



# Marco Estratégico

Sistema portuario de interés general



# Resultados de las consultas a los **sindicatos** del sistema portuario de interés general

Septiembre 2019



## Cuestionario remitido

### **IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO**

1ª CUESTIÓN: EL PAPEL DE LOS PUERTOS DE INTERÉS GENERAL

2ª CUESTIÓN: NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS

3ª CUESTIÓN: CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

4ª CUESTIÓN: PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN A ESCALA DE SISTEMA

5ª CUESTIÓN: MECANISMOS DE CONTROL DE LOS RECURSOS HUMANOS

6ª CUESTIÓN: DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA PORTUARIO

7ª CUESTIÓN: PROPUESTA DE MEJORAS MÁS RELEVANTES



## 1. El papel de los puertos de interés general

- **Visión económica:** Inserción del puerto como nodos en redes logísticas sometidos a fuerte competencia
- **Visión social:** contribución al bienestar. Desarrollo sostenible. Interés general.

**Objetivo:** *“contribuir al desarrollo económico y social de España a través de su integración en las redes de transporte, logística y comercio en un mundo globalizado y bajo el prisma de la economía del bienestar en el marco de la política europea”.*

**Visión sistémica:** contribuir desde los puertos a vertebrar o cohesionar el territorio. Se propugna *“un desarrollo integrado, europeo, nacional, autonómico, local”*, al que contribuye un sistema portuario dotado de mecanismos de control y de cohesión, susceptibles de reforzarse. Ejemplo: FCI.

**Modo:** creación de un ámbito de diálogo entre agentes públicos y privados, *“dirigido a mejorar la productividad y el bienestar social”*, pero bajo la premisa de un liderazgo de las Autoridades Portuarias y de Puertos del Estado sobre la comunidad portuaria

## 2. Necesidades de recursos humanos

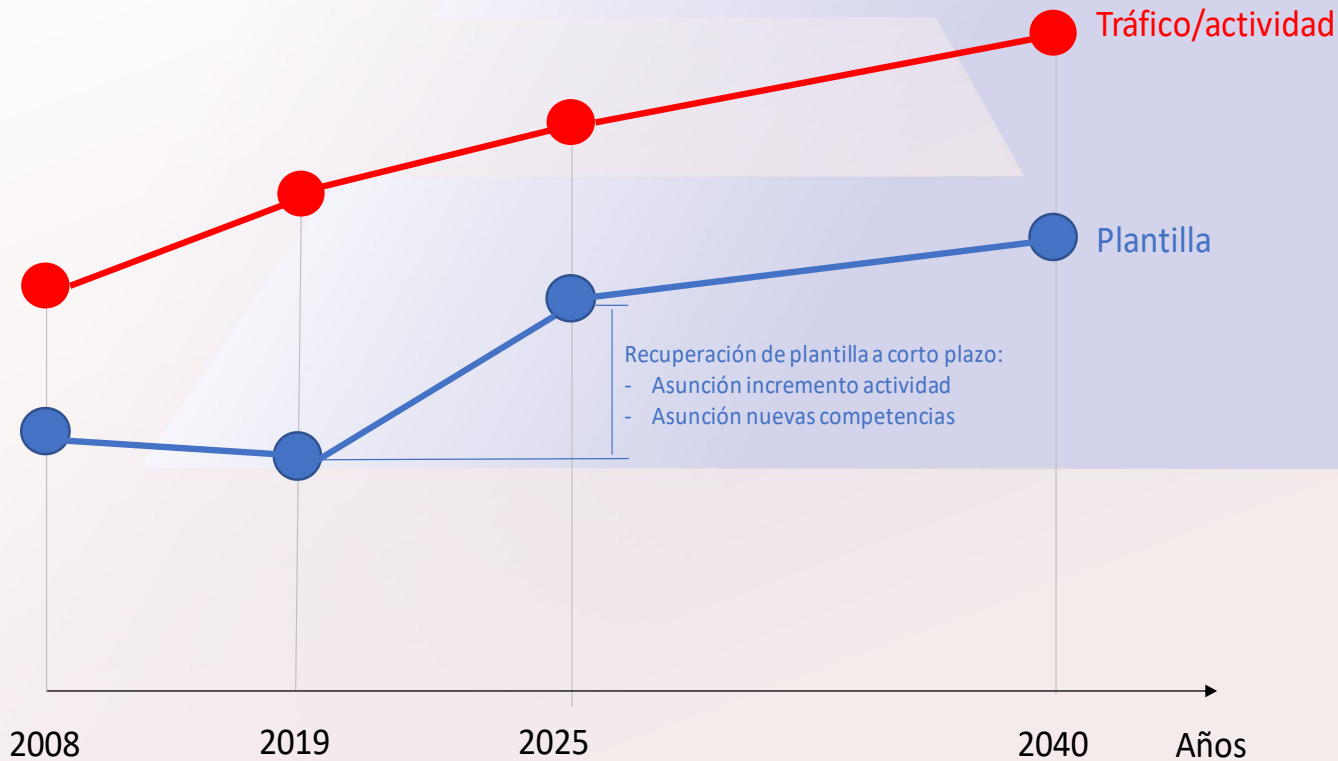
- Actividades que implican “*ejercicio de autoridad y/o riesgo para la seguridad*”, para las que no hay duda de que es el personal de la AP el competente para ejercerlas,
- Actividades que, sin cumplir la condición anterior, adquieren un rango de preserva del interés general que también aconseja recurrir a ese mismo personal.



