

Alemania

Sistema portuario

Alemania posee cinco puertos importantes: Hamburgo, Puertos de Bremen (Bremenhaven y Bremen), Lübeck, Rostock y Wilhelmshaven.

Hamburgo es el principal puerto de Alemania y soporta y maneja más de un tercio del tonelaje total. Hamburgo y los puertos de Bremen son puertos internacionales y líderes en contenedores. Los puertos de Bremen lideran la exportación de automóviles en Europa.

Wilhelmshaven es el puerto de importación de petróleo más grande de Alemania y un importante centro de facturación / rotación de hidrocarburos y productos químicos. En 2012 se inauguró una nueva terminal de contenedores, llamada JadeWeser.

Los puertos del báltico de Lübeck y Rostock están especializados en el manejo de buques/ferries. El puerto de Rostock, manipula, por ejemplo, grandes líquidos y productos químicos.

Además de estos puertos importantes, otros más pequeños se ubican por toda la costa y ríos alemanes.

En 2011, el peso bruto de productos transportados por puertos alemanes fue aproximadamente de 296 millones de toneladas. Mientras en 2009, Alemania alcanzó el primer puesto en movimiento de contenedores de la UE y el noveno del mundo.

Se distinguen cinco tipos de puertos de acuerdo con la normativa oficial: puertos que pertenecen a la ciudad-estado (ej. un municipio que sea a la vez una región autónoma dentro de la Federación Alemana; este es el caso de Hamburgo y Bremen), puertos que pertenecen a un municipio(por ejemplo, Kiel, Flensburg, Wolgast), puertos que pertenecen a un Land o Estado y parcialmente a un municipio (por ejemplo, Wilhelmshaven), puertos que pertenecen a una sociedad limitada(por ejemplo, Wismar, Rostock, Sassnitz/Mukran) y un puerto que pertenece a una compañía privada (Nordenham).

La manipulación de la carga en los puertos alemanes la llevan a cabo compañías privadas. Como norma, las autoridades de los puertos públicos no participan en estas operaciones.

La respuesta de Alemania a nuestro cuestionario/ sobre el trabajo portuario fue sumamente escasa. Uno de los consultados expuso que “después de intensas discusiones internas, se decidió no completar el mismo.

Fuentes del Derecho

Primero y ante todo, la mano de obra portuaria en Alemania se rige por la Ley sobre el establecimiento de un empresario Especial de Trabajadores Portuarios de 3 de agosto de 1950, los acuerdos locales (Vereinbarungen) en virtud del

cual se establecieron las bolsas de trabajo y los estatutos (Gesamthafenbetriebe). Los principales instrumentos locales son:

- Acuerdo (Vereinbarung) sobre el establecimiento de un Empleador Especial de Trabajadores Portuarios en Hamburgo (Gesamthafenbetrieb) de 9 de Febrero y 1951;
- Estatuto (Satzung) del Gesamthafenbetrieb de Hamburgo de 30 de abril de 1969;
- Acuerdo sobre el establecimiento de un Gesamthafenbetrieb para los puertos de la Región de Bremen (Ciudad de Bremen y Bremerhaven) de 1 de marzo de 1980;
- Estatuto (Verwaltungsordnung) del Gesamthafenbetrieb en la Región de Bremen de 5 de septiembre de 1989;
- Acuerdo (Vereinbarung) sobre el establecimiento de un Empleador Especial de Trabajadores Portuarios en
- Rostock (Gesamthafenbetrieb) de 16 de Enero y 1992 ;
- Estatuto (Verwaltungsordnung) del Gesamthafenbetrieb Rostock, de 14 de marzo de 1994.

La legislación laboral general sólo es aplicable en la medida en que no haya leyes ni reglamentos laborales aplicables en el puerto.

Además instrumentos pertinentes a nivel nacional son la Ley sobre la aplicación de medidas de protección para la mejora de la seguridad y la salud de los empleados en el trabajo, la Ley del código de trabajo, la Ley y la normativa de seguridad correspondiente a los mismos, y el Código Civil.

La Directiva 2001/96/CE, de 4 de diciembre de 2001 dicta los requisitos y procedimientos para la carga y descarga que ya se adaptó en 2002.

Se trata de una opinión bien establecida que la Ley de empresas de trabajo temporal alemán no es de relevancia para el Gesamthafenbetriebe, porque la Ley de Trabajo en el puerto, tiene prioridad sobre ella. En 2011, sin embargo, el alcance de la Ley de empresas de trabajo temporal se extendió a las empresas de trabajo temporal sin fines de lucro. Como resultado, las Gesamthafenbetriebe se rigen por esa ley y la necesidad de permiso oficial para suministrar trabajadores temporales. En ausencia de expresar disposiciones legislativas, la interrelación entre la Ley de empresas de trabajo temporal y la Ley de Puertos del Trabajo sigue siendo un área oscura, sin embargo, Alemania ha ratificado el Convenio N° 152 992 de la ILO, pero no el Convenio N° 137.

El instrumento central es la Ley de Protección del Trabajo de 07 de agosto de 1996. Los convenios colectivos nacionales para todos los puertos alemanes se negocian entre las Asociaciones Alemanas de Empresas del mar y los

sindicatos. Estos acuerdos establecen tasas de remuneración, trabajo, tiempos y otras prestaciones sociales. El acuerdo central es el Acuerdo Marco para la Industria Portuaria de las Sociedades de los puertos alemanes. Los salarios se regulan con más detalle en otro acuerdo nacional. Otros acuerdos específicos se aplican a, por ejemplo, terminales de vehículos.

