

PORTUGAL

Sistema Portuario

Tiene varios puertos comerciales, nueve en el continente y uno en cada una de las regiones autónomas: Madeira y Azores.

Los principales puertos marítimos de carga se encuentran en el continente e incluyen, de norte a sur: Leixões, Aveiro, Lisboa, Setúbal y Sines.

En el año 2011, el bruto de las mercancías manejadas por vía marítima de 66,8 millones de toneladas, los cinco principales puertos manejan el 95% de la carga, en cuanto a contenedores ocupó el puesto nº9 en Europa y el 44 en el mundo, en 2010.

Los puertos portugueses son propiedad del Estado, desde 1997 se convirtieron en puertos propietario. La situación jurídica de las Autoridades Portuarias cambió de instituciones públicas a privadas con El Estado como único accionista. Los servicios de carga y descarga son realizados por empresas privadas.

Fuentes del Derecho

El régimen legislativo actual de los puertos fue establecido en 1993, antes que nada hay que destacar el marco legal para las operaciones de carga y descarga:

- Decreto Ley Nº 298/93 de 28 de Agosto de 1993 que establece el régimen de operaciones portuarias, acordado por el Decreto Ley Nº 65/95 de 7 de Abril de 1999.
- Decreto Ley Nº 324/94 de 30 de Diciembre de 1994 que aprueba las condiciones generales para las concesiones de servicios públicos para carga y descarga en los puertos.

El puerto, entonces, está gobernado por estos instrumentos:

- Decreto Ley Nº 280/93 de 13 de Agosto de 1993 que establece el régimen legal del trabajo en el puerto, rectificado por el Nº 202/93 de 30 de Octubre de 1993
- Decreto Reglamentario Nº 2/94 de 28 de Enero de 1994, que regula las actividades del puerto.
- La Ordenanza Nº 178/94 de 29 de Marzo de 1994 que establece las normas de licencias de mano de obra portuaria.

Donde no se aplican normas específicas, el empleo de trabajadores portuarios se hace mediante la ley de trabajo general, especialmente por el código del trabajo (Acta Nº 99/2003 de 27 de Agosto de 2003), modificada por última vez en 2012.

El principal instrumento en cuanto a salud y seguridad es el Acta Nº 102/2009 de 10 de Septiembre de 2009 sobre salud y seguridad, no existiendo ninguna reglamentación específica para el puerto.

La Directiva 2001/96/EC de 4 de Diciembre de 2001, establece los requisitos y procedimientos para la carga y descarga de graneleros en 2003.

Portugal ratificó el Convenio de la ILO N°37 pero no el 32 ni el 152.

No existe un Acuerdo Nacional de trabajo pero cada puerto tiene su propio Convenio que trata, entre otras cosas: La organización del puerto, la clasificación de los trabajadores, los turnos, el horario de trabajo, los salarios, las vacaciones, el fin del contrato, las empresas, la formación de los trabajadores, salud y seguridad, sindicatos y disciplina. Hemos podido consultar los acuerdos del puerto de Lisboa de 1993, Duero-Leixões, y Figueira da Foz, que fueron publicadas en la gaceta de trabajo y empleo *Boletim do Trabalho e Emprego*). Los acuerdos de Lisboa y Figueira son, en gran medida, idénticos. Pudimos consultar solamente la versión original. (según los informes, en los últimos años, las escalas salariales se revisan varias veces). El acuerdo Duero-Leixões fue sustituido en su totalidad por una nueva versión en 2012.

Los convenios colectivos se complementan con los protocolos específicos de la empresa, pero a nuestro entender, estos documentos no son públicos.

También hemos podido consultar el Reglamento de las bolsas de trabajo, excepto el de Aveiro, que contiene normas como el ordenamiento de los trabajadores, los derechos de prioridad, tarifas y condiciones de pago. El Reglamento del pool tiene que estar en un lugar visible. Según se informa, se diferencian considerablemente.

