



Galerie Agora,
Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11
B-1000 Brussels
Telephone +32 2 285 46 60
Fax +32 2 280 08 17
Email: etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

European Transport Workers' Federation
Fédération Européenne des Travailleurs des Transports
Europäische Transportarbeiter-Föderation
Federación Europea de los Trabajadores del Transporte

KBC Bank, Rue d'Arenberg 11, B-1000 Brussels
Account number: **430-0386621-67**

Sistemas de formación y de cualificación en el sector portuario de la UE: planteamiento del estado de la cuestión y perfil del punto de vista de la ETF

Informe Final

Julio de 2009

Profesor Peter Turnbull
Universidad de Cardiff
Colum Drive
Cardiff CF10 3EU
País de Gales, RU
turnbullpj@cardiff.ac.uk



With the financial support of the
European Commission

Resumen

Este Informe descansa esencialmente sobre datos recogidos a lo largo de una encuesta/cuestionario sometido a dieciocho organizaciones sindicales de trabajadores portuarios afiliadas a la ETF en catorce Estados Miembros de la UE, en datos secundarios y las intervenciones de los participantes en un taller sobre “Los sistemas de formación y de cualificación en el sector portuario de la UE” (25 - 27 de febrero de 2009, Limassol, Chipre). El Informe examina ante todo las formaciones ofrecidas a los nuevos trabajadores del sector, el reciclaje y el aprendizaje de nuevas competencias, la reglamentación de los Estados, la financiación de programas de formación, la implicación de las organizaciones sindicales en la Formación Profesional, una evaluación de los procedimientos de salud y seguridad, y el planteamiento de las partes interesadas para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

En los puertos de la UE, aparentemente, las modalidades de oferta de formación y protección de la salud y seguridad de los trabajadores portuarios, tal y como se prevén en los textos, son completas. No obstante, todos los puertos no aplican normas aceptables y son numerosísimos los interrogantes sobre la eficacia de la formación portuaria y la aplicación de las normas de salud y seguridad, en particular a los nuevos trabajadores. El punto de partida de cualquier futura política de la UE debería ser la recopilación y la publicación de datos más sistematizados e idealmente, que sean comparables entre los veintisiete Estados Miembros. Debería ser una obligación establecida en un marco jurídico sobre la formación, y la salud y seguridad en los puertos de la UE. Las incoherencias que se pueden detectar en las normas de protección y la aplicación de los reglamentos de salud y seguridad en los varios Estados Miembros ponen de manifiesto un rico potencial para una intervención positiva de la Comunidad.

Si bien es verdad que se sigue necesitando otros adelantos hacia un “reconocimiento mutuo” de las cualificaciones en la industria portuaria europea, como lo sugiere la reciente *Comunicación* de la Comisión sobre una Política Portuaria Europea (COM (2007) 616 final), deberían inspirarse del concepto de “normas de calidad para la formación” o “normas de referencia” y no de “normas mínimas”. Los ejemplos de mejores prácticas, que contiene este Informe, arrojan luz en este enfoque. En tales casos, las organizaciones sindicales, empresariales y las otras partes interesadas optan por un enfoque más coordinado de sus organizaciones representativas (como es el caso de ETF, FEPORT y ESPO), de las redes existentes (por ejemplo, las Conferencias Internacionales de Formación Portuaria) y otras iniciativas que se están realizando como la constitución de un Comité de Diálogo Social Sectorial para el sector portuario. Los programas de formación que imparten estructuras más amplias de formación son modelos de mejores prácticas para los puertos europeos y revelan las ventajas del reparto de los costes de formación y de desarrollo con los empresarios. Tales prácticas deberían tener un impacto positivo sobre las pequeñas y medianas empresas. La incapacidad para estas numerosas pequeñas empresas de invertir en la formación y el desarrollo inducen la muy probable necesidad de definir medidas obligatorias en ciertos puertos.

Índice

	Página
Introducción	3
La formación profesional – FP - en la Unión Europea	6
Organización portuaria, empleo y formación de los trabajadores portuarios	11
La encuesta de la ETF sobre formación, y salud y seguridad laboral, 2008	14
Conclusión	31
Anexos	34

Lista de cuadros y figuras

Cuadro 1. La transformación del tipo de trabajo portuario

Cuadro 2. Programa de formación de Eurogate para sus nuevos trabajadores

Cuadro 3. Duración de la formación en Eurogate “Polyvalence Training Timeframe”

Figura 1. Un tipología de la FP en Europa

Figura 2. Empresas que ofrecen Formación Profesional Continua (como porcentaje del total de empresas)

Figura 3. Integración vertical por empresas de transporte marítimo

Figura 4. Percepciones de la condición del trabajador portuario

Figura 5. Oferta de formación a los trabajadores portuarios

Figura 6. Acreditación de la formación de los trabajadores portuarios

Figura 7. Programa de Formación Modular basado en procedimientos operativos de trabajo

Figura 8. Formación y capacitación profesional en los puertos alemanes

Figura 9. La política de seguridad y salud laboral de los empleadores portuarios

Figura 10. Accidentes en el puerto de Amberes (1956 - 2007)

Introducción

Durante la consulta sobre la Futura Política Portuaria Europea (2006 - 07) organizada por la Comisión Europea,¹ la formación de los trabajadores portuarios fue un tema recurrente, al igual que lo fue la salud y seguridad de los trabajadores del sector. Todas las partes interesadas reconocieron la necesidad y abogaron a favor de un alto nivel de formación en aras de garantizar unas operaciones seguras a la par que eficaces en los puertos europeos. Este punto fue recalcado también por la Comisión en su *Comunicación sobre una Política Portuaria Europea*² donde además se propone que “debería establecerse un conjunto de requisitos comunes para la formación de trabajadores portuarios a nivel comunitario.”³ Esta propuesta encaja bien con la Agenda de Lisboa, que apunta a hacer de Europa “la economía más competitiva y dinámica de todo el mundo, basada en el conocimiento, capaz de ofrecer un crecimiento económico sostenido con más y mejores empleos y una mayor cohesión social.” La Formación Profesional (FP) es algo cardinal para esta visión de una sociedad de la innovación basada en lo social.⁴ Ofrece las capacidades, los conocimientos y las habilidades técnicas básicas que piden la industria y la sociedad en general para apoyar el proceso innovativo de trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, mientras que a la vez satisface las necesidades de los trabajadores en lo concerniente a un entorno laboral seguro y más saludable con oportunidades de desarrollo y satisfacción personal.

La FP constituye un importante interfaz entre los diferentes ámbitos de la política, a saber: la educación, el empleo, las políticas sociales y económicas; y a la vez ofrece oportunidades a los interlocutores sociales para que puedan cooperar en el diseño, el desarrollo y puedan participar a la hora de impartir una formación de alta calidad.⁵ En su *Comunicación sobre El*

¹ Se organizaron seis Talleres para abarcar los diferentes ámbitos de la política portuaria de la UE: (i) los servicios portuarios y el papel de las autoridades portuarios (Amberes – noviembre de 2006) (ii) financiación de puertos (Hamburgo – enero de 2007) (iii) desarrollo sostenible de la capacidad de los puertos, cuestiones medio ambientales, cooperación entre puertos (Lisboa – febrero de 2007) (iv) cuestiones laborales, manejo de cargas, servicios técnico-náuticos (Valencia – marzo de 2007) (v) logística, conexiones de transportes terrestres, cuestiones administrativas (Nápoles – abril de 2007), y (vi) relaciones con los puertos de la UE, flujos de transporte, imagen de los puertos (Tallinn – mayo de 2007).

² COM (2007)616 final.

³ Esto puede ser similar al trabajo en curso en el Comité de Vías Navegables de Interior donde los interlocutores sociales están desarrollando un inventario de cualificaciones profesionales en la UE.

⁴ El objetivo de la FP en el contexto de la política de la UE es el de generar una fuerza de trabajo altamente capacitada y adaptable, cosa que representa un objetivo prioritario de la Unión Europea tal y como se establece en el Artículo 150 del Tratado.

⁵ La Declaración de Copenhague (2002) comprometió a los Ministros de Educación y a los interlocutores sociales a un proceso de cooperación en aras de garantizar el éxito de la estrategia de Lisboa, que se ha vuelto a afirmar con el Comunicado de Maastricht (2004), con la decisión en Helsinki (2006) de aplicar y de desarrollar

Diálogo Social Europeo: Un Motor para la Innovación y el Cambio,⁶ la Comisión expresó su punto de vista diciendo que el nivel del sector “es el nivel correcto para entablar un debate sobre toda una serie de cuestiones relacionadas con el empleo, tales como... la formación profesional.” En la actualidad, los puertos europeos son el único modo de transportes que no cuenta con un Comité de Diálogo Social Sectorial (CDSS), pese a ello cabe decir que uno de los resultados más positivos del proceso de consulta sobre la política portuaria de 2006 - 07 (véase nota 1) es la intención expresada por los interlocutores sociales, que goza del pleno respaldo de la Comisión, de crear un CDSS para dicha industria. Son corrientes los acuerdos de FP y de “aprendizaje a lo largo de toda la vida”⁷ en otros sectores, incluso entre otros modos de transporte (Se presentan en el apéndice 1 ejemplos de opiniones conjuntas, declaraciones, textos de procedimientos y acuerdos conectados con la FP y el aprendizaje a lo largo de toda la vida). La salud, la seguridad y la formación ya han sido identificadas como temas importantes para el futuro CDSS del sector que se está constituyendo.

Como primer paso para sentar los cimientos para un futuro debate y posible acuerdo sobre la FP y el aprendizaje a lo largo de toda la vida en los puertos europeos, y con el fin de determinar si el deseo de la Comisión de “fijar objetivos comunes para la formación de los trabajadores portuarios ... a nivel comunitario” es un objetivo realista, la ETF se propuso llevar a cabo un proyecto sobre “Sistemas de Formación y Cualificación en el Sector Portuario de la UE”, con el siguiente subtítulo “Planteamiento del estado de la cuestión y perfil del Punto de vista de la ETF.” Durante varios años las reuniones de la Sección de Trabajadores Portuarios de la ETF han discutido la formación y las cualificaciones para los trabajadores portuarios, destacando que la importancia cardinal de la FP para cualquier política portuaria europea futura y señalando la necesidad de una investigación más enfocada y en profundidad para facilitar la divulgación más generalizada de informaciones sobre la formación relativa al sector portuario. Con este fin, el proyecto pretende:

ulteriormente herramientas decididas de común acuerdo para promover la FP, y con el Comunicado de Burdeos (2008) cuyo objetivo es el de revisar las prioridades y estrategias del proceso de Copenhague. El Consejo Europeo de Barcelona (marzo de 2002) dio el mandato de hacer que la educación y la formación europeas fueran una referencia mundial para 2010, y de desarrollar una cooperación más estrecha en el ámbito de la FP.

⁶ COM (2006)341 final.

⁷ El Libro Blanco de la Comisión *Enseñar y aprender: Hacia la sociedad cognitiva* (COM(95)590) define el aprendizaje a lo largo de toda la vida como “el acceso permanente a la renovación y adquisición de competencias y conocimientos”. El aprendizaje a lo largo de la vida es un concepto amplio que supone una educación flexible de la persona, una educación plural y disponible en diferentes momentos y lugares a lo largo de la vida. La magnitud de los cambios económicos y sociales corrientes, el pasó rápido a una sociedad del conocimiento y las presiones demográficas que genera el envejecimiento de la población en Europa son retos que exigen una nueva aproximación a la educación, formación en un marco ampliado, el de un aprendizaje a lo largo de la vida.

- 1) Ampliar las actividades que ya realiza la ETF sobre planes de formación y cualificaciones en los puertos.
- 2) Reunir a los miembros de la ETF para profundizar en el debate e intercambiar puntos de vista sobre el tema de la FP y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, implicando también a centros de formación, a representantes de los empleadores y a instituciones.
- 3) Elaborar un inventario de mejores prácticas para ofrecerlo a aquellos Estados Miembros y Países en vías de Adhesión que no cuentan con sistemas de formación y cualificaciones satisfactorios como instrumento útil para sus actividades futuras.
- 4) Perfilar un punto de vista coherente de la ETF sobre la formación y las cualificaciones en los puertos, también en vistas a la futura participación de la Federación en el CDSS sobre puertos.
- 5) Investigar la necesidad y la viabilidad de crear una red permanente para el intercambio de informaciones sobre formación y cualificaciones.

Para darle al proyecto un asentamiento empírico sólido y ampliar las actividades de la ETF sobre las medidas de formación y cualificación (punto 1), la Secretaría de la ETF lanzó una encuesta entre los sindicatos afiliados que representan a trabajadores portuarios. Los resultados del cuestionario de la encuesta, realizada en 2008, se han comunicado en un documento de referencia redactado para un Taller sobre “Sistemas de Formación y de Cualificación en el Sector Portuario de la UE” (25 – 27 de febrero de 2009, Limassol, Chipre) (punto 2). Durante el Taller, hicieron ponencias responsables sindicales, representantes empresariales y de la Comisión Europea (DG TREN) sobre temas relacionados con la formación profesional en algunos puertos europeos y los delegados pudieron debatir los resultados de la encuesta de la ETF y aspectos más específicos de la formación que se imparte en algunos puertos/países.

En este Informe Final, se recogen los datos recopilados por la encuesta y los ejemplos de “buenas prácticas”, que provienen de varios puertos/países, y se ubican en un debate más amplio sobre los diferentes sistemas de formación profesional y de aprendizaje a lo largo de la vida actualmente vigentes en Estados Miembros de la UE (punto 3). En lugar de comunicar simplemente los datos como estadísticas descriptivas, el análisis considera los datos en el contexto de diferentes modelos de organización de los puertos y de diferentes sistemas de empleo de los estibadores (por ejemplo, empleo directo en las empresas en comparación con

contratación a partir de un pool de trabajadores). Estas diferencias conllevan importantes implicaciones para la financiación de la formación en los puertos (estatal o sector privado), la naturaleza y la forma en la que se imparte la formación (por ejemplo, capacidades concretas y especializadas en contraste con capacidades generales y acumulativas, programas nacionales o para todos los puertos en contraste de programas de empresas) así como para la involucración de los sindicatos. Estas diferencias tienen, en su conjunto, una incidencia no menospreciable sobre lo que se llama a menudo el “ecosistema de las competencias”, la interdependencia de las empresas, de los mercados y de las instituciones cuyo impacto sobre la oferta de formación es determinante.⁸

Entre las diversas hipótesis emitidas, una sería la creación de un foro por el CDSS en aras a elaborar la formación y capacitación futura en los puertos europeos pero, en esta fase, es importante identificar las prioridades de las organizaciones afiliadas a la ETF (punto 4) y la capacidad de involucrar o no a nuevas redes o redes existentes para intercambiar informaciones (punto 5). Estas cuestiones y otras más se recogen y discuten en la Conclusión de este Informe.

