidas en materias novedosas para el quehacer clásico portuario, tales como la ferroviaria, de seguridad y protección, ambientales o de índole tecnológico, entre otras.

- Lo anterior obliga a una revisión en profundidad de las competencias a aplicar en el conjunto del sistema portuario y a cada uno de los organismos portuarios – en función de sus propias especificidades -, a fin de estimar con rigor las necesidades de personal, en términos de plantillas y de su cualificación, de manera que se recojan tales necesidades en el Marco Estratégico.

- Con ello se sientan las bases para proceder a un aumento sustancial de oferta público de empleo sobre estructuras de plantilla ampliadas, con vistas a superar con carácter de urgencia, las carencias de personal citadas, así como poner en práctica una línea de mejora estructural del régimen laboral del sistema portuario, a ser definida igualmente en el Marco Estratégico; todo ello acorde con la legalidad vigente en materia de personal adscrito al sector público, y conforme a los acuerdos alcanzados en el III Convenio colectivo del sistema portuario, recién registrado y aprobado (junio de 2019).

- Para culminar una correcta actualización del régimen de competencias del sistema portuario que permita ese objetivo de ampliar o renovar rápidamente las plantillas, y asegurar de paso un soporte jurídico estable y homogéneo para el ejercicio de las funciones que debe desempeñar el personal de las Autoridades Portuarias, es preciso aprobar, de una vez por todas, el Reglamento de Explotación y Policía.

- El sistema portuario requiere de un conjunto de planes o programas formativos a ofrecer al personal portuario, adaptados a las nuevas competencias, de cara a permitir a cada trabajador/a, junto a otros factores, que le pueda ser reconocida una capacitación con la que poder progresar en su propia carrera profesional, ya sea dentro de una misma Autoridad Portuaria o a nivel de sistema portuario, sin olvidar otros méritos tales como el desempeño y consecución de objetivos. Esa formación debe ser organizada desde dentro del sistema (aula Virtual o Universidad Corporativa), hacerse extensible a otros ámbitos como los de la comunidad portuaria o foros internacionales, ser transversal a todo el personal de la organización, afrontar contenidos tanto técnicos como relativos a competencias genéricas y a poder ser, de carácter continuo.

- Se precisa igualmente el diseño de un Plan de Comunicación de forma que el personal de cada organismo portuario encuentre un espacio de diálogo en todos los niveles posibles: intra e interdepartamental, a la vez que, en sentido transversal y también jerárquico, dentro de su mismo organismo y también con el personal de otros organismos del sistema portuario, tanto si es de su misma área competencial como si no, pues a veces lo que conviene es romper nichos o islas para favorecer la participación diversa y empática y el enriquecimiento personal. El reto está en lograr un sistema que añada a las pautas regladas de comunicación formal, procesos de diálogo más informal, fluido y espontáneo, en línea con las facetas más ventajosas y constructivas de las actuales redes sociales.

- No cabe duda de que toda acción por incorporar mejoras en el terreno de la equiparación social de los distintos colectivos que conforman el conjunto de trabajadores/as del sistema, deberá ser considerada prioritaria, sin ninguna duda al respecto. En consecuencia, deben formalizarse políticas realmente efectivas, con resultados medibles a efectos de su seguimiento continuo, de rejuvenecimiento de los empleados, de igualdad de género, de empleo activo para discapacitados, y de buenas prácticas en materia de responsabilidad social corporativa.

- Por último, el control del sistema portuario de interés general precisa de una flexibilización que permita acompasar los ritmos acelerados de los sectores en los que se insertan los puertos (transporte, logística y comercio) con los más lentos de la administración pública. Ambos ritmos se han revelado hasta el momento totalmente desacoplados e ineficientes. Se propone ceder capacidad de control al propio sistema, otorgando a Puertos del Estado un mayor protagonismo sobre los controles en materia de plantillas y de sueldos y salarios, y dejando mayor autonomía de gestión en materia de programación y gestión laboral a las Autoridades Portuarias. La manera en que se puede concretar esto es determinar unos criterios generales de diseño, actuación y seguimiento de corte estructural en el propio Marco Estratégico, y otros de corte más coyuntural en manos de Puertos del Estado, para proceder a fijarse de forma anual un límite presupuestario para los gastos de personal de cada Autoridad portuaria, en el marco del acuerdo del Plan de Empresa, en función de las circunstancias concretas de cada puerto. Sería un límite de obligado cumplimiento, para lo cual se podría incorporar a una norma de rango legal como los propios Presupuestos Generales del Estado.