Una última fuente de derecho son las prácticas, usos y costumbres. Su derogación expresa en Lisboa y Figueira, en la medida en que eran contrarias al acuerdo de todo el puerto de 1993, sugiere que las normas compatibles con el acuerdo de hecho conservaron su fuerza.

Mercado de trabajo

Antecedentes históricos

Un informe de 1968 de la Asociación Europea del Libre Comercio (AELC) de 2009 explica que, en aquellos días, la Autoridad Portuaria de control estatal de Lisboa, tuvo poca participación en las operaciones de carga y descarga, ya que este trabajo se llevó a cabo en gran parte, empresas privadas de estibadores maestros y otros trabajadores portuarios. La Autoridad Portuaria hizo el control de importación de la carga en la medida en que la Autoridad determinase las tasas a cargo de los importadores, por los servicios prestados en la costa. Para este trabajo, la Autoridad empleó dos contratistas principales que recibieron la carga en tierra y la depositaron a los vehículos de carretera o vagones de tren. La carga de exportación, por el contrario, se trató de una forma completamente diferente. Los interesados recibían la mercancía y esta se cargaba en los barcos, y la Autoridad Portuaria no ejercía ningún control, ni por el manejo ni por los cargos.

Según los autores del informe, los desarrollos modernos habían llegado mucho más lentamente al Puerto de Lisboa que a otros puertos europeos. Esto puede atribuirse, en parte, a factores como la muy extendida naturaleza de la zona hacia la tierra (que inhibe el desarrollo que requiere el espacio), los bajos costes laborales, la falta de competencia real con otros puertos, y una política aduanera y portuaria que, aunque estaba siendo revisada, había desanimado a las consignatarias a la eliminación de mercancías de manera rápida desde el puerto. El número de empresarios, para muchos de los cuales las operaciones portuarias eran sólo un negocio secundario, también tendió a frenar la introducción de métodos modernos. Sin embargo las grandes empresas privadas que se ocupaban de las cargas a granel, y en algunos casos a las exportaciones de carga general, habían modernizado sus instalaciones.

Según el informe de la AELC de 1968, la plantilla del puerto de Lisboa era de 3.000 trabajadores portuarios, la mitad de los cuales formaron una fuerza de trabajo regular. A la otra mitad se les llamaba y empleaba sólo cuando surgía una escasez de mano de obra normal. La mano de obra legal pertenecía a un sindicato que tuvo su contraparte en otras industrias, y que tenía como objetivo general, un mayor salario y mejores condiciones de trabajo para los trabajadores portuarios. Los regulares tenían prácticamente el pleno empleo, mientras que los irregulares, tenían una forma completamente informal de empleo.

Al parecer, una mano de obra legal de 1.500 hombres, que necesita a veces ser aumentada por otros 1.500 hombres, es muy poco para las necesidades normales del puerto. Todos los hombres trabajaban a diario. Los Capataces les atendían en un punto concreto y seleccionaban a los hombres necesarios para ese día en particular. En los casos, por ejemplo, donde los mismos hombres volvían al mismo trabajo, tal vez para toda una semana o más, seguían informándoles a diario. Este método de trabajo había sido una característica de trabajadores portuarios en otros puertos durante mucho tiempo, pero estaba en proceso de cambiar.