Los convenios colectivos nacionales se complementan con disposiciones especiales negociadas a nivel local que se aplican a las empresas y los empleados en los distintos puertos. En el puerto de Hamburgo, por ejemplo, convenios colectivos regionales se negocian entre la asociación de empresarios y el departamento local del sindicato.

En un gran número de empresas, incluyendo HHLA y Eurogate, se cierran convenios de empresa, pero estos no están disponibles al público y no pudimos consultarlos. Los dos principales grupos de operadores de terminales se negaron a cooperar con nuestro estudio. Sea como fuere, el enfoque de múltiples capas hacia la negociación colectiva en los puertos alemanes permite una adaptación de las normas a las situaciones específicas.

El puerto de Lübeck es un caso específico. Se basa en un sistema para los trabajadores que no funciona a través de la Ley de trabajo en los puertos, se rige únicamente por convenios colectivos y Reglas de Procedimientos de la Asociación de Operadores Portuarios de Lübeck.

Mercado de trabajo

El proceso histórico de mano de obra portuaria en Alemania es similar a la de los otros puertos de la UE. Durante el Antiguo Régimen, el manejo de carga en puertos alemanes fue controlado por los gremios especializados, varios de los cuales parecen haber disfrutado de un monopolio. Las corporaciones de trabajadores portuarios especializados también existían en puertos interiores como Colonia.

En Bremen, los gremios sólo fueron abolidos en 1861 y los toneleros continuaron suministrando diversos servicios de embalaje y almacenamiento hasta bien entrado el siglo 20. En 1914, se fundó un puerto de la Asociación de Empresas, y comenzó a emplear trabajadores ocasionales y fue el predecesor de la mano de obra actual.

En cuanto a la evolución de Hamburgo desde el final del siglo 19 en adelante, Klaus Weinhauer distingue cinco fases:

Desde la década de 1870 hasta finales de 1890, el intermediario se sitúa en el corazón del procedimiento de contratación, recibe órdenes para cargar o descargar un buque de las compañías navieras y de los trabajadores contratados, este sistema garantiza la libertad de trabajo y la libre competencia

en el mercado laboral, y además alentó el alcoholismo, la corrupción y el soborno.

La siguiente fase se inició en torno al cambio de siglo y marcó el verdadero cambio. En 1892, se dieron los primeros pasos y en 1906, la Asociación de Empresas Portuarias fue fundada por iniciativa de Albert Ball, legendario director de la línea Hamburgo – América. El trabajo en el muelle se dividió en tres categorías: hombres permanentes que trabajan para una sola empresa; semi-casuales y trabajadores ocasionales.

Después de una tercera fase de diversos proyectos de reforma en los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, una cuarta fase vio la creación de empresas comunes en el puerto bajo el régimen nacionalsocialista, se establecieron con el fin de equilibrar las fluctuaciones en el trabajo, necesidades de las empresas y concesión a los trabajadores portuarios ocasionales de algunas ventajas como tener un trabajo estable, vacaciones pagadas, y, en algunas ocasiones, la protección contra el despido. Bajo estos acuerdos, el mercado de mano de obra portuaria y sus mecanismos fueron regulados a nivel nacional. Todas las empresas portuarias estaban ahora obligadas a unirse a la Gesamthafenbetrieb, los sindicatos fueron suprimidos, y los trabajadores no se limita a registrarse como estibadores, pero tuvieron un verdadero contrato de trabajo. El monopolio fue penalmente sancionado. Los Gesamthafenbetrieb de Hamburgo y Bremen fueron fundados en 1935 y rebautizado como el Conjunto de Empresas Portuarias.

Sobre 1941, se habían fundado en 19 puertos marítimos y en 8 puertos interiores. Hoy en día, la Ley estipula que, con vistas a la creación de empleo estable, se ha creado un " patrón especial" donde las Gesamthafenbetrieb pueden ser establecidas por las empresas portuarias, donde la mano de obra la lleva a cabo , por medio de acuerdos escritos asociaciones de empresas y sindicatos o por los empresarios y sindicatos.

La Ley del Trabajo en el Puerto establece que el Gesamthafenbetrieb decida, de conformidad con las leyes aplicables, en su forma jurídica, sus tareas, sus órganos y su gestión, en particular en los principios para la recopilación, gestión y uso de las contribuciones y gravámenes. Además, debe emitir una definición vinculante del concepto de mano de obra portuaria. Estas regulaciones son sin embargo, sujeto a la aprobación de la Agencia de Empleo medida en que el Gesamthafenbetrieb lleva a cabo actividades sin ánimo de lucro, supervisado por la Agencia de Empleo Federal

El ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo en el Puerto está determinada por dos criterios: que sólo se aplica al puerto el trabajo realizado dentro de las empresas portuarias. Ni la Ley, ni ninguna otra norma o práctica proporciona una definición de la mano de obra portuaria. Conforme con su objetivo general de promover la autorregulación, la Ley del trabajo encomienda expresamente a

la Gesamthafenbetriebe la tarea que establece esta definición. En otras palabras, el significado exacto de la mano de obra portuaria debe determinarse a nivel de puerto, que pueden, por supuesto, resultar diferentes entre puertos. Estas definiciones dieron lugar a disputas legales, tras lo cual las definiciones locales tuvieron que ser adaptadas. En otras palabras, el Gesamthafenbetriebe sólo puede precisar más el concepto jurídico preexistente de mano de obra portuaria y decidir sobre su significado preciso en casos individuales. El establecimiento de éstas empresas no es obligatorio, poco a poco se fueron estableciendo en Hamburgo, Lübeck, Kiel, Bremen, Freno/Unterweser, Bremerhaven y Emden. En 1955, se estableció en el puerto interior de Duisburg. En 1992, existía sólo en Hamburgo y Bremen... son administrados conjuntamente por las empresas portuarias y los sindicatos, no tienen miembros o asociados pero aun así son capaces de ejercer los derechos y deberes propios incluidos los convenios colectivos.