La formación profesional en la Unión Europea

La FP juega un papel central en el esfuerzo que Europa realiza para seguir siendo competitiva y a la vez mejorar su cohesión social (de acuerdo con la estrategia de Lisboa). En primer lugar, existen pruebas de que hay un vínculo directo entre la formación y el rendimiento de las empresas,⁹ en particular en los países del sur de Europa.¹⁰ En segundo lugar, en toda Europa, los interlocutores sociales toman parte activa en el desarrollo de las políticas de FP y también

⁸ Finegold, D. (1999) “Creating Self-Sustaining High-Skill Ecosystems”, *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1): 60-81.

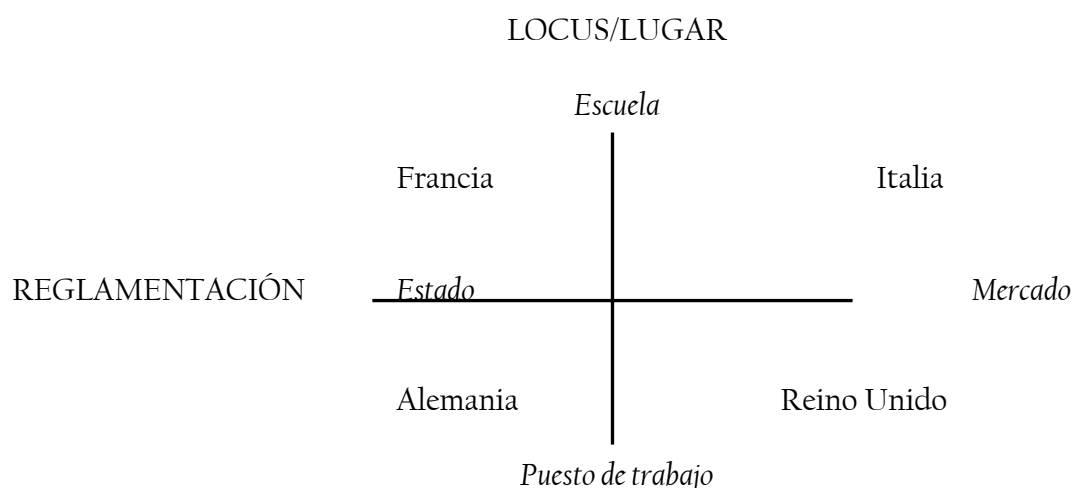
⁹ Bartel, A.P. (1994) “Productivity gains from the implementation of employee training programs”, *Relaciones laborales*, 33: 411-25.

Apospori, E.,

¹⁰ Apospori, E., Nikandrou, I., Brewster, C. and Papalexandris, N. (2008) “HRM and Organizational Performance in Northern and Southern Europe”, *International Journal of Human Resource Management*, 19(7): 1187-1207.

participan en su aplicación, especialmente a nivel tanto sectorial como local (empresas y/o puestos de trabajo). Las estructuras y los sistemas de participación varían de forma considerable entre los diferentes Estados Miembros,¹¹ normalmente según el grado de reglamentación estatal y el locus (o lugar) donde tiene lugar la formación.¹² En lugar de la reglamentación estatal, algunos Estados Miembros dependen más del Mercado para definir la FP, mientras que el locus de la formación puede variar entre las escuelas, en un extremo del espectro, y en el otro, el puesto de trabajo. Por ejemplo, mientras que la FP está regulada por el Estado en Francia y Alemania, en el Reino Unido y en Italia se organiza la FP según las exigencias del mercado, donde la responsabilidad de la formación mayormente queda en manos de los empleadores. En cuanto a su locus, la FP principalmente se lleva a cabo en las industrias y se centra en el puesto de trabajo en el Reino Unido y en Alemania; por el contrario, la formación se centra en la educación y se localiza en las escuelas en Francia y en Italia. Dichas diferencias pueden ilustrarse con una tipología simple, tal y como se observa en la Figura 1. Sin duda, las disposiciones en sectores industriales concretos pueden ser diferentes de las de nivel nacional, en mayor o en menor medida.

Figura 1. Una tipología de la FP en Europa



¹¹ Véase, por ejemplo, Gierorgica, P. y Luttringer, J.-M. (1997) *La Influencia de las Pautas Sociales en la Formación a Nivel de las Empresas en los Estados Miembros de la Unión Europea*, Turín: Fundación Europea de Formación.

¹² Winterton, J. (2006) "Social Dialogue and Vocational Training in Europe: Are We Witnessing the Emergence of a European Model?" *Journal of European Industrial Training*, 30(1): 65-76.

La investigación indica que para que exista un diálogo social eficaz, la reglamentación estatal y un enfoque de la FP a largo plazo parecen ser necesarios, pese a que estas condiciones por sí solas no son suficientes para garantizar la implicación activa de los interlocutores sociales.¹³ Por ejemplo, el sistema francés comparte estas características con Alemania, pero la FP en Francia se dirige desde las escuelas y los sindicatos están mal organizados, cosa que redundaría en contra de un diálogo social significativo. Esto también vale para Italia, donde la situación se ve exacerbada por una mayor dependencia del mercado. También es diferente el sistema del Reino Unido porque está dirigido por el Mercado y la FP se orienta según objetivos a corto plazo, pero los sindicatos frecuentemente están bien organizados en los lugares de trabajo, cosa que puede crear un diálogo social significativo a nivel local. En el Apéndice II se facilitan ejemplos de implicación de los interlocutores sociales en la concepción de políticas de FP.

Existe apoyo financiero disponible para los proyectos diseñados para promover la FP, para mejorar el diálogo social y para compartir buenas prácticas,¹⁴ pero el número de propuestas presentadas por parte de los sindicatos “sigue siendo decepcionantemente bajo”.¹⁵ Como es de esperar, la implicación de los sindicatos varía de forma bastante considerable entre los diferentes Estados Miembros. Es destacable que en los países en los que existe una tradición de la implicación del estado en la FP, normalmente existe el derecho legal de la implicación de los interlocutores sociales. Esta implicación puede extenderse más allá de su papel formal en la estrategia de la FP y abarcar la aplicación de acciones de FP, desarrollando currículos y nuevas cualificaciones, y desarrollando formación durante el ejercicio del trabajo. En Finlandia, por ejemplo, se consultan los interlocutores sociales en la elaboración de los currículos básicos nacionales y como miembros de los Comités de Formación también tienen ocasión de influir en el contenido de los currículos. En Bélgica, los interlocutores sociales están encargados de la planificación (de definir objetivos, grupos Diana, tendencias) y de la puesta en práctica (aplicación y seguimiento).

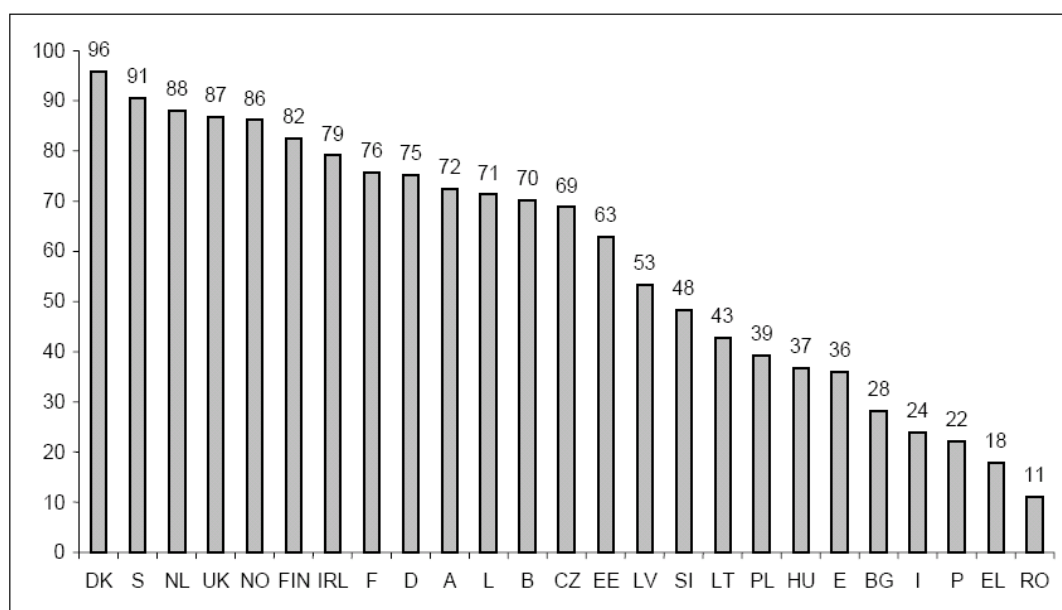
¹³ *Ibid.*

¹⁴ El programa Leonardo Da Vinci, por ejemplo, adoptado en 1994, se ha concebido para contribuir a la aplicación de una política europea de formación profesional. Uno de los proyectos creados bajo el programa es “El Inglés para los Estibadores”, que incluía la creación de materiales de auto-aprendizaje para apoyar a los trabajadores que trabajan en los puertos desarrollando sus conocimientos de lengua inglesa. Al irse desarrollando el nivel de tecnología en el sector portuario, también lo hace la necesidad de comprender el inglés técnico (por ejemplo la indexación y la descripción de las partes principales de los buques, los papeles del personal del buque y los deberes del personal de supervisión, las herramientas, los accesorios, las políticas de estiba, la estiba, el manejo de los cargamentos). Se ha creado una red virtual para permitir que los trabajadores de este campo puedan acceder al curso de lengua inglesa que se ha desarrollado.

¹⁵ Winterton, *op.cit.*

Con la tendencia general hacia la “descentralización” y formas más “voluntaristas” de relaciones sindicales en la UE, es destacable, quizás incluso inevitable, que las empresas hayan aumentado sus oportunidades de formación propia en los años recientes. Los datos de las Encuestas Europeas sobre la Formación Profesional Continua (realizadas en 1993 y en 1999) destacan la enorme variación que existe en la UE en cuanto a la formación en empresas, tal y como se ilustra en la Figura 2. Sin embargo, para la UE en su conjunto, se puede decir que claramente más de la mitad de las empresas ofrecen ahora cursos de formación profesional continua (FPC) (en comparación con el 43% en 1993) y la proporción de empleados que participaron en FPC aumentó de un 38% a un 47% a lo largo del mismo periodo.¹⁶

Figura 2. Empresas que ofrecen formación profesional continua (como porcentaje del total de empresas), 1999



Note: A – Austria; B – Bélgica; BG – Bulgaria; CZ – República Checa; DK – Dinamarca; D – Alemania; E – España; EE – Estonia; EL – Grecia; F – Francia; FIN – Finlandia; HU – Hungría; I – Italia; IRL – Irlanda; L – Luxemburgo; LV – Letonia; LT – Lituania; NL – Países Bajos; NO – Noruega; P – Portugal; PL – Polonia; RO – Rumania; S – Suecia; SI – Eslovenia; UK – Reino Unido.

¹⁶ La Formación Continua en las Empresas en Europa – Resultados de la Segunda Encuesta Europea de Formación Profesional Continua en Empresas, disponible en: <http://www.bibb.de/en/wlk7940.htm>. El número medio de horas de formación por participante había descendido a lo largo del periodo de las dos encuestas, pese a que los costes aumentaron de forma significativa.

La importancia de la devolución a los mercados y/o a las instituciones de sistemas de formación profesional, el grado de involucración de las organizaciones sindicales o de los representantes del personal en su desarrollo y la magnitud de las contribuciones financieras del Estado y de los empleadores son unas cuantas variables que ayudan a definir el ecosistema de las competencias.¹⁷ Las principales dimensiones del ecosistema de competencias, además del marco institucional y político ya analizado, son:

- La creación de empresas
- La estructura de los empleos
- El nivel y el tipo de competencias
- La disponibilidad de mano de obra
- Los modos de contratación predominantes.

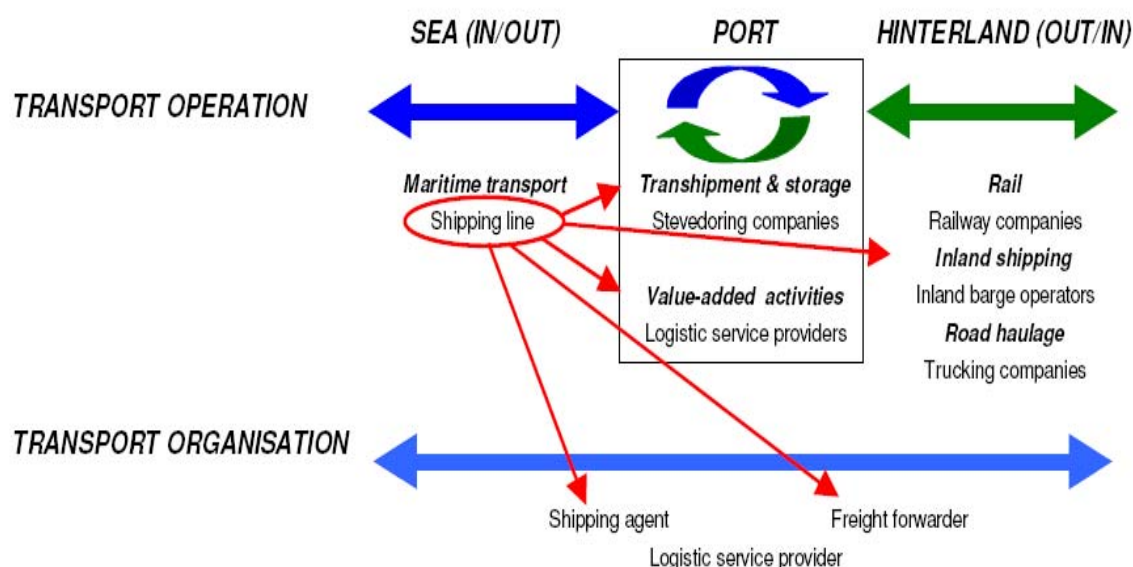
En la industria portuaria, la creación de empresas es impactada por el mercado de los productos (por ejemplo, lotes de mercancías diversas, contenedores, transporte marítimo de corta distancia, etc.), las estrategias competitivas de las empresas (por ejemplo, la integración vertical de las empresas de transporte marítimo en otros modos de transporte para ofrecer un servicio de recogida y entrega puerta a puerta) y el tipo de organizaciones y redes (por ejemplo, la emergencia de operadores mundiales de terminales tales como DP World, Hutchison Port Holdings, PSA International y Eurogate). Se ilustra esta integración vertical de las empresas marítimas en la Figura 3 y se plantea la necesidad o no de coordinar la formación entre los diferentes modos de transporte.¹⁸ Siendo muy destacada la actual dominación de algunos operadores mundiales, de los cuales los seis mayores en Europa controlaban el 70% del manejo de contenedores en Europa en 2002, un porcentaje que alcanzaba 53% en 1998, desempeñarán estos operadores un papel cada vez más importante en la formación y el desarrollo futuro de los trabajadores portuarios. Consecuentemente, surgen interrogantes en torno a las políticas de formación de estas empresas que se deben

¹⁷ Finegold, op.cit.