El sistema tenía muchos defectos reconocidos, tanto desde el punto de vista de los intereses como de la eficiencia de los trabajadores. No hubo ningún intento en el puerto de Lisboa para compartir el trabajo entre los trabajadores portuarios. Dado que, como se mencionó antes, la Autoridad Portuaria tuvo muy poca participación activa en las operaciones de carga y descarga del puerto, y en cualquier caso no le preocupaban en absoluto las operaciones de exportación, no había nombrado ningún organismo central que fuese responsable de velar porque los trabajadores portuarios tuviesen las mismas condiciones en todo el puerto. En ese momento, no menos de setenta estibadores maestros diferentes tenían el derecho de emplear mano de obra portuaria; un número alto cuando se tiene en cuenta la pequeña fuerza de trabajo del muelle. Sin embargo, un nuevo acuerdo se estaba negociando en las que seis de las principales líneas navieras que participan en el comercio de exportación, unirían fuerzas para la estiba de trabajo en sus propios barcos. Se prevé el empleo de seiscientos trabajadores portuarios sobre una base anual. Una vez que se llegó a este acuerdo, la nueva organización habría estado en condiciones de ofrecer no sólo un empleo regular a los hombres que participan, sino también instalaciones más modernas. Sin embargo, un representante del sindicato dijo que los trabajadores portuarios nunca aceptarían esas condiciones, ya que los hombres valoraban altamente la libertad que el empleo informal les daba.

No fue hasta la promulgación del Decreto Ley N° 145-A/78 de 17 de junio de 1978 se introdujo un primer marco legislativo para la mano de obra portuaria. El Decreto Ley determina la situación laboral de los trabajadores portuarios y el acceso al mercado regulado para las empresas portuarias. En la misma fecha, el Decreto-Ley N° 145-B/78 creó el Instituto Portuario del Trabajo (Instituto do Trabalho Portuario, ITP) como organismo nacional de coordinación de las cuestiones laborales portuarios. El ITP se organizó sobre la base de la participación tripartita por la administración pública, los empleadores y los sindicatos. El Decreto Ley N°145-B/78 también estableció los Centros de Coordinación del Trabajo Port (Centros Coordinadores de Trabalho Portuario, CCTP). Los centros fueron los responsables de la organización, la coordinación y la racionalización de los diversos aspectos del trabajo del puerto, como el registro y la identificación de los trabajadores portuarios y el pago de los salarios. Como resultado de estos acuerdos, los trabajadores portuarios se emplean, hoy en día, de manera permanente y ganan salarios mensuales. En los puertos más pequeños donde no había margen para la creación de un CCTP, se aplicó un sistema diferente.

Esquemas de reforma adicionales fueron implementados en 1989 y 1993. Las innovaciones incluyen una reducción de los tamaños de las pandillas, que en adelante podría ser determinadas por el operador encargado de la dirección técnica de las operaciones; la

transferencia de la gestión de mano de obra para el sector privado; la armonización de las normas laborales; la abolición de la tasa adicional del tonelaje para pagar las pensiones; y una preferencia por las operaciones por las concesionarias

El régimen laboral actual del puerto portugués tiene su origen en la reforma de 1993. En ese momento, el Gobierno consideró que no había razones de interés nacional para revisar las disposiciones jurídicas existentes. Señaló que los costes adicionales e ineficiencias que afectaron puertos y limitan su competitividad ya no eran aceptables. Un Pacto de Concertación Social para el Sector del muelle fue firmado por el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones de los trabajadores portuarios.

En 2012, debido a la crisis, la ley general del trabajo experimentó una reforma importante. Para una mayor flexibilidad, las nuevas normas de duración se promulgaron en los contratos laborales, las indemnizaciones por despido, la organización del tiempo de trabajo y la finalización de los contratos.

Regulaciones

El régimen de la mano de obra portuaria de 1993, está consagrado en un conjunto de cinco instrumentos jurídicos diferentes, que vamos a resumir a continuación. Además, vamos a destacar algunas de las disposiciones de los convenios colectivos locales.

Se desprende de las disposiciones legales que todos los empleadores deben tener una licencia y que los trabajadores portuarios se dividen en dos grandes grupos: los que están empleados de manera permanente por un operador portuario (Trabalhadores dos Quadros (privativos) de Empresa), para el cual no hay disposiciones especiales significativas en la ley, y el contingente común (contingente comum) de la Sociedad Portuaria del Trabajo (Empresa de Trabalho Portuario, ETP), es decir, trabajadores del pool (Trabalhadores do quadro da ETP) que son llamados por los operadores portuarios para satisfacer sus carencias de mano de obra a medida que se producen. Las plataformas tecnológicas europeas tienen la autoridad para, entre otras cosas, establecer el número de trabajadores del pool, ceder trabajadores a los operadores portuarios y ejercer facultades disciplinarias.