Al pesar de que la Ley de 1950 no otorga expresamente tales facultades, la jurisprudencia predominante y la doctrina legal acepta que un Gesamthafenbetrieb pueda dictar normas vinculantes, ya que las reglas emitidas deben ser aprobadas por la Autoridad de Empleo competente. El G. es financiado por parte del sueldo de los trabajadores fijos, con respecto a los trabajadores auxiliares actúa como un intermediario.

Los principales objetivos de la G. son la creación de empleo estable para estibadores ocasionales y garantizar una distribución eficaz y justa de la mano de obra en el lugar de trabajo. Con este fin, están facultadas para expedir reglamentos que son vinculantes para las empresas, además puede establecer límites sobre la admisión de los trabajadores y hacen que el rendimiento de puerto funcione condicionado a la posesión de una tarjeta de trabajador del mismo, garantizará la protección social de los trabajadores en el marco de los acuerdos de negociación colectiva.

El trabajo en el puerto, se define como la carga y descarga de buques, así como actividades de acompañamiento que incluyen.

- Amarre y sujeción, el manejo de los equipos de a bordo, las tareas, señales, la limpieza de barcos y calderas, así como el manejo de aparatos de elevación, manipulación de la carga, vehículos y equipos de transporte a bordo.
- Entrega de las mercancías cargadas desde el desde el muelle a la nave y de las mercancías descargadas desde el barco en el muelle de transbordo, así como el manejo de aparatos de elevación, el manejo de vehículos y equipo de transporte en los muelles de carga.
- El embalaje y desembalaje y la limpieza de los contenedores; la recepción y entrega de mercancías y contenedores; la carga y descarga

de vagones de ferrocarril, camiones y motos, y equipo de transporte en los muelles de carga.

- La recepción y entrega de contenedores en depósitos y los astilleros de reparación de contenedores no es mano de obra portuaria, sin embargo el trabajo de almacenamiento; el control de la carga y los productos básicos; el control de la entrada, de salida y la condición de los recipientes de carga si lo son.
- El almacenamiento de mercancías.
- El trabajo de distribución (recepción, clasificación, puesta en marcha, el montaje, almacenamiento y entrega de la mercancía).
- Navegación en el puerto y la asistencia a los buques de navegación marítima con la excepción de transporte comercial de pasajeros.
- Mantenimiento y reparación de aparatos de elevación, vehículos de carga y descarga, transporte de equipos y unidades de refrigeración, en la medida en que éstas son realizadas por estibadores.
- Organización y supervisión del flujo de trabajo (por ejemplo , en el despacho, departamentos y oficinas del almacén, así como por los supervisores de carga, los planificadores de trabajo, despachadores de contenedores, los gerentes de almacén y los planificadores de la nave)

El Consejo podrá determinar las actividades adicionales como el trabajo portuario; tales decisiones deben ser aprobadas por la autoridad laboral de la ciudad de Hamburgo y publicada oficialmente. El Estatuto se reserva para todos los trabajos de puerto desde estibadores a supervisores técnicos. Tras el registro, todos los trabajadores del puerto reciben una tarjeta de trabajador portuario, sólo esta tarjeta establece el derecho del trabajador a realizar el trabajo. En circunstancias específicas, en el caso del subempleo, en particular, la Gesamthafenbetrieb puede limitar el número de tarjetas emitidas aunque en la práctica no se hace, porque las limitaciones impuestas a las empresas podrían dar lugar a problemas de derecho de la competencia.

Los trabajadores portuarios se dividen en 4 categorías:

1. trabajadores permanentes empleados por empresas portuarias.
2. trabajadores empleados por el Gesamthafenbetrieb, y asignados a las empresas portuarias.
3. trabajadores auxiliares a quienes el GHBG podrá solicitar a la Oficina de Empleo o contratar a una empresa.

Las empresas sólo pueden emplear a trabajadores permanentes a condición de que la duración prevista de su empleo sea por lo menos de dos meses. Además, estos trabajadores sólo pueden realizar un trabajo dentro de la empresa, a menos que el GHBG otorgue una exención, también puede establecer límites al uso de más de un trabajo a tiempo por las empresas.

No es el GHBG responsable cuando, por razones especiales, no es capaz de cumplir con la demanda de trabajadores. Si los trabajadores portuarios están temporalmente desempleados, reciben un salario garantizado pagado por su compañía. El salario garantizado del resto de trabajadores se paga de un Fondo, financiado por un impuesto sobre el volumen de negocios del puerto en virtud de la recaudación, con independencia de su uso real de trabajadores. Además, el G. se financia a través de una aportación realizada por las empresas portuarias, y los trabajadores.

Desde la década de 1990, en Bremen se cerraron varios convenios colectivos sobre la flexibilización del tiempo de trabajo del manejo de la carga, zonas e instalaciones de. Hoy en día, tales acuerdos regulan, por ejemplo, el tiempo de trabajo y la flexibilidad. Al parecido pasó también en Hamburgo.