***No a la externalización:*** bajo ningún concepto o con excepciones.



## 2. Necesidades de recursos humanos





## 2. Necesidades de recursos humanos

**Renovación generacional:** *“la falta de incorporación de efectivos, por lo limitado de la oferta de empleo público en los últimos años, ha generado el problema del relevo generacional (la edad media de las personas que prestan sus servicios en el Sistema Portuario se sitúa en torno a los 52 años). Esta circunstancia obliga a implantar medidas que favorezcan la incorporación de trabajadores/as jóvenes y establecer planes de sustitución y de carrera, favorecer la jubilación parcial y los contratos de relevo, en definitiva, implantar medidas de rejuvenecimiento de la plantilla”*

**Igualdad de género:** *“apostamos por desarrollar el Plan de Igualdad de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, desde varios frentes: por un lado identificando la problemática de inserción en el ámbito laboral del sistema portuario, esencialmente, en la necesidad de la conciliación familiar y laboral, mejorar la misma, siendo de aplicación transversal; por otra lado, una vez identificadas aquellas ocupaciones que tiene algún género subrepresentado, básicamente mujer, seguir avanzando para tener en cuenta en qué aspectos, respecto a las pruebas para acceder al empleo, puedan ser tomadas y, por último, y con mayor dificultad si cabe, hay que romper lo que se ha venido a denominar como los “techos de cristal”, unos de los puestos más masculinizados en el ámbito portuario son los de mayor nivel, incluidos los de presidencia y dirección.”*

**Políticas activas de empleo para personas con algún tipo de discapacidad:** *“apostamos por la reserva de plazas del 2% establecido por ley, teniendo en cuenta que se debe garantizar el nivel de empleo para aquellas personas que puedan sufrir cualquier tipo de discapacidad a lo largo de su vida laboral en el seno del propio sistema portuario. Respecto al acceso al empleo entendemos que dentro de las plazas ofertadas se debería tener en cuenta no solo el número de plazas ofertadas, sino que también, para qué tipo de discapacidad (discapacidad motriz, intelectual, visual, auditiva, etc.)”*



### 3. Capacitación, promoción y formación





## 4. Participación y comunicación a escala de sistema

Pese a existir foros de comunicación, se detectan amplios espacios de desempeño laboral sin el debido tejido comunicativo, faltos de transparencia, con *“carencias, especialmente en lo que respecta a la comunicación interdepartamental y a la información en materia de proyecto de empresa, estrategia, misión, valores y objetivos”*.