¹⁸ Estas evoluciones podrían dar pie a una necesidad de coordinar mejor el movimiento sindical. Por ejemplo, la ETF está comprometida con promover la formación de los trabajadores del sector de la logística mediante un programa común con la Unión Internacional de Transporte por Carretera (la organización empresarial del sector de transporte por carretera); las demás secciones de la ETF podrían inspirarse de este programa.

contrastar con las de otras organizaciones del sector como los estibadores/desestibadores locales, manejo de cargas y autoridades portuarias públicas.

Figura 3. Integración vertical por empresas de transporte marítimo



Fuente: Notteboom, T. (2007) "The Changing Face of the Terminal Operator Business: Lessons for the Regulator", ACCC Regulatory Conference, 26-27 de julio, Gold Coast, Australia.

La estructura de los empleos en la industria del transporte portuario, el nivel y el tipo de formación, la oferta de mano de obra han sufrido una transformación durante los últimos años a raíz de cambios tecnológicos y organizativos. Se recapitulan brevemente estos cambios en el cuadro 1. Las "competencias"¹⁹ necesarias para realizar el trabajo de estiba/deseestiba han conocido una modificación profunda a raíz del cambio del diseño del trabajo en los muelles, lo que exige un nuevo sistema de cualificaciones (profesionales).²⁰ Toda esta evolución abre la industria a nuevas fuentes de mano de obra, en particular a las mujeres que se dedican cada vez más a conducir maquinarias, a apuntar/calibrar las cargas y, a las funciones de TI en los departamentos de controles de operaciones de grandes terminales de contenedores.²¹ Uno de los elementos más importantes del ecosistema de las competencias en los puertos europeos siempre ha sido el modo de contratación del personal que tenía en el pasado un estatuto precario de

¹⁹ Las competencias se pueden definir como sigue: conocimientos, aptitudes y saber hacer aplicado y dominado en una situación laboral determinada.

²⁰ "Cualificaciones" son la expresión formal de las aptitudes profesionales del trabajador. Estas cualificaciones se reconocen a nivel nacional y/o de sector.

²¹ En el puerto de Valencia, por ejemplo, más del 10% de los estibadores son mujeres. Véase Turnbull, P., Fairbrother, P., Heery, E., Martínez Lucio, M. y Stroud, D. (2009) "Women in Ports: Interim Report for the ITF/ETF", Centre for Global Labour Research (CGLR), Cardiff University.

trabajador temporal/ocasional y que pasó a obtener una contratación laboral por una duración indeterminada. Se analizan más profundamente este sistema de empleo así como la organización general de las actividades portuarias en la parte siguiente.

Cuadro 1. La transformación del estatuto del trabajador portuario: ha pasado

De...	A...
Peón/obrero no cualificado	Trabajador profesional/polivalente
Operaciones intensivas en mano de obra	Operaciones intensivas en capital
Manipulación de mercancías diversas/no containerizadas	Operaciones especializadas
Contratación ocasional	Empleo fijo
Cuadrilla de obreros	Trabajo de equipo
Formación práctica	Formación certificada
Fuerza laboral masculina (envejeciente)	Diversificación de la mano de obra

Organización portuaria, empleo y formación de los Trabajadores Portuarios

Como lo pone de manifiesto el Cuadro 1, el trabajo en los muelles se concebía como un trabajo de cariz general y sin capacitación necesaria. En especial los observadores externos presuponían frecuentemente que “cualquier hombre que fuera musculoso” era capaz de trabajar en esta industria.²² Lo único que necesitaba el trabajador, según escribió el Coronel R.B. Oram, era “‘Un Garfio’ (para ayudarle a manejar las balas y los cajones) ‘una moneda’ (para el capataz que lo contrataba) ‘y un nombre breve’ (que el capataz pudiera apuntar en su libreta en una mañana lluviosa).”²³ Pero incluso en los días del trabajo ocasional y de los cargamentos a granel en embalajes, el trabajo era altamente especializado.²⁴ Según Sir James

²² Knowles, K.G.J.C. y Romanis, A. (1952) “Dockworkers’ earnings”, *Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics*, 14: 327-63.

²³ Oram, Colonel R.B. (1970) *The Dockers’ Tragedy*, Londres: Hutchinson. Un “bob” o un “chelín” (equivalente a 12 peniques de la moneda actual Británica) era el “soborno” normal para asegurarse el trabajo de jornalero para el “medio turno” (4 horas) en el Viejo sistema de trabajo informal.

²⁴ Véase Lovell, J. (1987) “Sail, Steam and Emergent Dockers’ Unions in Britain, 1850-1914”, *International Review of Social History*, XXXII: 230-49.

Sexton, pese a que el profano le puede considerar como un simple trabajador a destajo, el estibador completo “debía tener la inteligencia de un ministro del Gobierno, el conocimiento mecánico y los recursos de un ingeniero de formación, y además la agilidad y picardía de un mono de cola prensil.”²⁵ El trabajo de estiba sin duda era un trabajo duro y físico – los accidentes estaban al orden del día²⁶ y las muertes eran demasiado frecuentes²⁷ – pero también por su propia naturaleza era variable, técnicamente desafiante y de alta capacitación.

Con la introducción de las nuevas tecnologías, principalmente los contenedores, gran parte de la variación se ha eliminado puesto que las cargas se han “unificado”, pero los niveles de empleo siguen fluctuando y se necesitan nuevas capacidades. Las competencias de conducción no son menos exigentes que el esfuerzo físico relacionado con el manejo manual. El mantenimiento de altos niveles de eficiencia y la calidad del servicio en una terminal de contenedores moderna exige concentración, coherencia, precisión y unas capacidades de comunicación eficaces²⁸. Las inversiones en capital material tienen que ir acompañadas de inversiones en capital humano. Ante todo, los operadores de terminales necesitan garantizar la fiabilidad de *todas* sus inversiones. Los accidentes, las averías y los paros de actividades pueden resultar muy caros.

Con el coste de las pórticos de contenedores que cargan y descargan del muelle al buque y viceversa, con las carretillas elevadoras, la maquinaria de carga superior y otros equipamientos que ascienden a varios millones de euros, no es sorprendente en absoluto que los operadores de terminales prefieran emplear trabajadores regulares y dedicados para operar dicha maquinaria que es tan cara. Es más fácil mantener niveles altos de eficiencia cuando los trabajadores portuarios están familiarizados con el equipamiento, con la topografía de la terminal, con los buques, etc. Sin embargo, los períodos prolongados de conducción causan fatiga y pérdida de concentración, cosa que representa una amenaza para la salud y seguridad de los trabajadores y una traba para el negocio del empleador. Una solución corriente son los periodos de descanso y/o la reasignación a otras tareas. El trabajador portuario de hoy en día no solamente tiene una especialización muy alta sino cada vez más una multi-especialización.

²⁵ Sexton, Sir James (1936) *Agitator – The Life of the Docks* MP, Londres: Faber y Faber.

²⁶ Entre 1955-67, por ejemplo, cualquier día aproximadamente el 1% de los trabajadores de los muelles en el Reino Unido estuvo ausente del trabajo debido a una lesión.

²⁷ Entre 1947-74 más de 500 estibadores registrados en el Reino Unido murieron en el ejercicio de su trabajo. Después de 1974 la Junta Nacional del Trabajo de Estiba ya no comunicaba datos de “muertes en el trabajo” separadas del “total de muertes”.

²⁸ FINLAY, W., *Work on the Waterfront*, Philadelphia: Temple University Press, 1988.

¿Quién sufraga los gastos de formación de los trabajadores portuarios y cómo se organiza la FP en los puertos europeos? Esto dependerá, en gran medida, del marco nacional (tema que se ha tratado en la sección anterior) así como de la gestión y organización de las actividades del puerto. Por ejemplo, bajo el “modelo del arrendador”, según el cual la autoridad portuaria pública arrienda amarres a los operadores privados a largo plazo, es más probable que el operador de la terminal desarrolle formación interna (en la empresa o en el puesto de trabajo), con programas especializados destinados a impartir formación sobre el sistema operativo que se esté utilizando (por ejemplo los pódicos con neumáticos de goma por oposición a las carretillas elevadoras). Bajo el modelo “tool port”, donde la autoridad portuaria pública invierte en la superestructura portuaria (equipamientos) así como en infraestructura (amarres, enlaces de carretera con ferrocarril, etc.), la formación con mayor probabilidad será en el puerto en lugar de en la compañía, donde los costes de la formación se comparten entre los sectores público y privado. Si la totalidad del puerto se privatiza, como es el caso en el Reino Unido, entonces toda la formación y el desarrollo se realizará a nivel de las empresas, con poco apoyo estatal o sin apoyo estatal en absoluto.

Los sistemas de empleo, o los “planes laborales para los estibadores”, también tendrán una influencia importante sobre la formación. Bajo el modelo del arrendador, por ejemplo, los operadores de terminales pueden preferir el empleo directo cosa que no disminuye sus necesidades de flexibilidad y acceso a mano de obra adicional para poder hacer frente a los picos en los periodos de operación o bien a las horas “poco sociales” (por ejemplo los turnos nocturnos y el trabajo en fines de semana). Donde existen pooles de trabajo portuario, los operadores tienen acceso a mano de obra adicional para responder a sus requisitos de operación diarios.²⁹ Si dichos trabajadores disfrutaran de capacidades múltiples, entonces la capacidad del pool de satisfacer las solicitudes de mano de obra adicional se ve enormemente potenciada y los costes de sus propias operaciones se ven reducidos de forma muy significativa.³⁰ Los operadores normalmente “comparten” los costes de formación de los

²⁹ Por ejemplo, Gesamthafenbetrieb (GHB), el pool de trabajo de Hamburgo, es capaz de hacer frente a más del 90% de las solicitudes de trabajadores (por turno y especialidad) y suministra más del 50% de los trabajadores a las compañías operativas durante los fines de semana. Véase Turnbull, P. y Wass, V. (2007) “Defending Dock Workers – Globalization and Industrial Relations in the World’s Ports”, *Industrial Relations*, 46(3): 582-612.

³⁰ En Rotterdam, por ejemplo, el pool de trabajo fue “privatizado” en 1995 cuando el Estado dejó de ofrecer su apoyo financiero (previamente el Estado compartía los costes de los pagos de los salarios garantizados con los empleadores del puerto). Ya en 1997, Stichting Samenwerkende Havenbedrijven (SHB), el nuevo pool de trabajo, perdía 1,2 millones de florines holandeses al mes y en efecto estaba en la bancarrota, cosa que llevó a los operadores de terminales a realizar despidos masivos. Por el contrario, SHB entabló un programa de amplias dimensiones para lograr la flexibilidad temporal y funcional, con nuevas pautas de turnos y nuevos programas

trabajadores del pool, o bien “de antemano” (*ex ante*) en forma de formación básica de entrada además de acceso continuo a programas de formación de alto nivel, o bien *ex post* por medio de cargos adicionales en el precio por hora del trabajo de pool que cobra el pool para recuperar los costes incurridos en formación previa.

Consecuentemente, es natural esperar que existan diferencias entre los puertos en lo que respecta a la organización y financiación de la FP. Los diferentes modelos de organización de los puertos y sistemas de empleo tendrán también una repercusión importante en el nivel, el ámbito y el formato de cualquier implicación sindical en el diseño, desarrollo y realización de formación de trabajadores. Dichas diferencias se reflejan en la encuesta de la ETF entre los sindicatos portuarios afiliados de los que se informa en la siguiente sección. Un punto importante que cabe destacar en este momento es que las mencionadas diferencias no deben marcar diferencias en los estándares, máxime en ámbitos cruciales de la formación como lo son la salud y seguridad. Los estándares de formación deberían ser altos y universales.

de formación para los trabajadores del pool. Como consecuencia, más del 75% del pool fue clasificado como personal con “capacidades múltiples” a finales de los años 90 mientras que a mediados de los 80 eran menos del 20%. Innovaciones similares permitieron al pool de trabajo para los puertos de Bremen/Bremerhaven reducir sus tiempos muertos de un máximo de 1.000 turnos por semana en 1996 a solamente 1.000 por año en el final del milenio.