En los puertos, donde no se fundó ninguna Gesamthafenbetrieb, los trabajadores portuarios se emplean bajo la ley general del trabajo. Por ejemplo, la Autoridad Portuaria de Kiel

Hechos y cifras

Podríamos recopilar datos precisos sobre el número de empresas de trabajadores portuarios en los puertos de Alemania.

Hoy en día, el número de empresas registradas en Alemania es de: 171, 41 de los cuales son clientes habituales, el resto son pequeñas empresas que no necesitan personal adicional. Las Empresas de logística no se incluyen, ya que permanecen fuera del alcance de la Satzung y no están obligadas a contribuir al Gesamthafenbetrieb, pero otras dependen de sus trabajadores.

En Bremen y Bremerhaven, la Gesamthafenbetrieb suministra actualmente trabajadores a unas 50 empresas... A nivel nacional, una estimación razonable serían unas 300 empresas, con 150 patrones regulares. No existen estadísticas oficiales a nivel nacional sobre el número de trabajadores portuarios en Alemania.

A mediados de 2012, se informó que el Gesamthafenbetrieb de Hamburgo, emplea aproximadamente 5.700 trabajadores del puerto registrados y otro tanto que no lo están, en total unos 6350, entre todos los puertos alemanes el año 2008 eran unos 10000, y hoy en día aproximadamente 15000 incluidos los de distribución.

Cualificaciones y formación

Puertos como Hamburgo y Bremen tienden a hacer un mayor uso de la tecnología en el manejo de la carga. Los trabajadores portuarios se han convertido en altamente cualificados. La terminal de contenedores Altenwerder fue una de las primeras de la UE en el uso de AGVs (vehículo de

guiado automático) Recientemente, el Ministerio Federal de Economía y Tecnología, apoya un importante proyecto de investigación en tecnologías innovadoras en los puertos marítimos. El Kompetenzzentrum marítimo fue el resultado de una fusión entre el Puerto, la Escuela Vocacional en Bremen y el Centro de Formación del puerto de Hamburgo y la HHLA escuela profesional ofrece un programa de formación modular para los trabajadores portuarios. Esta formación está basada en la competencia y diseñada para una mayor flexibilidad a las empresas y empleados. La formación está en consonancia con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Ma-co emplea a cerca de 20 instructores permanentes y 75 profesores independientes con experiencia práctica, en Hamburgo incluso emplean un simulador de grúa portacontenedores.

El Consejo de ma-co se compone de representantes de asociaciones de empresas del puerto y sindicatos. Es importante destacar que desde 1975 todos los trabajadores del puerto de Hamburgo, Bremen y Baja Sajonia tienen derecho a formarse como estibadores profesionales. Los trabajadores portuarios que superen con éxito los cursos de formación específicos pueden lograr un trabajo mejor pagado y de mayor categoría.

A 31 de diciembre de 2011 se emitieron 4700 certificados solo en Hamburgo, algunos trabajadores poseen hasta cuatro, estos cursos están dirigidos a que los estibadores se conviertan en polivalentes. En 1998, el proyecto de adaptación en los puertos señaló que éste estaba resultando un éxito y que los trabajadores tenían una altísima cualificación. Sin embargo, algunos trabajadores portuarios sentían la necesidad de estar mejor capacitados en Inglés técnico, uso de ordenadores, y manipulación de mercancías peligrosas. El informe también pone de relieve la necesidad de nuevas estructuras organizativas, incluyendo los horarios de trabajo flexibles, también se hacían otros cursos para trabajadores ocasionales, para que también estuviesen formados, incluso hubo acuerdos con la universidad de Bremen y academias privadas de formación. La asociación de estibadores de Lübek informó que aproximadamente el 96% de los trabajadores habían recibido formación específica.

Salud y seguridad

El reglamento de seguridad de trabajo en los puertos alemanes tiene una larga tradición. En Hamburgo, se nombró un inspector oficial de seguridad del puerto en 1897. Hoy, la mano de obra portuaria está sujeta a la legislación general en materia de salud y seguridad ocupacional. Estas reglas generales se establecen en la Ley de Protección del Trabajo donde se establecen los deberes para las empresas, establece obligaciones como por ejemplo: reducir al mínimo los riesgos de seguridad, para organizar y mantener lugares de trabajo seguros y llevar a cabo un análisis de riesgos de cada puesto de

trabajo. La ley es también la base jurídica para una serie de regulaciones, por ejemplo normas sobre el ruido y las vibraciones en el trabajo y las regulaciones sobre la manipulación de cargas pesadas. Algunos aspectos de seguridad se rigen por las normas locales. En Hamburgo, por ejemplo, existe un reglamento para la manipulación de mercancías peligrosas en el Puerto.

La Agencia de Salud y Seguridad Ocupacional del Estado de la Ciudad de Hamburgo es el responsable de las inspecciones de seguridad y de salud en la zona portuaria. En primer lugar, proporciona varios instrumentos de orientación sobre las prácticas de seguridad, algunos de los cuales hacen referencia expresa a los instrumentos de la ILO.