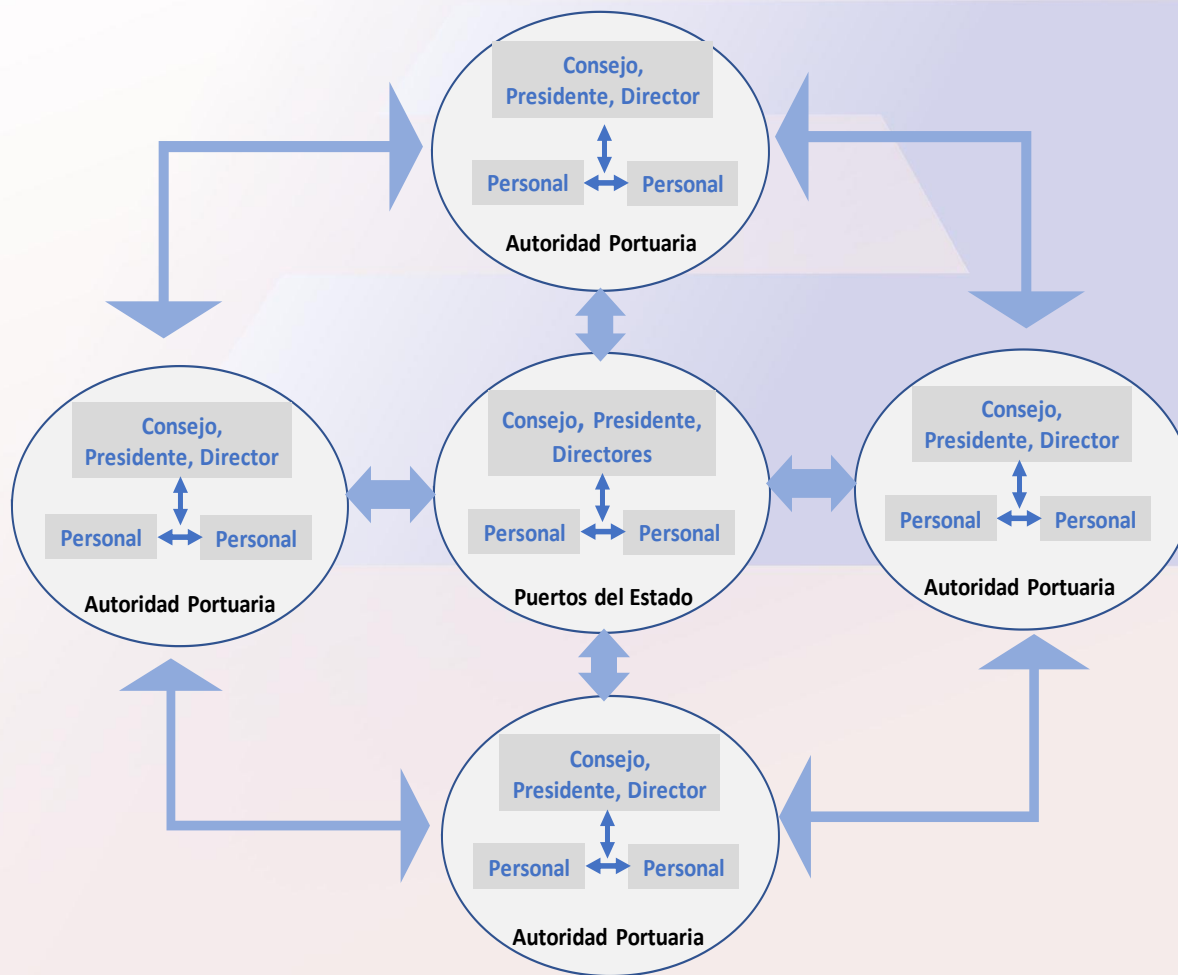


### Plan de comunicación

- **Transparencia** de la organización ante el trabajador,
- **Democratización del sistema**, con diálogo participativo entre todos los organismos y agentes implicados, con la consiguiente puesta en común de toma de decisiones en los distintos niveles (gerenciales y operativos).
- **Potenciación del sentimiento identitario y de pertenencia** a una organización como es, en este caso, el sistema portuario, de marcado corte institucional, y por tanto, no solo insertada, por esencia, en el mercado del transporte, la logística y el comercio, sino, también y en definitiva, por vocación, al servicio de la ciudadanía.
- **Implicación y motivación**: el alineamiento con la estrategia, una vez ésta transmitida al personal, provoca actitud contributiva y proactiva de mejora.
- **Innovación**: atraer el personal hacia toda la potencialidad de las TIC, al igual que también recoger ideas innovadoras del propio personal, para dar pie a procesos de transmisión de información tanto formales, de carácter regular, como informales más espontáneos.