La encuesta de la ETF sobre formación, y salud y seguridad laboral, 2008

Puede aceptarse que una fuente útil de información sobre la formación para los trabajadores portuarios europeos es el *Informe Factual* (2004) realizado por ESPO³¹ como seguimiento a estudios anteriores publicados en 1977, 1986 y 1996.³² Entre otros temas, el *Informe Factual* abarca el “marco que gobierna la gestión portuaria” y la “organización de los servicios portuarios, su financiación y sistema de tarificación” en veintitrés países europeos.³³ Sin embargo, la información sobre formación solamente la facilitan siete países y la mayor parte de las entradas son poco precisas.³⁴ Consecuentemente, en ausencia de cualquier tipo de información sistemática y paneuropea sobre la FP en la industria del transporte portuaria, la ETF se propuso realizar una encuesta por medio de un cuestionario entre sus sindicatos afiliados en primavera de 2008. Dieciocho sindicatos de catorce Estados Miembros respondieron a la encuesta (una tasa de respuesta del 52%). La encuesta se centró en la disponibilidad de formación para los recién llegados, en el reciclaje y en la adquisición de nuevas capacidades, en la reglamentación estatal, en la financiación de los programas de formación, en la implicación de los sindicatos en la FP, y en la evaluación del planteamiento de diferentes partes implicadas en la formación de los trabajadores portuarios. Además, una sección entera se dedicó a la salud y seguridad en el trabajo, de nuevo haciendo hincapié en la reglamentación estatal, la implicación de los sindicatos, una evaluación de la efectividad de los procedimientos de salud y seguridad, y el enfoque de diferentes partes implicadas en la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Desde el principio, es importante destacar que todos los sindicatos de puertos entienden el trabajo de sus miembros ya sea como “profesional” o “especializado”, y parecería que muchos gobiernos nacionales, autoridades portuarias públicas y operadores mundiales de terminales

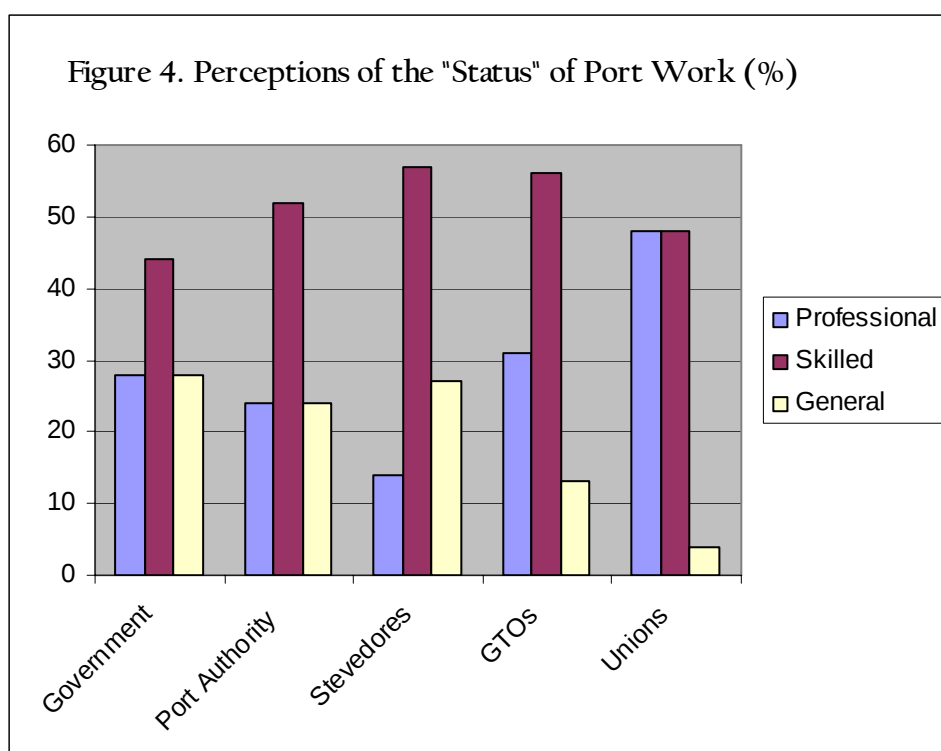
³¹ ESPO (2004) *Informe de Hechos del Sector Portuario Europeo*, Bruselas: European Sea Ports Organisation.

³² Véase PWG (1977) *Informe sobre una Investigación de la Situación Actual de los Principales Puertos Marítimos Comunitarios*, Bruselas: Grupo de Trabajo de Puertos de la Comisión de las Comunidades Europeas; y ESPO (1996) *Informe sobre una Investigación de la Situación Actual de los Principales Puertos Marítimos Comunitarios, El Informe de Búsqueda de Hechos*, Bruselas: EPSO, European Sea Ports Organisation.

³³ Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovenia, España, Suecia y el Reino Unido.

³⁴ La referencia a Malta, por ejemplo, simplemente dice que: “no existe formación formalizada, así los nuevos trabajadores se forman durante el trabajo. Solo recientemente se introdujo la formación para los trabajadores portuarios actuales”.

compartían un punto de vista similar como lo ilustra la Figura 4.³⁵ Las empresas privadas de estiba tendían más a entender el trabajo en los puertos como trabajo “especializado” en lugar de cómo trabajo “profesional”.³⁶ Pero en lo que parece como un “retroceso” a los días del trabajo informal, algunos sindicatos han indicado que algunas autoridades portuarias públicas, gobiernos y empresas privadas de estiba siguen percibiendo el trabajo de la estiba en los muelles como un “trabajo no cualificado”. Los operadores mundiales de terminales, de acuerdo con los sindicatos que han respondido a la encuesta, entendían el trabajo de estiba como “trabajo no cualificado” con mucha menor frecuencia.



En la mayoría de los países (57%), se pone como condición de entrada en la industria un certificado de formación. La formación inicial (mínima) normalmente dura 3 semanas (15 días) pese a que en algunos casos dura menos de una semana (por ejemplo en Finlandia y en Italia). Donde existe un acceso controlado a la industria (por ejemplo por medio de un plan de inscripción/censo para los trabajadores portuarios), como en el Puerto de Amberes, donde se

³⁵ Más de un cuarto de los sindicatos encuestados aseveraron que los gobiernos nacionales y los operadores de terminales globales percibían el trabajo en los puertos como “profesional”, mientras que una quinta parte atribuían esa percepción a las autoridades portuarias públicas. En más casos se comunica que, los gobiernos (44%), las autoridades portuarias públicas (50%) y los operadores mundiales de terminales (50%) entendían el trabajo en los puertos como “especializado”.

³⁶ Dos terceras partes de los sindicatos que respondieron a la encuesta aseveraban que los estibadores privados entendían el trabajo en los puertos como “especializado” en comparación con solo un 17% que lo calificaba de “profesional”.

hace mucho más hincapié en la formación inicial. Este es un claro ejemplo de cómo el sistema de empleo y la organización del trabajo portuario pueden influir en la oferta de formación. De conformidad con la Ley de Puertos belga de 1972, los trabajadores deben gozar de un reconocimiento en su capacidad de “estibadores” antes de poder trabajar en las “zonas portuarias”. Son los tres sindicatos que representan a los estibadores, en coordinación con la asociación patronal (CEPA), los que determinan el número de nuevos empleos en el puerto cada año. Al igual que en muchos otros países europeos, los trabajadores portuarios deben tener una edad mínima³⁷ antes de poderse inscribir como estibador belga, a su vez existen otros criterios que se tienen en cuenta, como por ejemplo las buenas capacidades de comunicación.³⁸ A partir de allí entran en un curso de formación intensivo de 3 semanas en un centro de formación construido con esa finalidad, OCHA, financiado y dirigido por la asociación patronal del puerto.³⁹ Aproximadamente una quinta parte del tiempo de formación de los nuevos trabajadores es teórico (en aulas) y el resto es trabajo práctico (manipulación de cargas). Los nuevos trabajadores deben superar el curso de formación antes de poder sumarse a los demás trabajadores en “sala de contratación” para trabajar como estibador. Pese a que Bélgica no ha ratificado el Convenio sobre el Trabajo Portuario 137 de la OIT, el sistema de empleo y formación se ajusta al Artículo 3 del Convenio, que reza “deberán establecerse y llevarse registros para todas las categorías de trabajadores portuarios en la forma que determinen la legislación o práctica nacionales”, y al Artículo 6, que estipula que “los miembros deben asegurarse de que los trabajadores portuarios están cubiertos por disposiciones adecuadas en materia de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional.”⁴⁰

OCHA – Centro de formación para trabajadores portuarios

³⁷ Los solicitantes deben ser mayores de 18 años. Once de los catorce países incluidos en la encuesta imponen una edad mínima, normalmente los 18 años.

³⁸ Los nuevos trabajadores también deben superar un reconocimiento físico/médico y someterse a un registro policial. Los estibadores de Amberes deben tener un conocimiento suficiente de la lengua para entender todas las consignas e instrucciones laborales. La formación inicial abarca a diez productos básicos/procesos, a saber: cargar y descargar contenedores; tuberías; placas de acero; ro-ro (vehículos); elevadoras especiales; largas barras/vigas de hierro; productos silvícolas; bobinas, frutas; twistlocks (cerrojos) de contenedores. En muchos países europeos, las cualificaciones de estudios eran una condición común de acceso para los trabajadores portuarios.

³⁹ El centro de formación actualmente tiene contratados a 38 formadores y cuesta a los empleadores entre 4,5 y 5 millones de € por año.

⁴⁰ Ocho países europeos han ratificado el Convenio 137 de la OIT (Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Polonia, Portugal, España y Suecia). Los Países Bajos ratificaron el Convenio en 1976 pero luego denunciaron el Convenio en 2006.



Centro de formación y clases



Los grandes operadores mundiales de terminales ofrecen asimismo una formación amplia a sus nuevos trabajadores. Eurogate, por ejemplo, prevé una formación básica sobre todos los reglamentos, los derechos y obligaciones de la plantilla; la familiarización con la zona portuaria, la organización, el equipo de la terminal y las prácticas operativas; la formación general a la seguridad y salud laboral y la seguridad requerida por zonas/funciones específicas; los sistemas de gestión integrada (por ejemplo, UNI EN ISO 9001:2000 y UNI EN ISO 14001); los reglamentos de seguridad (Código ISPS); y los sistemas de comunicación operativa (VHF, RDTS). Cada nuevo contratado recibe una formación teórica de 40 horas en clase y una formación práctica cuya duración es variable, como indicado en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Programa de formación de Eurogate para sus nuevos trabajadores

Categoría de empleo	Fase teórica	Fase práctica
Inspector–carriles/puertas	40 horas	36 horas
Inspector–almacenamiento frigorífico	40 horas	80 horas
Grúas de pórtico en carriles	40 horas	80 horas
Grúas de transbordo buque-muelle	40 horas	80 horas
Carretilla de horquilla	40 horas	80 horas
Grúas de pórtico en neumáticos	40 horas	80 horas

Mantenimiento	40 horas	160 horas
---------------	----------	-----------

En no pocas ocasiones los sindicatos portuarios comparten la responsabilidad de la operación/ gestión de los centros de formación – la mitad de los encuestados mencionaron el caso.⁴¹ En Suecia, por ejemplo, la Port & Stevedoring School (*Hamm & Stuveri Skolan*) tiene un comité director integrado por tres representantes empresariales y tres representantes sindicales. Incluso más sindicatos (56%) comparten la responsabilidad de la revisión de los programas de formación, y son mucho menos los que comparten la responsabilidad del diseño de programas futuros de formación (44%), solamente imparten la formación un (39%). Un número similar de sindicatos son consultados o bien notificados acerca de estas cuestiones. Un aspecto importante de la implicación de los sindicatos es simplemente el poder conocer a los nuevos trabajadores durante su formación inicial, no solo para presentarles el sindicato sino para destacar el papel de referencia del sindicato en la salud y la seguridad así como en otros ámbitos de la formación de los trabajadores portuarios.

Las escuelas de formación en los puertos también se encargan del reciclaje y de la mejora de las capacitaciones para alcanzar una clasificación laboral diferente (más alta). Para llegar a ser operador de straddle carriers/carretillas elevadoras de contenedores en el puerto de Amberes, por ejemplo, los trabajadores se pasan una semana en la escuela aprendiendo en el simulador y, a continuación, dos semanas de práctica en el centro de formación de OCHA manejando un straddle carrier. Tras su asignación a una terminal de contenedores, deben familiarizarse con la estructura de la terminal, los procedimientos de planificación y los equipos electrónicos utilizados para enviar pedidos. Posteriormente, deben trabajar 150 horas de formación durante el trabajo supervisados por un mentor cualificado, durante este periodo el formando debe pasar tres pruebas más de conducción. Operadores de grúas pórticos en Amberes deben seguir un programa de formación intensiva de 2 semanas en el centro de OCHA en el simulador y, a continuación, 4 semanas de formación práctica. Eurogate tiene un programa similar, pero algo menos intensivo, para mejorar la capacitación de sus trabajadores como los ilustra el Cuadro 3. Para la muestra en su conjunto, la mayoría de sindicatos (72%) respondieron que la oferta de formación para la recalificación y la ampliación de capacidades era “correcta”. Los restantes, sin embargo, aseveraban que la oferta era “insuficiente”, sugiriendo que existe una necesidad imperiosa de más formación avanzada para facilitar la

⁴¹ Otro 28% fueron “consultados” o “informados” sobre las cuestiones relativas a la operación o gestión de los centros de formación.

introducción y para hacer el mejor uso posible de los nuevos equipos y de la tecnología de la información.⁴²

Cuadro 3. Duración de la formación “Polyvalence Training Timeframe”

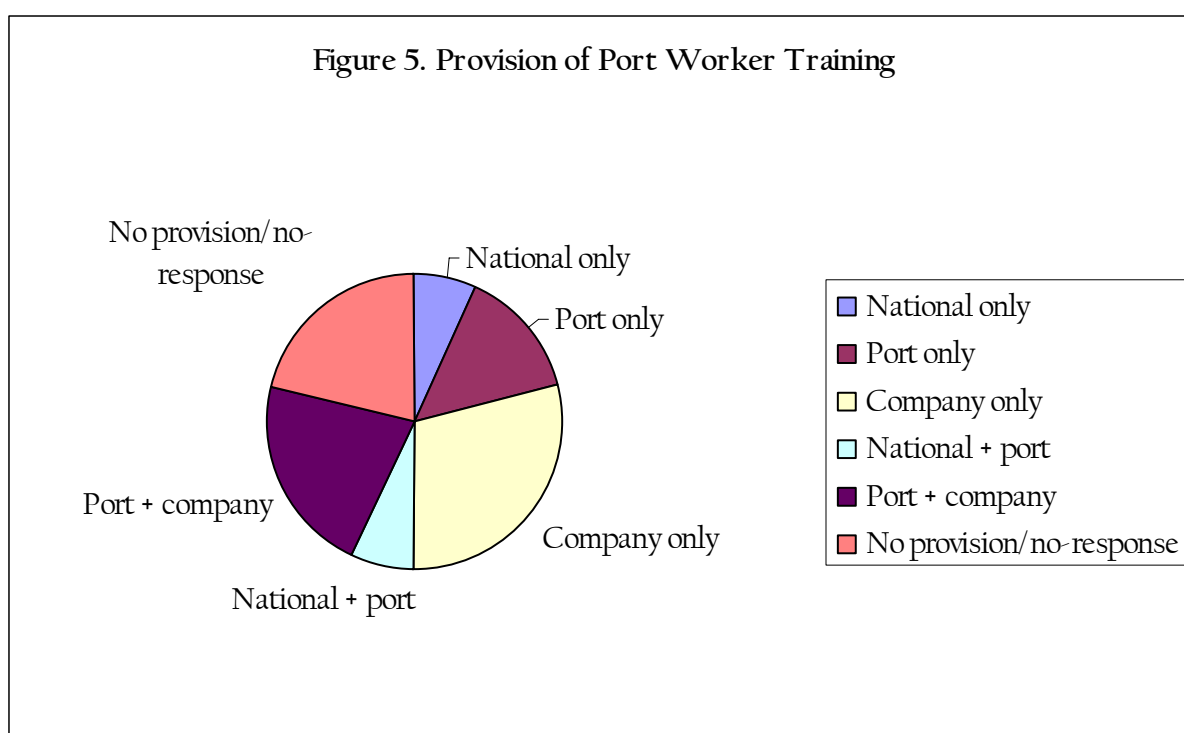
De...	A...	Fase teórica	Fase práctica
Inspector	RMG, FLT, RTG (grúa pórtico en carriles, en neumáticos, carretilla de horquilla)	8 horas	80 horas
RMG, MHC (grúa móvil), FLT, STS cranes (grúas del buque al muelle), RTG	Inspector – puerta/carriles	4 horas	36 horas
RMG, MHC, FLT, STS cranes, RTG, Checker – gate/rail	Inspector – almacenaje frigorífico	8 horas	120 horas
RMG, STS cranes, FLT	RTG	8 horas	60 horas
RMG, FLT	STS cranes	8 + 6 horas	80 horas
STS cranes, RTG, FLT	RMG	8 horas	60 horas
STS cranes, RTG, RMG	FLT	8 horas	60 horas