De acuerdo con la ley aplicable, la vigilancia, la consultoría y el sistema de auditorías (SCS) han sido los elementos clave en el concepto de inspección del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Hamburgo desde 1998. El Modelo de Protección del Trabajo de Hamburgo asigna a las empresas las categorías A, B, y C, de acuerdo a los peligros y la exposición. A todas las empresas inscritas en el registro de comercial de la Seguridad y Salud en el Trabajo se les asigna un número de sector de acuerdo con el sistema de clasificación de la Oficina Federal de Estadística. El sistema de números de se aplica de manera uniforme en toda Alemania.

La categoría A se compone de aproximadamente de 360 empresas, que son en su mayoría grandes o con una alta tasa de accidentes. Todas ellas son visitadas de acuerdo con un horario especial. La frecuencia de las inspecciones depende de la calidad de su Sistema de Gestión de la Seguridad (SMS) cada 1, 2 o 3 años. El SMS está marcado por la AFA en el contexto de la vigilancia. En el puerto de Hamburgo éstos son, por ejemplo, terminales, contenedores, estibadores, navieras...

Las actividades de vigilancia y de consultoría deben centrarse en los siguientes elementos :

- Auditorías de sistemas, críticas y evaluación de la integración de la seguridad en el trabajo y la salud en la estructura organizativa y procedimental de las empresas.
- Inspecciones iniciadas por la oficina basada en los resultados de la auditoría del sistema.
- Inspecciones ocasionales y consultoría.

La categoría B se compone de aproximadamente 20.000 empresas de tamaño mediano o empresas con menos riesgos de accidente y son visitadas cuando se tratan proyectos. No hay frecuencia establecida para los controles. Por ejemplo, en el puerto de Hamburgo hay empresas de servicios portuarios,

proveedores de buques y empresas navieras. Las actividades de vigilancia y de consultoría se centran en lo siguiente:

- Proyectos de sectores específicos que abordan cuestiones sectoriales clave y realizadas principalmente en conjunto con las instituciones interesadas.
- Proyectos para el fortalecimiento del sistema de la seguridad y salud laboral en las PYME;
- Inspecciones ocasionales.

La categoría C consta de aproximadamente 50.000 empresas, que en su mayoría son pequeñas o con bajo riesgo. Todas las empresas en la categoría C son visitadas ocasionalmente. No hay frecuencia dada de los controles. Aquí, la atención se centra en:

- Inspecciones ocasionales y consultoría;

En los últimos años, la Inspección del Trabajo de Hamburgo trabajó en varios proyectos destinados a mejorar la seguridad y la salud en el puerto, en particular, los problemas de salud en el manejo de contenedores. También es socio fundador de un proyecto de cooperación de la UE sobre las inspecciones de seguridad en los puertos.

El Acuerdo Nacional del trabajo en los puertos alemanes contiene normas generales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se obliga a las empresas a organizar las condiciones de trabajo, de tal manera que los trabajadores estén protegidos de los peligros. Para ello, puede entre otras cosas organizar la prevención de accidentes mediante cursos. Un último instrumento digno de mencionar es la Tabla para el embalaje adecuado de los contenedores publicada en 1999.

Datos y cifras

La mano de obra portuaria es una rama de la industria particularmente peligrosa, con una tasa de incidencias sólo ligeramente más baja que en la industria de la construcción. En los últimos años, las agencias federales y las aseguradoras de accidentes de trabajo encargaron un estudio sobre aspectos específicos de la seguridad y salud en el trabajo portuario.

Política y temas legales

Micro corporativismo

En primer lugar, los acuerdos laborales portuarios en los puertos alemanes se denominaron microcorporatistas, se apoyan en un alto grado de co-determinación de los interlocutores sociales que está respaldada tanto por el legislador como por las autoridades competentes. En conjunción con la

eficiente organización del trabajo en Hamburgo y Bremen, esto explica por qué la aceptación general del régimen laboral portuario parece alto entre las empresas y empleados. Como hemos explicado, la Gesamthafenbetriebe disfruta de un derecho exclusivo para suministrar mano de obra portuaria temporal. En este sentido, cabe recordar que ya en la década de 1970 una series de empresas en el puerto de Hamburgo, Bremen, Nordenham y Freno comenzaron a contratar trabajadores temporales de manera autónoma, a confiar, a tal fin, en dudosas o empresas de trabajo ilegales, e intercambiar sus propios trabajadores. La Ley de Empresas de Trabajo Temporal, se introdujo en 1973, y no trajo la seguridad jurídica en este sentido.

Desde la crisis de 2009, las empresas en Bremen y Bremerhaven sienten la necesidad de modernizar y consolidar el Gesamthafenbetrieb través de una reducción de su estructura de costes, así como de procedimientos burocráticos, a fin de permitir responder rápidamente al desarrollo del mercado. Hasta el momento, los sindicatos se han opuesto a este tipo de medidas de reforma aunque se dice que a lo que se debe prestar realmente atención es a los monopolios que existen sobre la manipulación de la carga.

Restricciones sobre el empleo y prácticas laborales

Aunque se cree que los puertos alemanes son altamente productivos, se aplican algunas prácticas y reglas restrictivas.

En primer lugar, como hemos explicado en detalle, sólo los trabajadores que poseen tarjeta de un trabajador del puerto pueden ser empleados legalmente, (coto cerrado).

En segundo lugar, al menos en algunos casos, las empresas no tienen libertad para decidir sobre el número y tipo de trabajadores que se van a emplear. Pero en general, los convenios colectivos no parecen imponer las escalas de dotación.

En tercer lugar, se aplican algunas restricciones al desplazamiento de los trabajadores entre las tareas y los buques en el curso de un turno.