En primer lugar, el Decreto Ley Nº 298/93 de 28 de agosto de 1993 regula las operaciones portuarias y el acceso al mercado de manipulación de carga (Art. 1).

El Decreto Ley contiene definiciones detalladas de una serie de conceptos básicos como las operaciones portuarias, zona portuaria, zonas en el puerto para los servicios públicos, las zonas para el manejo privado de cargas (industriales), la Autoridad Portuaria, etc. (Art. 2). Define empresas estibadoras (Empresas de estiva) como personas jurídicas autorizadas para llevar a cabo actividades de manipulación de cargas en una zona portuaria (Art. 2).

El Decreto-Ley establece que la actividad de manipulación de la carga es de interés público (Art. 3). Como resultado, sólo se puede proporcionar el manejo de carga:

- Sobre la base de una concesión de servicio público, otorgada mediante un procedimiento de licitación abierto, para una empresa estibadora que entonces posee un derecho de uso exclusivo;
- Sobre la base de una licencia, que sólo puede concederse en los casos en que no se presenten candidatos que compitan o donde un interés estratégico nacional está en juego;

- En casos excepcionales, por la Autoridad Portuaria en sí misma (Art. 3 (2) y 3 (4)).

En 2012, la mayor parte del movimiento de carga está a cargo de las concesionarias privadas, el Capítulo III del Decreto ley contiene disposiciones específicas sobre las empresas estibadoras. Determinadas operaciones quedan fuera del alcance del régimen, estas incluyen el manejo de carga militar; las operaciones de los buques en dificultades supervisadas por las autoridades competentes; operaciones en el curso de las inspecciones oficiales; el manejo de los suministros de buques; la carga, descarga y transferencia de petróleo y otros líquidos a granel en las terminales especializadas, las sustancias químicas peligrosas y, antes de la carga o tras la descarga, del material rodante; amarre y desamarre de la carga, la apertura y cierre de las escotillas y el remolque a bordo de la carga si la lleva a cabo la tripulación del buque utilizando el equipo de a bordo; la limpieza de las bodegas del buque y la carga, descarga y estiba de la carga en los barcos locales que utilizan artes de la nave; y la carga y descarga de los medios de transporte terrestres... Todas estas operaciones pueden llevarse a cabo sin la intervención de los trabajadores portuarios (Art. 7).

El Decreto-Ley establece las condiciones bajo las cuales se pueden obtener licencias (art. 9 y ss.). Estos requisitos se refieren, entre otras cosas situación financiera y económica de la empresa.

Otros capítulos del Decreto-Ley regula los derechos y las obligaciones de las empresas estibadoras (Capítulo IV, Art. 19 y ss.), Las concesiones de servicios públicos (Capítulo V, Art. 26 y ss.) y las sanciones (Capítulo VI, art. 31 y ss.).

Es importante destacar que el Decreto Ley establece que, sin prejuzgar las facultades legales del capitán del buque, la empresa estibadora ejerce la autoridad operacional sobre el personal (Art. 21) y tiene el derecho exclusivo de decidir sobre la plantilla de trabajo necesaria, así como en su gestión (Art. 21). Las reglas sin embargo no afectan a las competencias de supervisión y coordinación de la Autoridad Portuaria y el Instituto de Puerto del Trabajo (ITP) (Art. 21). Hoy en día, este último Instituto esté inactivo y la mayor parte de sus responsabilidades en relación con la mano de obra portuaria, han sido trasladados al Instituto de Transporte Portuaria y Marítima (Instituto Portuario e dos Transportes Marítimos, IPTM). El incumplimiento por parte de un trabajador del pool, de las órdenes dadas por la empresa estibadora da este último el derecho de exigir la sustitución inmediata de dichos trabajadores (Art. 21)

El Decreto-Ley Nº 324/94 de 30 de diciembre de 1994 establece las condiciones de las concesiones de servicios públicos para el manejo de carga en los puertos.