El sistema de formación en el Puerto de Amberes es un sistema que comparten muchos otros países, por lo menos en lo que concierne a la organización formal de la formación de los trabajadores portuarios (en contraste con el contenido o la calidad de los programas de formación, por los que es conocida la escuela de Amberes). Seis de los catorce países representados en la encuesta contaban con algún tipo de formación en los puertos, o bien de modo exclusivo o en combinación con una formación estatal o de las empresas. En Bulgaria, por ejemplo, existen cuatro centros de formación en Varna⁴³, el puerto marítimo más importante del país, y un centro en Stara Zagora. La formación en las empresas, bien en combinación con programas de formación para todo el puerto (de muchos empleadores) bien

⁴² Este grupo incluía sindicatos de Bulgaria, Estonia, Grecia, Italia y Países Bajos. En Estonia, el sindicato aseguraba que se pone demasiada responsabilidad en manos de los trabajadores para mejorar sus capacidades laborales, en lugar de que los empleadores ofrezcan oportunidades de formación, por otra parte el sindicato griego destacaba la necesidad de una reglamentación estatal (es decir, la obligación legal) para garantizar oportunidades de formación más avanzadas. El FNV (Países Bajos) actualmente está trabajando sobre un plan para que los trabajadores cuenten con tarjetas de registro donde aparecerían claramente las capacidades del estibador (especialmente en relación con la salud y seguridad). Está en operación un sistema similar en la Costa Oeste de Estados Unidos.

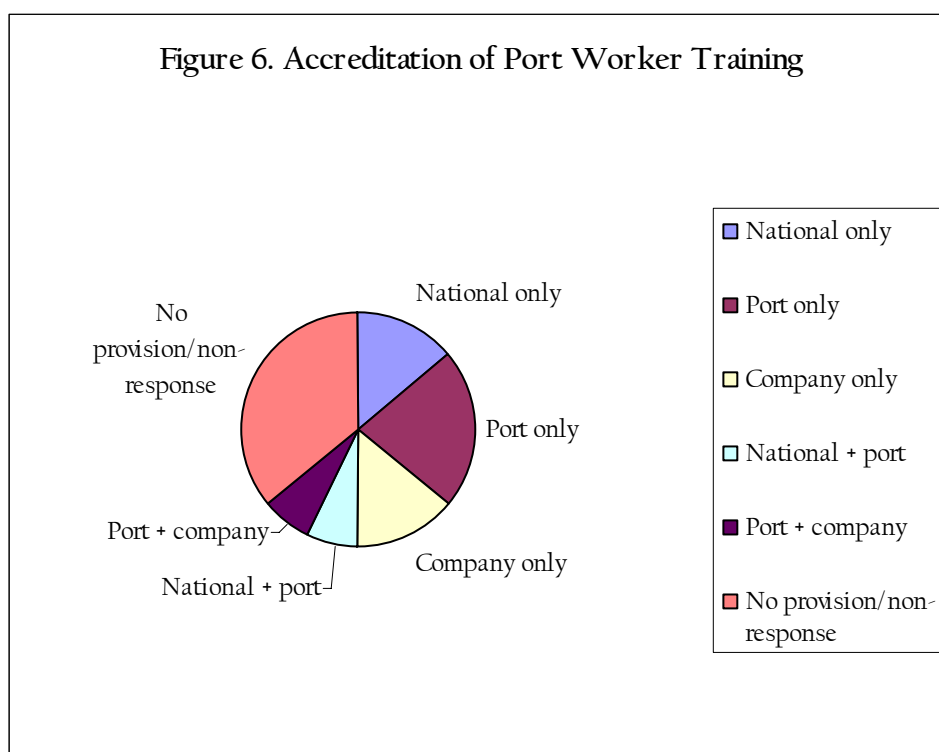
⁴³ Los centros de formación de Varna imparten formaciones y educación superior en estiba, fuerzas navales y astilleros (con la universidad técnica local).

en único (una sola empresa) era más frecuente. En el Reino Unido, la formación en las empresas se ha convertido en la norma tras la abolición en 1989 del Plan Nacional de Trabajo de Estiba (National Dock Labour Scheme) y la posterior privatización de muchos puertos. El puerto de Felixstowe, por ejemplo, tiene su propio centro de formación especializado y cuenta con un equipo de cuarenta formadores y simuladores tanto para grúas pórticos con ruedas de goma como grúas de muelle. Las diferentes formas en las que la formación de los trabajadores portuarios se organiza en los catorce Estados Miembros incluidos en la encuesta se ilustran en la Figura 5.



En la acreditación de las capacidades de los estibadores se encuentra una variedad similar, como puede verse en la Figura 6. En Suecia, los trabajadores portuarios reciben 3.200 horas de capacitación (2 años) a nivel del sector siempre que tengan aprobada la formación inicial. En Bulgaria, los centros de formación son certificados por una agencia nacional de formación y capacitación profesional. Por consiguiente, aun cuando la formación es gestionada por el puerto, la formación es uniforme así como el sistema de acreditación por estar reglamentado a nivel nacional (por un organismo tripartito). Casi dos terceras partes de los Estados Miembros incluidos en la muestra disponen de alguna forma de acreditación, pese al hecho de que en la mayoría de los países incluidos en la encuesta (57%) no existe obligación legal de formar a los trabajadores portuarios. Donde la ley si imponía la obligatoriedad de la

formación, era más probable que se explicitara en las leyes específicas a los puertos y no en la legislación laboral general.



Cuando la formación se realiza en los puertos, los empleadores frecuentemente comparten los costes de la formación. En Suecia, por ejemplo, la Escuela Puerto y Estiba es financiada por un gravamen del 0,3% en los salarios de los trabajadores portuarios, que permite sumar 3,5 millones de coronas por año. En Francia, todos los empleadores deben dar una contribución anual del 1,5% de sus costes salariales brutos para la formación profesional. En los puertos franceses, los empleadores han dado contribuciones 2 o 3 veces superiores a lo que impone la ley. En muchos puertos, no es poco frecuente que ofrezcan respaldo financiero las autoridades portuarias públicas o bien el propio estado.⁴⁴ En un par de casos, también se hizo referencia a la financiación europea (por ejemplo a los Fondos Estructurales Europeos). Donde se realiza la formación en las empresas, como en el caso del modelo predominante del arrendador de organización portuaria, es inevitable que los empleadores privados asuman la responsabilidad principal de la

⁴⁴ Más de una tercera parte de los sindicatos encuestados mencionaron la financiación pública de algún tipo, o bien del Estado o bien de la autoridad portuaria en cuestión. En Alemania, por ejemplo, actualmente existe un programa con un presupuesto de €80 millones para formar a los jóvenes parados en la estiba. En resumidas cuentas el estado está pagando formación en lugar de subsidios de desempleo.

financiación. Más de tres cuartos de los sindicatos encuestados mencionaron a los empleadores privados como fuente de financiación de la formación de los trabajadores portuarios.

Los operadores mundiales de terminales y las empresas internacionales de transporte marítimo tienen capacidades financieras mucho más importantes que las pequeñas empresas (locales) de estiba. En realidad, se les critica a menudo a las pequeñas y medianas empresas así como empresas subcontratistas su falta de inversión en la formación. El contraste es gigantesco cuando se comparan con empresas como Maersk, que tiene su propio centro de formación en Svendborg (Dinamarca) y otros centros de formación en el RU, en India y en China. Los programas de formación más recientes del Centro de formación de Maersk se inspiran del concepto del simulador CraneSIM (simulador de grúa que se diseñó en 2006) que apunta a promover a sencillos conductores que se convierten en operadores de grúas en 5 días.⁴⁵ Contenedores con aire acondicionado (40 pies), con un simulador de grúa y maquinarias como se fuese un entorno de trabajo real, se dedican a esta formación y se pueden transportar donde se quiera. Las pruebas han demostrado que trabajadores con tal tipo de formación en un simulador son más seguros y los datos recogidos por el Centro de Formación de Maersk ponen de relieve que los conductores formados con el programa CraneSIM alcanzan más rápidamente un nivel óptimo de eficacia que los que se forman con métodos más tradicionales. Los contenedores CraneSIM son alquilados por terminales que se hallan en el mundo entero por un período mínimo de 3 meses⁴⁶ y el Centro de Formación de Maersk hasta forma a los formadores locales (lo que permite superar las dificultades lingüísticas, arancelarias o causadas por la administración local, e ir estableciendo una red local de mentores para las futuras iniciativas de formación). Además de estas competencias técnicas “hard”, el Centro ofrece formaciones para adquirir competencias humanas “soft” en comunicaciones, gestión de conflictos, sensibilización a la cultura y aprendizaje del liderazgo.

Cuando los empleadores sufragan en parte el coste de la formación y/o la formación es organizada por el Estado (por ejemplo, los trabajadores portuarios en Amberes tienen

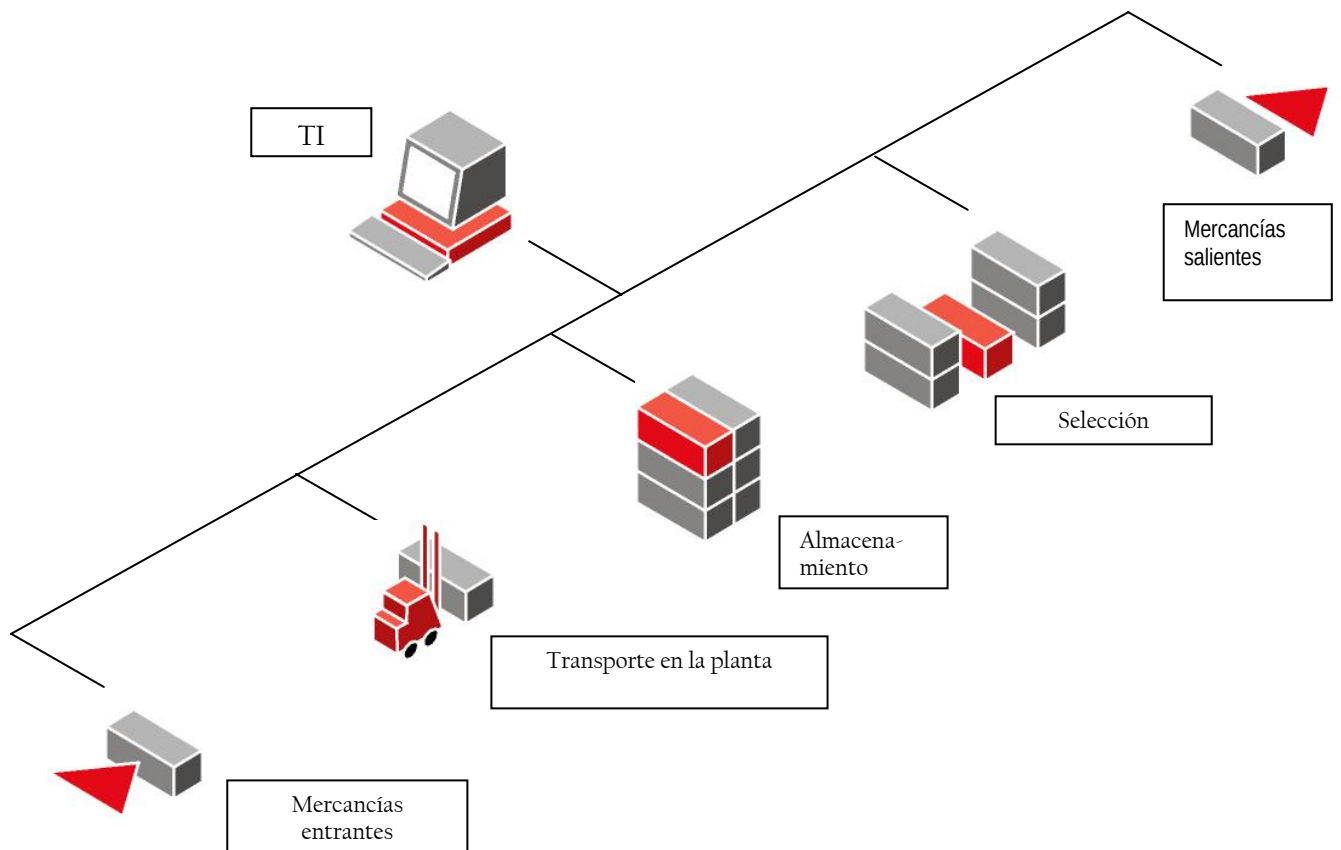
⁴⁵ A continuación, se ofrece un programa de 10 días en una verdadera grúa con seguimiento.