En cuarto lugar, como explicaremos más adelante, no se permite la autoasistencia por las tripulaciones de los buques.

En quinto lugar, las empresas no deben subcontratar trabajadores y las agencias de trabajo temporal no están en condiciones de suministrar estibadores con el perfil requerido dado lo peligroso del puesto si no hay preparación.

En sexto lugar, a las empresas estibadoras, por regla general no se les permite hacer intercambios de trabajadores entre ellas mismas.

En séptimo lugar, uno de los entrevistados se quejó sobre los turnos en Bremerhaven y Emden que hacen las operaciones más inflexibles, mientras que en Cuxhaven, no se aplica ningún sistema y los trabajadores comienzan y terminan la carga y descarga según llegan los barcos. La falta de organización en cuanto a turnos es el mayor problema que hay en los puertos alemanes.

En octavo lugar se afirmó que los sindicatos rechazaban una mayor automatización de la Terminal de Contenedores de Altenwerder que utilizaba la tecnología OCR.

Impacto sobre la decisión de establecer un Gesamthafenbetrieb

Se establecen en los puertos de forma voluntaria, y no existen en todos los puertos, ahora mismo se debate pero cualquiera que sea el resultado en este caso concreto, el carácter voluntario y local de la decisión de establecer un Gesamthafenbetriebe y la consiguiente posibilidad de que las condiciones de trabajo difieren sustancialmente entre los puertos alemanes pueden dar lugar a problemas de competencia.

Delimitación sobre logística, carga y descarga

En Alemania también se plantean cuestiones en relación con la definición del trabajo portuario y la delimitación del ámbito de aplicación de las leyes y reglamentos específicos sobre el trabajo portuario. Como hemos explicado, esta definición determina el alcance del derecho exclusivo de la Gesamthafenbetriebe, se ha tenido que ajustar la definición del trabajo del puerto, en la mayoría de los casos para extender el alcance de su derecho exclusivo, con el fin de responder a las nuevas situaciones. A mediados de la década de los 80, por ejemplo, el Estatuto ha sido modificado con motivo del amarre de contenedores bajo la Ley del Trabajo en los puertos, porque se encontró inaceptable que el concepto de mano de obra no cubriese el único trabajo interior que quedaba de los trabajadores portuarios.

El Consejo aclaró que el concepto de mano de obra portuaria debe interpretarse sobre la base de la naturaleza de las tareas realizadas y que es irrelevante si el trabajo en cuestión se realiza en categorías predefinidas de empresas como carga y descarga o almacenamiento, como resultado, la limpieza, la pintura... que se llevan a cabo fuera del trabajo de estiba no se considera mano de obra portuaria y las actividades de logística y distribución tampoco tienen por qué serlo. En el puerto de Hamburgo, por ejemplo, las actividades de embalaje envase y distribución se incluyen expresamente en la definición de los trabajadores portuarios.

En 1989, los sindicatos ÖTV y UVHH firmaron un convenio colectivo de trabajo separando la distribución y las actividades de embalaje de contenedores. En Hamburgo se modificó el Estatuto y esto dio lugar a problemas legales.

Finalmente, el Gesamthafenbetrieb decidió que abandonaría sus demandas pero no su ambición de ser el único proveedor de mano de obra competente para los servicios relacionados con los puertos, y en 1998 se estableció en conjunto con una serie de empresas portuarias, su propia empresa de trabajo temporal, llamada PHH, que contrata a los trabajadores no portuarios, entre otras cosas para el embalaje de contenedores y las actividades de distribución. También negoció acuerdos colectivos específicos con los sindicatos, y para las actividades de logística tuvo que lidiar con otra ETT.

El acuerdo actual sobre logística en el puerto de Hamburgo se aplica a las empresas donde las mercancías son recibidas, almacenadas, ordenadas, montadas, manejadas y entregadas. El embalaje y desembalaje de contenedores y actividades relacionadas con la carga que sí forman parte del transbordo, están dentro del alcance. La recepción en tierra, suministro, control y almacenaje de mercancías no se incluyen.

En los puertos de Bremen, la principal empresa (BLG) negoció convenios colectivos específicos para su centro logístico y su depósito en el contenedor de embalaje en el puerto. Las tasas de remuneración y algunos beneficios sociales son menos generosos sean los de puerto adecuado, y los turnos de trabajo son más largos.

El Gesamthafenbetrieb tiene la obligación legal de garantizar un empleo estable para los trabajadores del puerto. En 1995, sin embargo, la Corte Federal cambió su posición radicalmente sobre las actividades de descarga de buques, un naviero se quejó que mientras que el amarre del barco se pudo realizar por la propia tripulación, tenía que pagar a los trabajadores portuarios un turno completo de 8 horas, mientras que el trabajo realmente lo lleva a cabo dentro en tan solo un par de horas. El uso obligatorio de los trabajadores portuarios se tradujo en un coste adicional mensual de 200.000 marcos alemanes. En su sentencia, el Tribunal Federal de Trabajo consideró la legislación comunitaria pertinente. Debido a que el propietario del buque no se estableció en el puerto, sostuvo que el propietario del buque no estaba entre empresas portuarias donde la mano de obra portuaria se lleva a cabo, a la Gesamthafenbetrieb no se le permite imponer, a través de su reglamento ejecutivo, el cumplimiento de tales derechos de monopolio sobre las empresas que están fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Puertos. Debido a que esta sólo se aplica a las "empresas portuarias", La Corte concluyó que los trabajadores portuarios no llevados a cabo por las empresas portuarias no están sujetos a la Ley del trabajo en el Puerto. A pesar de éste cambio normalmente a los buques no se les permite la autoasistencia en los puertos alemanes.