La Condición XI se refiere a las personas empleadas por la empresa concesionaria y estipula que los trabajadores deben emplearse, ya sea sobre la base de un contrato de trabajo, o de conformidad con el régimen jurídico de los trabajadores portuarios, y el concesionario deberá informar trimestralmente al ITP de la composición de su fuerza de trabajo.

El Decreto-Ley Nº 280/93 de 13 de agosto de 1993 exige el marco jurídico para la mano de obra portuaria (Art. 1), y define el trabajo portuario como "las diversas tareas de manipulación de cargas en áreas públicas o privadas, dentro de la zona del puerto" (Art. 1).

El Decreto-Ley no se aplica al trabajo realizado por los empleados o agentes de la Autoridad Portuaria o de los trabajadores en la zona del puerto que no realizan en exclusiva o predominantemente operaciones de manipulación de carga (Art. 1).

El Decreto-Ley define además la mano de obra portuaria (Efectivo dos Portos) como todos los

trabajadores que tienen la tarjeta profesional adecuada y que están involucrados en el manejo de carga en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido (Art. 2). Las actividades de manejo de la carga se definen como estiba, desestiba, carga, descarga, transbordo, almacenamiento y manipulación de mercancías en los muelles, terminales, almacenes y muelles, así como el montaje y desmontaje de los bienes de unidades de carga, y la recepción, almacenamiento y despacho de estos bienes (Art. 2). Una empresa del Trabajo Puerto (ETP) se define como una persona jurídica cuya única actividad es la asignación de trabajadores cualificados para llevar a cabo las tareas de carga y descarga en los puertos (Art. 2). Las zonas portuarias coinciden con las zonas bajo la jurisdicción de las autoridades portuarias (Art. 2). El Decreto Ley distingue entre zonas para el manejo de carga de servicio público y zonas de manipulación de la carga privada en plantas industriales.

Las relaciones laborales entre los trabajadores portuarios y sus empleados se rigen por las disposiciones del Decreto Ley, por las normas aplicables al contrato de trabajo, así como por el resto de la legislación laboral (Art. 3).

En la organización y realización del trabajo portuario, los empresarios y usuarios de los trabajadores portuarios deben tener en cuenta los requisitos de calidad, la productividad y la continuidad de los servicios prestados a los usuarios de los puertos, así como los intereses de la economía nacional y los principios del libre movimiento de personas y bienes (Art. 4).

Sólo los trabajadores que tienen la tarjeta profesional apropiada pueden ser contratados para llevar a cabo las operaciones portuarias (Art. 5).

La tarjeta profesional es emitida por el ITP, ahora IPTM (Art. 6). Tras la emisión de la tarjeta, el trabajador portuario se considera registrado a efectos del Convenio N° 137 de la ILO.

La relación entre las empresas estibadoras, la empresa de Trabajo del puerto, y las empresas que utilizan las zonas portuarias privadas, por un lado, y los trabajadores del puerto, se rige por el contrato individual de trabajo (Art. 7).

Un capítulo aparte del Decreto Ley describe la situación jurídica de las empresas del Trabajo del Puerto (PTE) (capítulo 3).

En primer lugar, las Empresas de Trabajo portuario deben obtener una licencia (Art. 8).

La concesión de licencias de Empresas Portuarias es competencia de la PTI, ahora IPTM, se otorgan de acuerdo con el procedimiento establecido por la Ordenanza del Ministro competente (Art. 8).