⁴⁶ Los programas se han diseñado para formar semanalmente a cuatro conductores en el simulador.

derecho al subsidio de paro durante la formación – que les paga la Oficina Nacional del Trabajo - y un complemento sufragado por los empleadores), por lo general, salen reforzados tanto el alcance como la calidad de la formación. La capacidad de montar programas de formación portuaria apoyándose en un sistema nacional de formación profesional fuerte es un aspecto muy importante. En Alemania, por ejemplo, un programa de aprendizaje en logística portuaria ha sido desarrollado para los puertos de Bremerhaven, Hamburgo y el nuevo puerto de contenedores de Wilhemshaven (cuyo funcionamiento debe iniciarse en noviembre de 2011). Debe haber unos 370 planes de aprendizaje en Alemania que cubren un 60% de los estudiantes alemanes que salen del secundario. Este plan dedicado a la logística portuaria se destina más particularmente a los parados de larga duración en las localidades portuarias y prevé emplear por lo menos el 10% de mujeres. El programa de formación modular que ofrece *ma-co (maritimes kompetenzzentrum)* en Alemania es un sistema de formación/capacitación cuya finalidad es poner a la disposición de los empleadores y empleados una mayor flexibilidad, tal y como se lo propone el Marco Europeo de Cualificaciones. Cada uno de los procedimientos operativos de trabajo ilustrado en la Figura 7 descansa en un amplio abanico de módulos “básicos” y “extensiones”.⁴⁷

Figura 7. Programa de formación modular basado en procedimientos operativos de trabajo

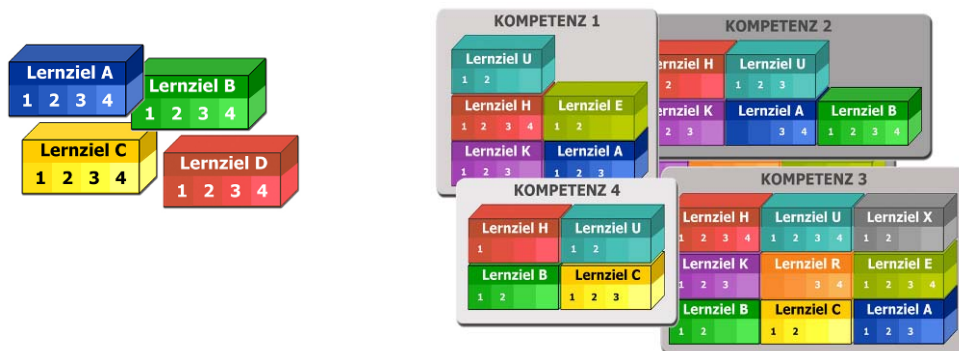
⁴⁷ Incluye principios operativos básicos, sistemas técnicos, la organización y gestión del trabajo. Los módulos de extensión incluyen temas como el vertido de residuos y los trámites aduaneros.



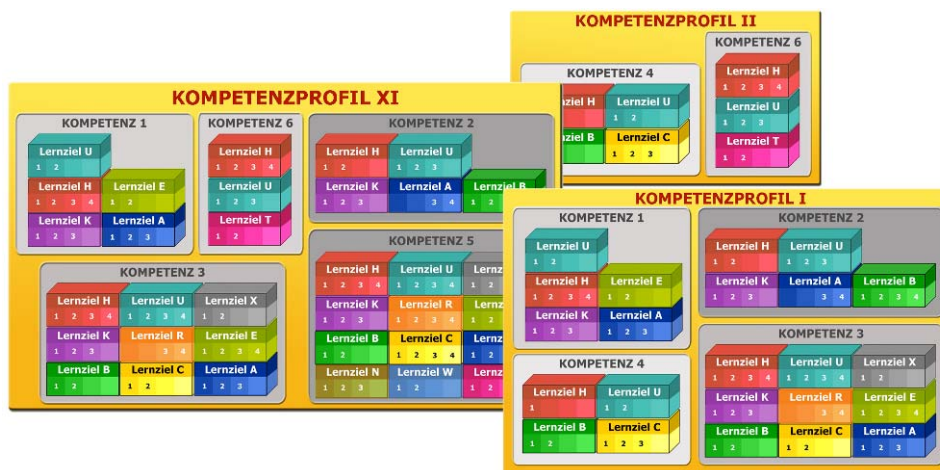
En el sistema de formación modular descrito en la Figura 7, componentes aislados de aprendizaje se conjugan con competencias y se añaden luego a los perfiles de competencia para integrarse en una última fase en cualificaciones reconocidas, tal y como se describe en la Figura 8.

Figura 8. Formación y capacitación profesional en los puertos alemanes

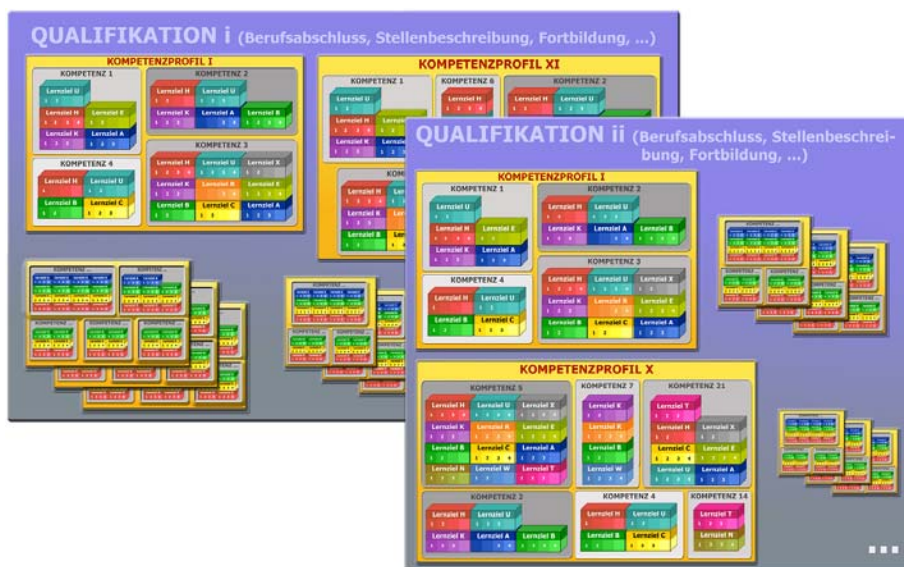
Componentes aislados de aprendizaje... se conjugan con competencias



... que se añaden a los perfiles de competencias...

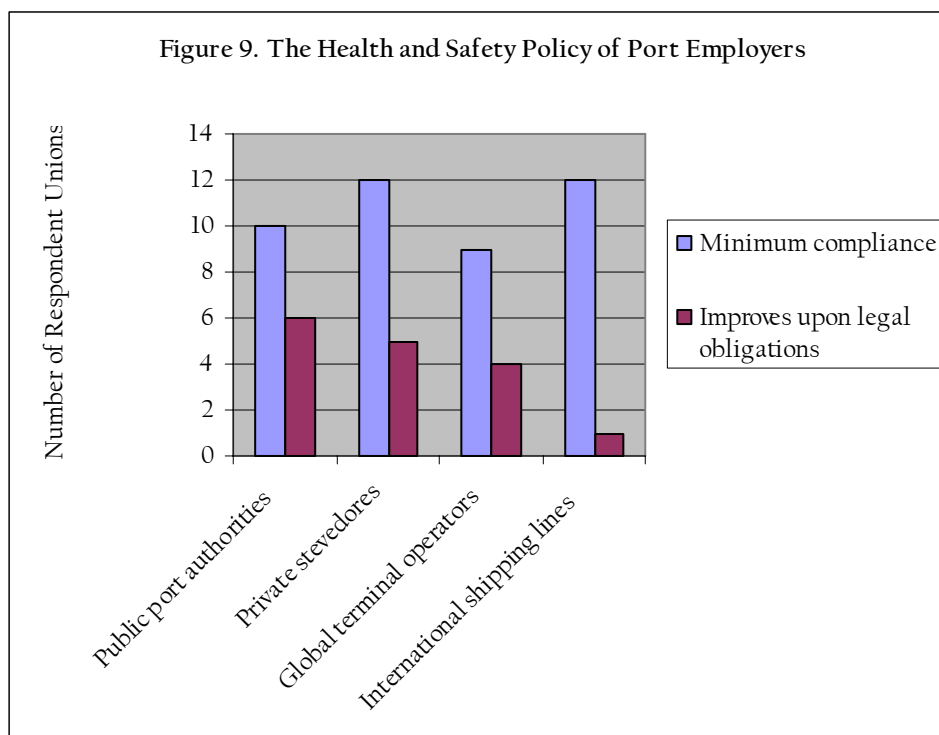


... que se integran en cualificaciones (es decir, certificados de competencia)



Desgraciadamente, escuelas de formación con buenos recursos y sistemas de formación profesional de alto nivel, como se encuentran en Bélgica, Alemania y Suecia, y varios otros Estados Miembros, no son universales. En realidad, según la encuesta que se hizo entre organizaciones afiliadas a la ETF, son relativamente limitados los ejemplos de “mejores prácticas” en los puertos europeos. De hecho, solamente cinco sindicatos estuvieron dispuestos a calificar de “mejores prácticas” el enfoque de la organización responsable de la formación de los trabajadores.⁴⁸ En la mayoría de los casos los sindicatos aseveraron que las empresas privadas (estibadores locales y Operadores mundiales de terminales) ofrecían como máximo “el mínimo legal” en formación. Mientras que no estuvo dispuesto ningún sindicato a calificar el planteamiento de los operadores mundiales de terminales como “mínimo legal”, se acusa tanto a las autoridades portuarias públicas (28%) como a los estibadores privados (22%). Un número similar de sindicatos que respondieron a la encuesta (22%) clasificaron el enfoque de las compañías navieras internacionales de no más del “mínimo legal”. Este enfoque “minimalista” también parecería caracterizar al planteamiento de la salud y seguridad de *todos* estos diferentes empleadores: a la pregunta de si las políticas de salud y seguridad son mejores de los que dispone la legislación nacional vigente o si simplemente cumple con las disposiciones legales estrictamente necesarias, la mayoría de los sindicatos portuarios calificó el planteamiento de cada grupo de empleadores de “mínimo legal”, como demuestra claramente la Figura 9.

⁴⁸ De los cinco sindicatos, dos mencionaron a las empresas de estibadores privadas como ejemplos de “mejores prácticas”, uno citó a los operadores de terminales globales, y los otros dos sindicatos mencionaron una combinación de autoridades portuarias públicas, empresas de estiba privadas y operadores de terminales globales.



A la luz de estas pruebas, no sorprende que los sindicatos encuestados hayan perfilado una imagen de la salud y seguridad en los puertos de Europa algo mitigada. En términos generales, la mayor parte de los sindicatos consideraron que la salud y seguridad era aceptable: mientras que solamente dos países consideraban que los puertos principales de su país ofrecían “un entorno laboral seguro y saludable”, seis dijeron que sus principales puertos eran “en general seguros” presentando solo “riesgos ocasionales de accidentes menores y/o exposición a peligros menores para la salud”. Otros seis dijeron que sus puertos eran “en general seguros [con] riesgos ocasionales de accidentes graves y/o exposición a peligros importantes para la salud”. Los restantes cuatro sindicatos comunicaron “un riesgo persistente de accidentes y exposiciones a peligros importantes para la salud”. Podría esperarse que dichos cuatro sindicatos también comunicaran un aumento en los accidentes laborales, las fatalidades, los problemas de salud a corto plazo y las afectaciones por enfermedades persistentes, pero no fue así. De hecho, no se observó ninguna relación entre la evaluación general por parte del sindicato de la salud y seguridad en sus principales puertos y si habían comunicado que en los 5 años anteriores habían aumentado los accidentes laborales, los accidentes mortales, los problemas de salud a corto plazo y las afectaciones por enfermedades persistentes.⁴⁹ En

⁴⁹ Dos sindicatos que habían mencionado que sus principales puertos planteaban un “riesgo persistente de accidentes y de exposición a peligros graves para la salud” de hecho notificaron de una reducción en sus accidentes y accidentes mortales. Por el contrario, un sindicato que había descrito los principales puertos de su

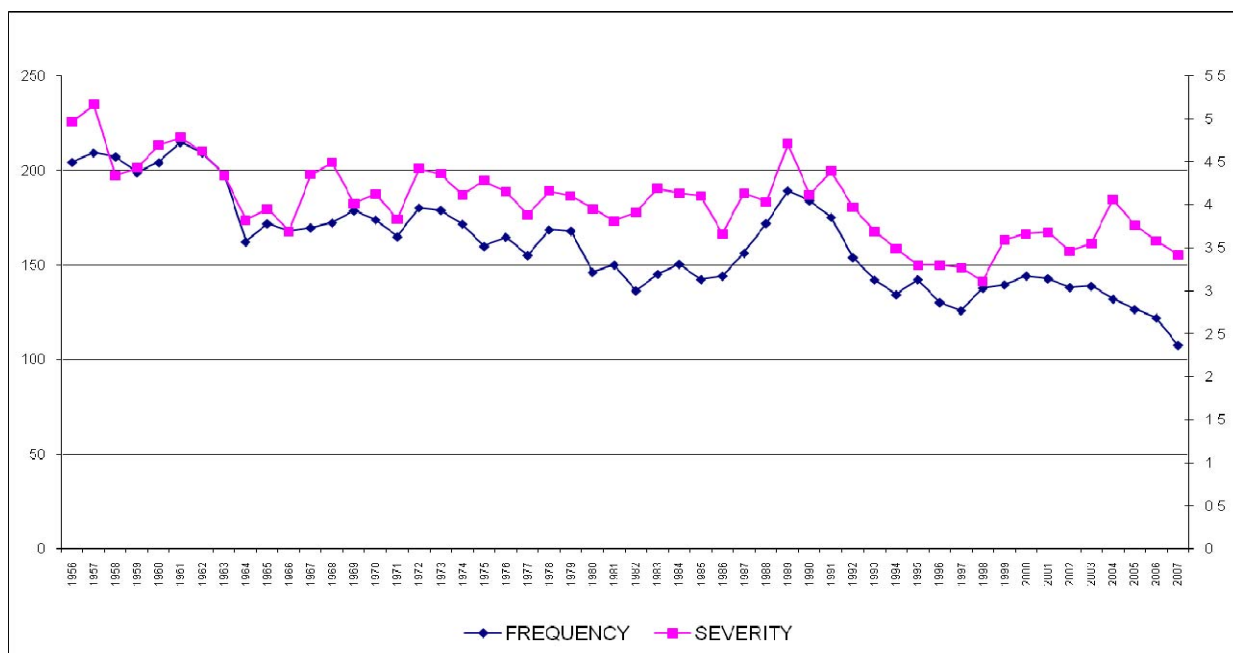
general, el 39% de los sindicatos encuestados comunicó un aumento en los accidentes a lo largo de los últimos 5 años, una tercera parte comunicó un aumento en las fatalidades, el 28% señaló un aumento en los problemas de salud a corto plazo, mientras que el 17% destacó un incremento en las afectaciones por enfermedades persistentes.⁵⁰

Lo que aparece con total claridad en otros casos es la capacidad de reducción significativa de los accidentes que tiene la formación. Por ejemplo, el Centro de Formación de Maersk en Dinamarca tiene datos estadísticos de todos los accidentes de sus trabajadores formados con simuladores. Se utilizan tales datos para simular los riesgos que causaron los accidentes y capacitar mejor a los trabajadores que vengan a formarse en el futuro. Además, en el simulador se pueden programar condiciones climáticas y de mareas extremas. Es el motivo por qué los operadores formados en el simulador son más seguros, en particular cuando están confrontados con condiciones imprevisibles como vientos fuertes. Se pueden sacar conclusiones similares de la experiencia de Amberes. OCHA empezó su trabajo de formación en 1980 con una formación inicial, para controladores de reparto de cargas, señaladores y estibadores; se complementaron estos cursos con formaciones para almacenadores en 1994, para operadores de carretillas elevadoras en 2002 y 2003 respectivamente. Desde 1994, el centro de formación ha venido dando clases sobre la manipulación de mercancías peligrosas y ofreciendo una formación magistral, en clases, para trabajadores portuarios con cierta antigüedad y que necesitan poner sus conocimientos al día considerando las nuevas cargas, los nuevos métodos de manipulación de las cargas y los nuevos reglamentos. A lo largo de este período, el Puerto de Amberes ha mejorado mucho la seguridad laboral, como lo ilustra muy claramente la Figura 10.