Cualificaciones y formación

En 1981 y de nuevo en 1992, la G. informó que había dificultades para encontrar trabajadores cualificados. En el Plan Nacional de Políticas de Puertos

de 2.009 Puertos el Gobierno señaló que hasta finales de 1990, el aumento de la automatización se tradujo en una pérdida de puestos de trabajo, pero también en una mayor demanda de trabajadores calificados. En el 2000 el sector continúa teniendo dificultades para encontrar trabajadores y esto puede afectar negativamente a la competitividad de los puertos alemanes y convertirse en un límite para su posterior desarrollo. Por estas razones, se necesitan más inversiones en capacitación e iniciativas para formar nuevos trabajadores, el Gobierno se comprometió a apoyar distintas iniciativas de formación en colaboración con los Länder y las representantes sindicales. Los usuarios del puerto parecen apreciar la capacidad de polivalencia de los trabajadores portuarios alemanes.

Salud y seguridad

Las estadísticas reproducidas anteriormente sugieren que la mano de obra portuaria es una de las más peligrosas ocupaciones en la economía alemana.

Como ya hemos mencionado, las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo del puerto atrajeron la atención tanto de las autoridades públicas y las aseguradoras de accidentes de trabajo. Entre 1996 y 1998, por ejemplo, la Sociedad de Hamburgo para la Investigación Social llevó a cabo un importante estudio sobre la seguridad y la salud en el transbordo de contenedores en Hamburgo y Bremen, en nombre de la Agencia Federal para la Protección del Trabajo y Medicina Industrial.

En 1998, la Inspección del Trabajo de Hamburgo hizo mención a una serie de nuevos riesgos para los trabajadores del puerto como el amarre de contenedores, la alta concentración de los gases de escape en las cubiertas de los buques ro-ro y la manipulación de mercancías peligrosas. Se identificaron deficiencias técnicas y de organización y se recomienda la introducción de sistemas de alta tecnología para la ubicación de los contenedores.

En el año 2000, un importante estudio realizado por Jürgen Lange destacó riesgos de seguridad alarmantes para el trinquete de contenedores. Aunque no hay estadísticas de accidentes son precisas. El autor sugiere la introducción de nuevas soluciones técnicas para amarre de contenedores.

En 2001, las aseguradoras publicaron un estudio sobre la tensión muscular, que se centró en la situación de la grúa de pórtico y los controladores Straddle Carrier, y que recomendó medidas preventivas a nivel de empresa.

También en 2001, HSFG llevó a cabo un estudio sobre la elaboración de un concepto de protección de la salud y se recomienda el establecimiento de sistemas de gestión de seguridad integrada.

En 2009, la Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo mencionó los siguientes obstáculos encontrados por los inspectores, durante sus inspecciones en el puerto:

- Sistema de vigilancia a bordo de buques: la forma en que los barcos están diseñados no es satisfactoria: Carecen de plataformas de amarre, no hay espacio entre los contenedores, ni un lugar seguro para el estibador en la escotilla, y hay una mala pasarela o escala.
- La vigilancia de las empresas: en la mayoría de los casos no hay problemas. La mayoría de puerto es inspeccionado.

Valoración y puntos de vista

La reducción de la mano de obra, los costes de las empresas portuarias; disponibilidad en todo momento de personal altamente cualificado; garantizar condiciones de trabajo favorables y, como consecuencia, la paz laboral.

Como era de esperar, la preservación de su propia existencia siempre ha sido el objetivo de la Gesamthafenbetriebe. El director de la agencia de Hamburgo, Peter Bartsch, en 1999, confirmó que tanto empresas como empleados les juzgan de manera positiva, pero hay opiniones diversas.

En 1992, un estudio del régimen laboral portuario de Claudia Weinkopf concluyó que las Gesamthafenbetriebe son aparentemente exitosas en la estabilización del mercado de trabajo en los puertos alemanes y que el sistema parece útil para absorber no sólo las fluctuaciones en la carga de trabajo de empresas, sino también, de forma limitada, sin embargo, las fluctuaciones cíclicas en el ámbito portuario. Sin embargo, también señaló que la utilización de empresas de trabajo temporal comerciales haría probablemente más barato para las empresas portuarias y que el monopolio de la Gesamthafenbetriebe sólo puede preservar a largo plazo con la condición de que la calidad y el rendimiento de trabajo estén garantizados; por esta razón, los esfuerzos por la formación de los trabajadores de las G.

En el año 2000, Dombois y Wohlleben describen los cambios laborales recientes en la organización de puerto la negociación colectiva especialmente en Bremen. Se identificaron las áreas problemáticas: la competencia en primer lugar, de la ubicación y precio ende los puertos; en segundo lugar, la privatización de las empresas estibadoras de propiedad estatal y la defensa del colectivo; en tercer lugar, los crecientes acuerdos colectivos, la diferenciación de trabajo y las condiciones de empleo, una opción para las empresas a cancelar turnos en un día de antelación, para asignar los turnos libre y de incluir el fin de semana en el tiempo normal de trabajo, y la opción de reducir o ampliar el cambio diario y la hora de inicio.