## 4. Participación y comunicación a escala de sistema



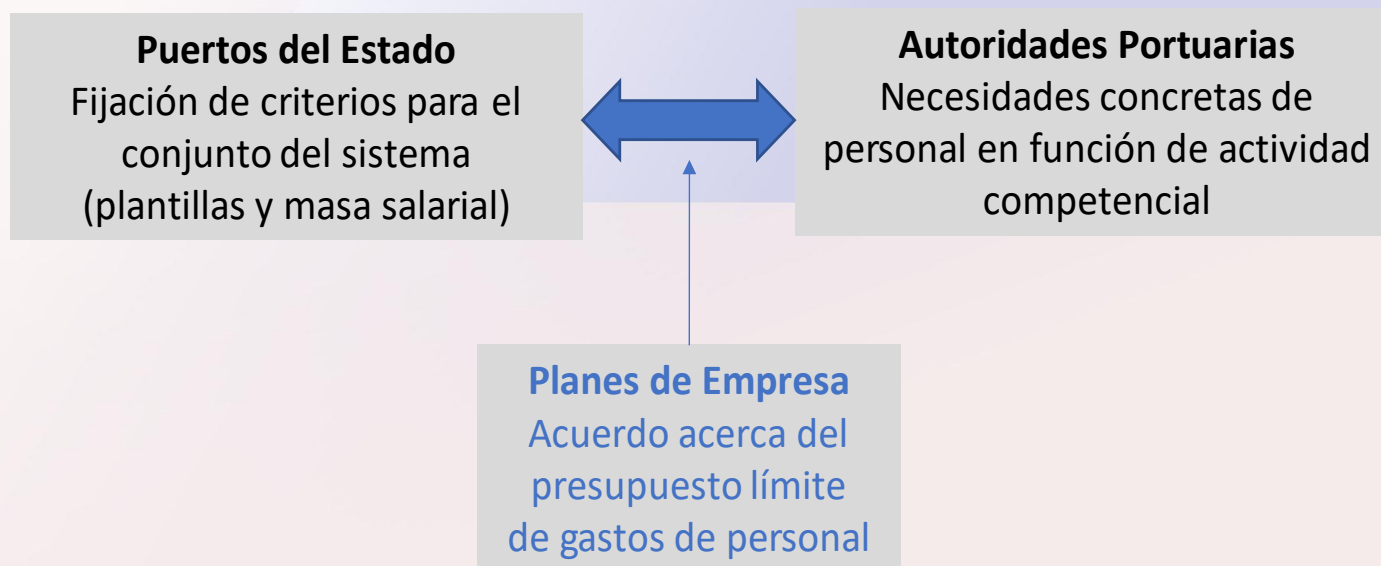
## 5. Mecanismos de control de los recursos humanos

### “Fracaso” de la política económica del empleado público del sistema portuario

- **Empleo:** en los últimos años, mientras la actividad del sistema portuario ha crecido sustancialmente (un 25% desde 2010, medido en términos de tráfico de mercancías) y se han asumido nuevas competencias, la realidad laboral es que se han bloqueado o reducido las sucesivas ofertas de empleo público de carácter fijo (lo que ha supuesto una disminución de la plantilla del 10% en el mismo periodo). Esta limitación a la contratación pública de carácter fijo, ha llevado a recurrir a la de carácter temporal (que ha pasado del 12% al 20%), lo que genera, según uno de los sindicatos *“distorsiones como los contratos en fraude de ley (contratar de forma temporal para necesidades estructurales)”*
- **Sueldos y salarios,** reducción de la capacidad adquisitiva de los trabajadores/as, también injustificada con relación al incremento de actividad, imputable a varias medidas derivadas de una política indiscriminada de austeridad: bajada salarial del 5% como consecuencia de la aplicación del Real Decreto 8/2010, la reducción de diferentes conceptos retributivos (Fondo para Fines Sociales, aportaciones a planes de pensiones), la sucesión de insignificantes incrementos de los salarios a través de las diferentes Leyes de Presupuestos y la imposibilidad de llegar a un acuerdo de Convenio sindical en nueve años, hasta que, por fin, pudo ser firmado recientemente. *“No se tiene en cuenta que para un empleado público se recircula hacia el erario público, prácticamente el 50% de lo abonado, a través de impuestos y cotizaciones, es decir se ha reducido el gasto y el ingreso a la misma vez”*

## 5. Mecanismos de control de los recursos humanos

**Escenario final:** separar del control general del personal público estatal, al sistema portuario, para que se aplique un mecanismo de control específico, más adaptado a la serie de atributos diferenciales que le caracterizan, y que ya han sido citados en anteriores apartados. Uno de los sindicatos lo resume así: *“salir de la CECIR”*