Figura 10. Accidentes en el puerto de Amberes (1956 - 2007)

país como siendo “un entorno laboral saludable y seguro” comunicó un aumento en los accidentes, los problemas de salud a corto plazo y las enfermedades persistentes.

⁵⁰ Las proporciones que comunicaban un descenso eran de 33%, 33%, 17% y 11% respectivamente.



Una gran inquietud para los interlocutores sociales europeos (ETF y FEPORT), y la Comisión Europea (DG TREN), es la falta de recogida sistemática de datos estadísticos comparables sobre accidentes laborales, siniestralidad y heridos en los puertos de la UE. Más de la mitad de los sindicatos interrogados habían recogido datos sobre enfermedades laborales y accidentes de trabajo, así pues las cifras mencionadas son algo más que meras “impresiones” de los delegados sindicales. Además, muchos sindicatos señalaron que las agencias gubernamentales también recogían los mismos datos.⁵¹ La mayor parte de los sindicatos parecen fiarse más de sus propios datos que de aquellos recogidos por las agencias del gobierno o los empleadores, por lo menos en cuanto a la utilidad que les atribuyen a dichos datos.⁵² Se ha de llamar la atención en la situación portuaria del RU porque no se dispone más de datos estadísticos fiables sobre accidentes laborales y heridos entre los trabajadores portuarios (desde la abolición del National Dock Labour Scheme en 1989). Los únicos datos disponibles son datos generales para todos los trabajadores portuarios (que incluyen a los trabajadores subalternos, administrativos y conexos). Aun cuando se haya ampliado el denominador, la siniestralidad laboral ha aumentado en los últimos años y hasta

⁵¹ La mitad de los encuestados señalaron que las agencias gubernamentales recogían datos de salud y seguridad relacionados directamente con el trabajo portuario (bastante más del 80% dijeron que las agencias gubernamentales recogían dichos datos de “todos los trabajadores”). Muchos menos empleadores, ya sea públicos (28%) o privados (39%), recogen datos exclusivamente para los puertos.

⁵² Los sindicatos tendían a describir los datos del gobierno como “moderadamente útiles” o “no útiles en absoluto” más que a describirlos como “enormemente útiles”. La calidad de los datos de salud y seguridad recogidos por los empleadores, tanto públicos como privados se consideraban “enormemente útiles” en menos ocasiones aún.

han reaparecido formas precarias de empleo. Aun cuando el denominador sea mayor, el numerador es en realidad bien superior a lo que sugieren las estadísticas gubernamentales a raíz de la no sumisión sistemática por muchos (pequeños/ocasionales) empleadores de los accidentes laborales y heridos a las autoridades competentes. Durante el Taller de Consulta de la Comisión en Valencia (véase la nota 1), varios sindicatos expresaron su preocupación sobre la calidad de las estadísticas del empleo en los puertos, principalmente los datos de salud y seguridad, y la Comisión indicó que exploraría ulteriormente la cuestión. La encuesta de la ETF ofrece pruebas suplementarias, si es que fueran necesarias, de la importancia de disponer de datos de alta calidad que puedan utilizarse para ofrecer información fiable para la futura política portuaria de la UE.

Los cimientos de cualquier sistema de gestión de la seguridad deberían ser una base de datos coherentes y completos que contenga los “incidentes” y accidentes laborales. Todas las organizaciones involucradas en la encuesta, exceptuando una, respondieron que bien la legislación nacional bien la política empresarial en los grandes puertos tienen una “evaluación sistemática de los riesgos” de seguridad y salud laboral, lo que parece indicar que existen procesos y procedimientos para la recopilación de informaciones. No obstante, varios sindicatos plantean que con demasiada frecuencia “las empresas no declaran los incidentes/accidentes. Y en la mayoría de los casos, se utiliza esta información únicamente para tener archivos que luego se dejan en algún cajón... Los informes sobre accidentes laborales deberían publicarse; es muy necesario poner fin a este tipo de confidencialidad de informaciones de primera mano que permanecen demasiado a menudo en manos de las empresas portuarias. La disponibilidad de tales datos permitiría establecer una tipología de incidentes/accidentes. Lo que sí debería permanecer confidencial son los datos personales (nombres, etc.)” (Procedente de un correo enviado por una organización de la ETF).⁵³

La encuesta revela que los principales motivos de inquietud de los sindicatos en relación con el entorno laboral general en los grandes puertos europeos parecen ser: (i) la puesta en práctica de los reglamentos de seguridad y salud laboral, y (ii) la formación de los

⁵³ Se podrían utilizar estos datos para establecer un sistema de auditoría sistemática de la seguridad como existe en otros sectores del transporte como la aviación civil (por ejemplo, el control aéreo).

nuevos contratados. La reglamentación de seguridad y salud laboral es abundante bien sea general, bien sea aplicable a los trabajadores portuarios (según tres cuartos de los sindicatos participando en la encuesta), bien sea legislaciones de seguridad y salud laboral en los puertos (citada por el 56% de la muestra). En Suecia, por ejemplo, la Sección 3 de la ley en cuestión prevé:

El empleador debe asegurar que el empleado vaya adquiriendo un conocimiento sólido de las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo y que esté informado de los peligros que conlleva el trabajo. El empleador se asegura que el empleado haya recibido la formación necesaria y que conozca las medidas que se deben adoptar para evitar los riesgos en el trabajo. El empleador debe procurar que los trabajadores que tengan suficientes instrucciones sean los únicos en tener acceso a áreas donde haya un riesgo tangible para la salud y posibilidades de accidentes. El empleador debe intentar entender las capacidades especiales que se requiere del trabajador y, llegado el caso, modificar sus condiciones de trabajo o tomar otras medidas adecuadas. En la planificación y organización del trabajo, se debe prestar la mayor atención al hecho de que las personas tienen aptitudes individuales diferentes para cumplir sus tareas.

La mayor parte de los sindicatos (56%) entienden que la legislación general de salud y seguridad ofrece una “cobertura completa” en cuanto a la protección que presta a los trabajadores portuarios de toda la gama de peligros en el trabajo para la salud y la seguridad.⁵⁴ Además, nueve países europeos han ratificado el Convenio 152 de la OIT (Salud y Seguridad Laboral (Trabajo Portuario) 1979)⁵⁵ y la mayoría (61%) señaló que se han aplicado plenamente las medidas preventivas como protección contra los accidentes y las enfermedades laborales, tal y como se detalla en la Directiva Marco de la UE (89/39/CEE).⁵⁶ Otras medidas previstas en la Directiva Marco – sobre información, consulta y participación equilibrada, así como la formación de los trabajadores y sus representantes – también se habían aplicado plenamente

⁵⁴ Los restantes sindicatos dijeron que la legislación general de salud y seguridad ofrecía una “cobertura moderada”. Se evaluaron menos favorablemente las legislaciones específicas de puertos sobre salud y seguridad – 39% comunicaron que dichas leyes eran de “cobertura completa”, un tercio que eran de “cobertura moderada”, y un 11% señaló que la ley no era “de cobertura completa en absoluto”.

⁵⁵ El Convenio 152 ha sido ratificada por: Chipre, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España y Suecia. Siete de dichos países participaron en la encuesta de la ETF (véase la nota 26). El FNV comunicó que desde la ratificación por parte del gobierno holandés en 1998, “no había sucedido nada más” (comentarios de la encuesta). Otros sindicatos sin duda compartirían los mismos sentimientos puesto que tres de ellos señalaron que las disposiciones generales del Convenio 152 solo se han transpuesto parcialmente mientras que otros dos destacaron que las medidas técnicas del Convenio solamente se habían transpuesto en parte.

⁵⁶ Otro 22% de la muestra subrayó que dichas medidas se habían “transpuesto parcialmente”. Desde principios de los años 90, los documentos de la Comunidad que explicitan los detalles de la política de salud y seguridad han argumentado que la mala y poca aplicación de la legislación de la CE sobre salud y seguridad se ha convertido en una preocupación principal de la Comunidad en este ámbito (también debe destacarse en este contexto que la política Comunitaria sobre salud y seguridad se define en términos amplios, y va más allá de la prevención de accidentes y enfermedades laborales incluyendo todos los aspectos del bienestar del trabajador).

en la mayoría de los casos (56% y 67% respectivamente). Ahora bien, es posible que exista un marco legal sólido, pero ¿Hasta qué punto se aplica con eficacia?

En respuesta a la pregunta de si los representantes de salud y seguridad cuentan con la suficiente formación para llevar a cabo sus responsabilidades, algo más de dos terceras partes de los sindicatos interrogados dieron una respuesta positiva mientras que algo más de una cuarta parte cree que su formación es insuficiente.⁵⁷ En cuanto a los recursos, más de una tercera parte de los sindicatos que respondieron a la encuesta hicieron mención de insuficiencia en los mismos. Parece que un recurso, concretamente el tiempo, escasea, como se puede notar en los comentarios de los delegados sindicales que aparecen a continuación:

“El recurso más limitado es el tiempo, porque normalmente el representante de salud y seguridad es elegido, formado y luego se le deja solo. Si se producen accidentes muy frecuentemente no puede participar en las investigaciones” (comentarios de la encuesta)

“El delegado de protección de los trabajadores tiene derecho a realizar los trabajos de salud y seguridad durante su horario laboral, pero el tiempo no es suficiente para hacer el trabajo como se debe hacer” (comentarios de la encuesta)

“Nuestros miembros sindicales de base que forman parte de los comités de salud y seguridad a nivel de la empresa... no disponen de suficiente tiempo para estudiar y aplicar toda la legislación” (comentarios de la encuesta)

La mayor parte de dichos representantes de salud y seguridad son elegidos directamente por los empleados, aunque en muchos casos son nombrados por la dirección y/o por el comité de empresa. Una vez elegidos, los representantes de salud y seguridad normalmente trabajan con un comité conjunto sindical-dirección para garantizar que la formación en salud y seguridad y otras normas se cumplan. Más de la mitad de la muestra comunicó que el comité conjunto sindical-dirección aplica la legislación vigente de salud y seguridad, y el trabajo de estos comités recibió una calificación positiva, pero no las agencias gubernamentales ni los comités patrocinados por los empleadores y encargados de la aplicación de la legislación de salud y

⁵⁷ Un pregunta previa sobre los derechos legales de los representantes de salud y seguridad – “¿La legislación relevante confiere suficientes derechos y competencias a los representantes de salud y seguridad para que puedan desempeñar sus funciones?” – suscitó una respuesta muy positiva por parte de los sindicatos de trabajadores portuarios (solamente un sindicato estaba en desacuerdo con respecto a la legislación general de salud y seguridad y dos estaban en desacuerdo al ser interrogados sobre la legislación concreta de los puertos en el ámbito de salud y seguridad).

seguridad. Allí donde existen agencias gubernamentales, casi un tercio de los sindicatos encuestados las calificaban de “ineficaces”.⁵⁸ Allí donde los responsables de la aplicación de la legislación de salud y seguridad eran los comités patrocinados por los empleadores, el 43% de los sindicatos calificó a dichos comités de “ineficaces”. Sin duda ésta es una de las razones por las que se considera que tan pocos empleadores ejemplifican las “mejores prácticas”, pese a que sean plenamente conscientes de los peligros de salud y de seguridad causados por sus operaciones.⁵⁹

Además de las preocupaciones sobre la aplicación de las normas y reglamentos, los sindicatos también expresaron sus preocupaciones acerca de los peligros a los que se exponen los recién llegados a la industria. En Amberes, por ejemplo, los trabajadores portuarios con menos de un año de experiencia están involucrados en un 50% de todos los accidentes laborales. Se consideraba frecuentemente que dichos trabajadores – definidos como aquellos con menos de dos años de experiencia portuaria – estaban “en desconocimiento de los importantes riesgos [de salud y de seguridad]”.⁶⁰ En el mejor de los casos, los nuevos parecen ser “moderadamente conscientes” de los riesgos implicados en el trabajo.⁶¹ Los trabajadores con menos años de servicio – definidos como aquellos con entre 2-10 de experiencia en los puertos – no presentan una imagen mucho mejor.⁶² Los trabajadores veteranos con 10 o más años de servicio eran considerados en muchas más ocasiones como “plenamente conscientes” de los riesgos implicados en el trabajo.⁶³ En base a estos datos, es posible abogar en pos de una formación de salud y seguridad más sólida en los puertos europeos, en especial para los nuevos trabajadores. Idealmente, esta formación debería venir consolidada por un sistema de apadrinamiento para los nuevos contratados, aprovechando la experiencia de los trabajadores veteranos, en combinación con cursos de “actualización” sobre temas salud y seguridad para todos los empleados. Dichos cursos deberían examinar los temas de actualidad de salud y seguridad así como cualquier nuevo riesgo planteado por la introducción de una nueva tecnología o por la manipulación de mercancías diferentes en el puerto.