En 2001, en su dictamen, la asociación de empleadores ZDS, declaró que las normas adoptadas a nivel de la UE no deben privar al Gesamthafenbetriebe de su sustrato económico. Su función de asegurar un empleo estable para los trabajadores portuarios no debe ponerse en peligro, debe estar habilitada para continuar sus actividades y a los Estados miembros se les debe permitir a promulgar leyes con este fin, sin imponer restricciones indebidas a la libre elección de los empleados.

El sindicato, por su parte, declaró que desde las perspectivas sobre seguridad, social y ambiental, la introducción de la autoasistencia serían ineficaces. La mano de obra portuaria debe reservarse para los trabajadores portuarios bien entrenados.

También en 2001, Bernt Mester del Grupo de Logística BLG afirmó que, al menos en los Puertos marítimos alemanes de la costa del noroeste de Europa, los principios del derecho de la UE sobre la libre prestación de servicios y el acceso no discriminatorio al mercado laboral portuario se cumplen íntegramente, y que estos principios son de hecho esenciales a fin de garantizar una competencia entre las terminales de contenedores.

En su Plan de Política Nacional de Política de Puertos de 2009, el Gobierno Federal consideró que el déficit de armonización a escala de la UE está distorsionando la competencia internacional, en detrimento de la Industria portuaria alemana. Refrendó el objetivo de la Comisión Europea de 2007 sobre Política Portuaria para crear más y mejores puestos de trabajo en los puertos. Sin embargo, también hizo hincapié en que la política europea debería basarse en el principio de subsidiariedad. La armonización dentro de la UE no debe conllevar una pérdida de calidad, por ejemplo, en lo relativo a la formación.

En 2012, la Asociación de Empresas en los puertos de Bremen y Bremerhaven declaró que no hay necesidad de normas específicas en relación con la prestación de los servicios portuarios. Tras la derrota de las dos propuestas anteriores, una nueva iniciativa sería completamente incomprensible. Tales regulaciones sólo dificultarían las inversiones, poner en peligro los puestos de trabajo y debilitar a Europa. Las empresas existentes deben protegerse contra tales desarrollos. Todas las cuestiones laborales portuarias a nivel europeo deberían ser abordadas en el marco de un diálogo social de la UE. Sin duda la política portuaria de la UE no debería poner en peligro las inversiones, el empleo o la competitividad de las empresas portuarias.

En una Comunicación sobre el presente estudio publicado en la página web de un sindicato, este último confirmó que cualquier intento de producir normas europeas que pongan en peligro los intereses de los estibadores está configurado para cumplir con la resistencia. Afirmó que la obligación de someter servicios portuarios para abrir procedimientos de licitación no servirá a los intereses de la industria portuaria y de los trabajadores de los puertos

alemanes. Expresó, además, el temor de que cualquier desregulación de la UE puede poner en peligro las inversiones, la calidad del trabajo y la seguridad en el empleo en los puertos y, pasó a argumentar que la productividad de los puertos en gran medida depende del equipamiento tecnológico y las habilidades de los trabajadores. Wolfgang Kurz del sindicato Connterm insistió en que el Gesamthafenbetriebe debe continuar sus operaciones, y que los puertos alemanes no pueden, por ejemplo, con el fin de satisfacer la demanda de mano de obra durante la temporada de vacaciones. Él sospecha que la UE quiere abrir el mercado de mano de obra portuaria a empresas de trabajo temporal, y que el personal que entre no va a estar cualificado.

Sinopsis de la labor de los puertos alemanes

Labor de Mercado

Hechos

- 5 Puertos principales
- Modelo de propietarios
- 296 m. toneladas
- Primero en Europa en contenedores
- Noveno en el mundo
- Aproximadamente 300 empresas (150 regulares)
- Unos 15000 estibadores
- Densidad de los sindicatos: 80 – 85%

La Ley

- Leyes especiales (Trabajo en el Puerto 1950, varios estatutos)
- ILO C137
- CBAs locales y nacionales
- Tres categorías de estibadores en Hamburgo, Bremen y Rostock (habituales, reserva y auxiliares)
- Trabajadores de logística
- Sistema similar en Lübeck
- No existen reservas en otros puertos ni salas de contratación
- No hay escalas de dotación obligatorias

Cuestiones

- Microcorporativismo
- Exclusivas reglas de reserva para sustituciones pero alta aceptación
- En teoría la mayoría de la empresas pueden forzar el sistema

- Problemas de delimitación
- Prohibición de autoasistencia
- Prohibición de las agencias de trabajo temporal
- No existe reserva para el puerto JadeWeser
- Poca reserva insuficiente para suministrar trabajadores
- Aparición de un nuevo movimiento de trabajadores
- Incertidumbre sobre la aplicabilidad de las agencias de trabajo temporal a la reserva
- Mala redacción de la Ley del Trabajo en los puertos

Cualificaciones y formación

Hechos

- Centro de formación (ma-co) gestionado conjuntamente que capacita a los trabajadores.

La Ley

- Ninguna ley nacional ni regulaciones
- Competencias basadas en certificaciones disponibles, que consisten en el MEC
- Derecho a la formación para todos los trabajadores
- El sistema promueve la polivalencia

Cuestiones

- Necesidad de atraer a trabajadores jóvenes a través de la formación
- Posición poco clara de las academias de formación

Salud y seguridad

Hechos

- Estadísticas detalladas disponibles
- Altas tasas de accidentes en comparación con otros sectores

La Ley

- Normas de seguridad específicas emitidas por regulaciones
- ILO C152
- Legislación local sobre mercancías peligrosas
- CBAs

Cuestiones

- Alto índice de accidentes laborales