## 6. Diagnóstico del sistema portuario

<b>Amenazas</b>	<b>Nº</b>
Concentración de empresas navieras (acuerdos de acumulación de carga).	2
Dependencia del modelo de negocio de la evolución de la economía global (proteccionismo)	2
Aumento de la competencia entre puertos. Poca especialización de puertos	2
Globalización económica y no de derechos laborales, dumping laboral /social.	1
Descoordinación entre Administraciones que afecta al transporte con retraso de las conexiones ferroviarias	1
Otras vías de transporte alternativas	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>



## 6. Diagnóstico del sistema portuario

<b><i>Oportunidades</i></b>	<b><i>Nº</i></b>
Ubicación geoestratégica. Buen posicionamiento logístico en un mundo globalizado	<b>2</b>
Inserción de España en política europea de transporte. Política común.	<b>2</b>
Incremento del comercio exterior	<b>1</b>
Buena infraestructura portuaria para captación de megabuques	<b>1</b>
Demanda creciente de calidad del servicio y de transparencia	<b>1</b>
Demanda creciente de seguridad y cumplimientos ambientales	<b>1</b>
Sector clave del país	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>



## 6. Diagnóstico del sistema portuario

<b>Debilidades</b>	<b>Nº</b>
Falta de recursos humanos en nº de efectivos y cualificación frente necesidades reales	1
Rigidez de los mecanismos de control, falta de flexibilidad de carácter Administrativo	1
Plantilla sin motivación	1
Reglamento de Explotación antiguo. Legislación/ordenanzas por puerto. Criterios ambiguos.	1
Estructuras de mando demasiado politizadas	1
Debilidad competitiva de algunos puertos de menor tamaño.	1
Competencia entre Autoridades Portuarias	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>



## 6. Diagnóstico del sistema portuario

<b>Fortalezas</b>	<b>Nº</b>
III Convenio Colectivo como factor de liderazgo y articulador del propio sistema portuario	1
Reglamento de Explotación y Policía	1
Puesta en marcha de nueva generación de empleo y renovación de las plantillas	1
Apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa y la sostenibilidad	1
Autosuficiencia financiera y constante crecimiento	1
Infraestructuras	1
Costa	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>





## 7. Medidas propuestas

<i>Medidas propuestas</i>	<i>Nº</i>
Flexibilización de los mecanismos de control. Control presupuestario de Puertos del Estado	2
Nuevo Reglamento de Explotación y Policía	2
Dotar al sistema de los recursos humanos necesarios, en número y cualificación	1
Establecer sistemas de información, planes de comunicación y de transparencia	1
Implantar mecanismos de negociación eficaces	1
Mayor promoción profesional de la plantilla	1
Unificar criterios y compartir recursos	1
Establecer mecanismos de coordinación eficaces entre Administraciones	1
Una política de recursos humanos común	1
Revisión de los instrumentos de planificación y financieros para mayor cohesión del sistema	1
Implantar medidas para favorecer la igualdad, la RSC y la sostenibilidad	1
Liderar desde Puertos del Estado la proyección internacional en materia formativa	1
Desarrollar el propio Marco Estratégico.	1
Unificar puertos pequeños para mayor competitividad	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>



## 8. Conclusiones

Naturaleza público-estatal de los puertos, además de la comercial

Ejercicio de autoridad, preserva del interés general: eficiencia, seguridad o sostenibilidad, que lleva a que la mayor parte de la plantilla no sea externalizable

Falta de renovación de efectivos y una pérdida de capacidad adquisitiva

Nuevas competencias y funciones: ferroviaria, de seguridad y protección, ambientales o de índole tecnológico

Necesaria 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

Aumento sustancial, con carácter de urgencia, de oferta público de empleo sobre estructuras de plantilla ampliadas, así como poner en práctica una línea de mejora estructural del régimen laboral del sistema portuario

Aprobar el Reglamento de Explotación y Policía

Planes o programas formativos a ofrecer al personal portuario, adaptados a las nuevas competencias, para asegurar nuevas carreras profesionales

Plan de Comunicación: espacio de diálogo en todos los niveles posibles: intra e interdepartamental, intra e interorganismo

Rejuvenecimiento de los empleados, de igualdad de género, de empleo activo para discapacitados, y de buenas prácticas en materia de responsabilidad social corporativa



## 8. Conclusiones

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 de obligado cumplimiento, 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.



**¡Muchas gracias!**