⁵⁸ Otro 56% consideró la aplicación de la legislación de salud y seguridad por parte de las agencias gubernamentales como “razonablemente eficaz”.

⁵⁹ Al ser preguntados si la legislación nacional y la política de la empresa en los principales puertos ofrece una “evaluación de riesgo sistemática de los peligros para la salud y la seguridad”, el 94% de la muestra dijeron que la legislación nacional lo hacía y el 72% afirmó que la política de las empresas realiza evaluación de riesgos.

⁶⁰ Una quinta parte de los sindicatos interrogados realizó esta observación.

⁶¹ Dos terceras partes de la muestra opinaron así.

⁶² Mientras que solo un sindicato entendía a estos trabajadores como “ignorantes de los riesgos importantes”, el 61% señaló que solamente eran “moderadamente conscientes” de los riesgos implicados en el trabajo.

⁶³ La inmensa mayoría de los sindicatos (61%) así lo evaluaban (el 33% sugería que eran “moderadamente conscientes”).

Conclusión

La oferta de formación para los trabajadores portuarios varía de modo sistemático entre los Estados Miembros de la UE. Su perfil se ve formado por la política nacional de FP, la organización y gestión de las actividades portuarias, y los diferentes sistemas de empleo y de relaciones laborales, incluyendo la legislación estatal y la representación e implicación de los sindicatos. Sobre el papel, parece abarcar todas las eventualidades la oferta de formación y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores portuarios. Pero no todos los puertos llegan a un estándar aceptable y existen dudas importantes acerca de la eficacia de la formación en los puertos y la aplicación de la legislación de salud y seguridad, en particular en relación a los nuevos contratados en la industria.

Mientras se han comprometido los interlocutores sociales con mejorar tanto las normas de formación como de seguridad y salud laboral en los puertos europeos, se necesitan más datos recogidos sistemáticamente e idealmente comparables de los veintisiete Estados Miembros. Es claramente una carencia que podría ayudar a colmar la Comisión Europea. La encuesta de la ETF da mayor peso asimismo a las solicitudes planteadas anteriormente por las organizaciones de trabajadores a la Comunidad de una legislación de seguridad y salud laboral específica para los puertos. Las incoherencias identificadas tanto en las normas de protección como en la puesta en práctica de las reglamentaciones de seguridad y salud laboral en diferentes Estados miembros son otra señal del posible impacto positivo que podría tener una intervención comunitaria.

Si bien es verdad que se debe fomentar la idea de un “reconocimiento mutuo” de las cualificaciones en la industria portuaria europea (es decir, la propuesta de la Comisión de tener un “conjunto de requisitos comunes de formación de los trabajadores portuarios”)⁶⁴, se debe inspirar del concepto de “normas de formación de calidad” o de “normas de referencia” y no “normas mínimas”. Los ejemplos de mejores prácticas pueden ser una rica fuente inspiradora de este proceso, a la par de un enfoque más coordinado entre sindicatos, empleadores y otras partes interesadas cuyas organizaciones representativas (por ejemplo, ETF, FEPORT y ESPO) y redes existentes

⁶⁴ *Comunicación sobre una Política Portuaria Europea*, COM(2007)616 final.

(por ejemplo, las Conferencias Internacionales de Formación Portuaria) así como nuevas iniciativas que deben aún configurar como el CDSS para los puertos deberían ser los enlaces. La decisión tomada por ESPO de juntarse al CDSS es apreciada considerando la implicación del sector público y no solamente privado en la mayoría de los puertos europeos. Por cierto, actualmente, el sector privado sufraga la parte más significativa del coste de la formación, en especial de la formación continua y a lo largo de toda la vida, pero son numerosísimos los aspectos de la formación en general, de la seguridad y salud laboral, en particular, que representan aún “bienes públicos” (para los puertos, la mano de obra y la comunidad más generalmente) y no solamente el beneficio privado del empleador individual. Los programas de formación coordinados que pueden apoyarse en una estructura de formación profesional más amplia, como es el caso en Alemania y varios otros Estados Miembros, constituyen un modelo para otros puertos de Europa y ponen de relieve las ventajas para los empleadores de participar en los costes de formación y desarrollo. Se aprovecharían más las PYMES portuarias. La incapacidad para muchas de estas PYMES de invertir en formación y desarrollo sugiere que podrían ser necesarias medidas obligatorias en algunos puertos.

Un eje importante de los programas actuales y futuros de formación debe ser la calidad y la duración de la formación de los nuevos contratados. Después de muchos años de reducción o estancamiento del empleo, los puertos europeos han conocido un crecimiento significativo de su tráfico y empleo de jóvenes trabajadores, en especial de mujeres. Mientras que la crisis económica actual ha frenado el crecimiento sostenido del tráfico en los últimos años y la expansión sostenida consecuente del empleo en los puertos, el futuro a largo plazo de la industria dependerá de su capacidad para atraer y retener a las sucesivas generaciones de trabajadores altamente cualificados que disfruten de (iguales) oportunidades para la adquisición de nuevas capacidades, perspectivas positivas de carrera, y satisfacción personal. Solamente puede garantizarse el futuro de la industria europea del transporte mediante la satisfacción de las necesidades de formación del día de hoy, del desarrollo de programas de formación apropiados para el mañana, y de la salud y seguridad, así como del equilibrio de la vida privada y laboral, y - por ende - del bienestar de las actuales y futuras generaciones de trabajadores portuarios.

Anexo I

Habida cuenta del impacto de la reestructuración industrial, la introducción de nuevas tecnologías, y la apertura de los mercados, es fácil entender por qué la FP y el aprendizaje a lo largo de toda la vida han ocupado un lugar tan importante en la agenda de los Comités de Diálogo Social Sectorial (CDSS). Además, la FP y el aprendizaje a lo largo de toda la vida pueden ofrecer oportunidades para los jóvenes y los grupos más desaventajados de trabajadores. Entre los ejemplos de iniciativas de los CDSS se encuentran los siguientes:

- *Agricultura* – en 2000, EFFAT y GEOPA-COPA aprobaron un Libro Blanco sobre la Formación Profesional. En 2002, los interlocutores sociales firmaron un acuerdo europeo sobre la formación en la agricultura que contenía propuestas sobre la implicación de los interlocutores sociales en la organización de la formación profesional y la validación de capacidades.
- *Banca* – una declaración conjunta de 2003 se centra en los temas claves de la definición de diferentes capacidades, del compulsado de competencias, ofreciendo información y apoyo sobre los principios, los derechos, las responsabilidades y la movilización de recursos para el reciclaje.
- *Industria Química* – en 2005, ECEG y EMCEF aprobaron una declaración conjunta que destacaba la falta de capacitaciones a las que hacía frente la industria química y destacaba el interés mutuo tanto de los empleadores como de los empleados de invertir en esas capacidades necesarias.
- *Industria de la limpieza* – en 1995, se aprobaron una serie de directrices sobre la formación profesional que hacían hincapié en el compromiso de aumentar el profesionalismo por medio de la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo de la formación profesional. En 2000, se publicó una guía que contenía herramientas para la creación de programas de formación y un manual de formación europeo sobre salud y seguridad también. En 2001, se publicó un kit de formación de técnicas básicas de limpieza de oficinas.
- *Electricidad* – En una declaración aprobada en el año 2000 sobre las implicaciones sociales del Mercado interno de la electricidad, los interlocutores sociales señalaron la importancia de la formación, del reciclaje y de la reasignación de los trabajadores tras una reestructuración. Se aprobó en 2004 una declaración conjunta sobre las futuras necesidades de capacidades, que alentaba a que se desarrollaran planes de formación, aumentando el número de plazas de aprendiz y de planes de seguimiento y evaluación.
- *Navegación Interior* – los interlocutores sociales están desarrollando un inventario de cualificaciones profesionales en la UE en vistas a establecer su baremo de equivalencias y consecuentemente para potenciar la movilidad. El objetivo final podría ser el de definir unos requisitos de cualificación profesional para la UE.
- *Servicios Postales* – Las orientaciones para promover el empleo en el sector postal en Europa, publicado en 1998, incluían un compromiso por parte de los interlocutores sociales en cuanto a la formación sobre temas relativos a los métodos de trabajo, al uso de los equipamientos, a la higiene y a la seguridad. En 2000, El CDSS organizó una mesa redonda sobre formación y desarrollo de capacidades con el fin de intercambiar mejores prácticas en los ámbitos del empleo, las nuevas tecnologías, la adaptación al cambio y los métodos de formación.
- *Transporte por Carretera* – En 2005, el CDSS aprobó recomendaciones conjuntas sobre el empleo y la formación en logística con la finalidad de actualizar las capacidades y las competencias de los trabajadores, mejorando la calidad de los servicios logísticos facilitando la movilidad de los trabajadores.
- *Pesca Marítima* – En 2000, con el apoyo de la Comisión Europea, los interlocutores sociales desarrollaron la Red Europea para la Formación y el Empleo en la Pesca (REFOPE) que conecta a los institutos de formación en el sector con el fin de promover el empleo y el acceso a la profesión para los jóvenes. REFOPE compagina una lista de cursos de formación de pesca de los diferentes Estados Miembros, ofrece un directorio de institutos de formación, facilita el intercambio de materiales técnicos y respalda la formación de profesores.

- *Astilleros* – Los interlocutores sociales trabajan sobre temas de “escasez de capacidades y cualificaciones” y de “imagen del sector” para atraer a trabajadores altamente cualificados a su sector. Han creado un grupo de trabajo especializado en cualificaciones y formación con el fin de intercambiar buenas prácticas, de promover el reconocimiento de cualificaciones en toda la UE y de respaldar el fomento de la capacitación.

Fuente: Comisión Europea (2006) *Recientes Evoluciones en el Diálogo Social Sectorial Europeo*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas.

Anexo II

Alemania – La implicación de los interlocutores sociales definidos por la ley es una parte inherente del desarrollo de la política de FP. La Ley de Promoción de la Formación Profesional (*Berufsbildungsförderungsgesetz* 1981) regula las responsabilidades de los órganos implicados en las decisiones sobre la política de FP a nivel nacional así como el seguimiento y la evaluación de la FP. La Ley de Formación Profesional (*Berufsbildungsgesetz* BBiG 1969) define las responsabilidades de los dieciséis comités regionales estatales para la FP (*Ländersausschuesse für Berufsbildung*) y las Cámaras (*Berufsbildungsausschuesse der zuständigen Stellen*). La Ley Social III (*Sozialgesetzbuch III*, 1997) define las responsabilidades compartidas para los programas de empleo y mercado laboral, incluyendo la formación, la formación continua y el reciclaje. El Consejo de Administración del Instituto Federal para la Formación Profesional de nivel nacional (*Bundesinstituts für Berufsbildung*, BIBB), su Comité Permanente (*Ständiger Ausschuss*) y el Comité Conjunto de los Estados Federales (*Ländersausschuesse*) comprenden representantes del gobierno central, los empleadores y los sindicatos, además de representantes de los Estados Federales (*Länder*). A nivel de la compañía, los interlocutores sociales típicamente están implicados en la selección y asignación de temas de formación. Los Comités de Empresa pueden solicitar que el empleador realice un “análisis de las necesidades de formación” y existen consulta y participación con respecto a las actividades de formación y la selección de formadores.

Francia – La implicación de los interlocutores sociales en el trazado de las políticas de FP se define en diversos artículos de la Ley del Trabajo, concretamente en el Libro IX, Artículo 910-1 que establece que: “la Formación Profesional y el avance social constituyen la base de la política concertada coordinada principalmente entre los empleadores y las organizaciones de los empleados.” Los interlocutores se reúnen con las autoridades a nivel nacional para discutir las cuestiones relativas a la FP en el Consejo Nacional para la Formación Profesional, Progreso Social y Empleo (CNFPPSE) que examina las prioridades del gobierno en el ámbito de la educación y de la formación profesional. No se consulta formalmente a los sindicatos antes de la formulación de las leyes, pero virtualmente toda la legislación relativa a la formación profesional inicial y continuada se aprueba con acuerdos Inter-laborales antes de ser adoptados. A nivel sectorial, los interlocutores sociales pueden decidir sobre los niveles de financiación y dar prioridad a ciertos tipos de formación (por ejemplo, aprendizajes o preferencia para los trabajadores de baja cualificación).

Los Países Bajos – El sistema holandés (frecuentemente conocido como “poldermodel”) es un híbrido entre el diálogo social regulado por el Estado del modelo “Rijnlands” y el voluntarismo de mercado libre que caracteriza al “modelo anglosajón”. El poldermodel se caracteriza por un sistema de negociación y consulta intensivo y elaborado, que ha permitido a los interlocutores sociales aumentar su ámbito de negociaciones sobre empleabilidad y formación (principalmente como resultado del tratado “Wassenaar” de 1982). La Ley de Formación Profesional y de Educación de Adultos (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*) define los diferentes métodos de comunicación formal e implicación de los actores relevantes con representación de los interlocutores sociales en los Consejos de Administración de los órganos nacionales de formación profesional. El Consejo Económico y Social (*Sociaal Economische Raad*, SER) es el órgano consultivo principal del gobierno holandés sobre la política social y económica nacional e internacional. En su capacidad consultiva, el SER representa los intereses de los sindicatos y de la industria. Habida cuenta de que es independiente del gobierno y de que está financiado por la industria, el SER puede asesorar (siendo consultado o no) sobre todos los asuntos sociales y económicos de relevancia.

Irlanda – Pese a su tradición voluntarista, los interlocutores sociales juegan un papel significativo en la política de la FP. La Ley de Servicios Laborales de 1987 define la implicación de los interlocutores sociales en el desarrollo de la política nacional de FP. La política de formación profesional se establece a nivel nacional por parte de dos organismos tripartitos: la Autoridad de Formación y Empleo y la Agencia Estatal de Formación de Turismo.

Fuente: Winterton, J. (2006) “Diálogo Social y Formación Profesional en Europa: ¿Estamos ante la emergencia de un Modelo Europeo?” *Revista Europea de Formación Industrial*, 30(1): 65-76.