Sólo las entidades jurídicas sujetas a derecho privado que se dedican exclusivamente a la prestación de mano de obra portuaria temporal, y que no tienen otras actividades, pueden tener licencia como Empresa de Trabajo Puerto (Art. 9). Las Condiciones técnicas, económicas y financieras para la obtención de una licencia se establecen en un decreto separado (Art. 9). Para todo lo que no regula la ley relativa a la mano de obra portuaria, las Sociedades Laborales del puerto están sujetas a las disposiciones de la legislación general sobre empresas de trabajo temporal (Decreto Ley N° 358/89) (Art. 9) .

El IPTM mantiene un registro actualizado de las Sociedades Laborales de puerto con licencia en cada puerto (Art. 10).

Por último , el Decreto Ley contiene un elaborado régimen transitorio que regula, entre otras

cosas, la transformación de los antiguos organismos para la Gestión de la fuerza laboral del Puerto (Organismos de Gestão de Portuária mão -de -obra, OGMOPs) (Art. 12). También establece sanciones, incluso contra el empleo de trabajadores no cualificados (Art. 18).

El Decreto Reglamentario N° 2/94 de 28 de enero de 1994, que se hizo en virtud del artículo 9 del Decreto Ley N° 280/93, establece las condiciones detalladas en las cuales las Empresas del Trabajo del puerto pueden obtener licencia.

El Decreto reglamentario establece que la ETP tiene la obligación de proporcionar a las empresas estibadoras, y los usuarios de las zonas portuarias privadas, los trabajadores portuarios temporales que cumplan los requisitos legales para llevar a cabo el manejo de carga en los puertos (Art. 2).

Todas las PTE deben obtener una licencia del IPTM (Art.3). Todas deben cumplir las condiciones relativas a la disponibilidad de instalaciones dedicadas, el cumplimiento de las leyes fiscales y de seguridad social, una garantía financiera, experiencia técnica, el cumplimiento de las leyes sobre la actividad y la capacidad jurídica de la gestión, para llevar a cabo actividades comerciales (Art. 4).

A continuación, el Decreto elabora sobre algunas de estas condiciones (Art. 5-7) y establece las obligaciones de las plataformas tecnológicas europeas, que operan bajo una serie de obligaciones de servicio público en general, como la continuidad, la igualdad de trato de los usuarios y la publicación de las tarifas (Art. 9). También regula la celebración de acuerdos de usuarios (Art. 10).

Por último, el Decreto contiene disposiciones sobre la ampliación, modificación y extinción de las licencias (Art. 11-13).

La Ordenanza N° 178/94 de 29 de marzo de 1994 pone en efecto el artículo 8 (2) del Decreto-Ley N° 280/93, y establece las normas de procedimiento detalladas para la concesión de licencias de Empresas de trabajo Portuario.

Hoy en día, hay PTEs en los puertos continentales de Aveiro, Duero y Leixoes, Figueira da Foz, Lisboa, Setúbal, Sines y Viana do Castelo. En Setúbal y Sines, hay dos PTEs. En Setúbal, las plataformas tecnológicas europeas compiten para todo el tráfico. En Sines, un ETP es apta para el tráfico de contenedores, mientras que la otra se centra en carga seca a granel.

Los accionistas de las PTE son empresas estibadoras. Ni el Gobierno, ni la Autoridad Portuaria participa en los pools. En los puertos de Leixões y Lisboa, un representante sindical forma parte del Consejo de la ETP. En Aveiro, los sindicatos también actuaban como accionistas.

Las plataformas tecnológicas europeas no utilizan salas de contratación.

En virtud de acuerdos nacionales de seguridad social, los trabajadores del pool reciben una remuneración garantizada en períodos cuando están sin trabajo.

Prácticamente, las normas sobre sistemas de trabajo son impuestas por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Transporte, las autoridades portuarias, los operadores de terminales y los sindicatos. Las sanciones se aplican a las infracciones de las normas sobre el empleo de los trabajadores portuarios.

En gran medida , la relación entre los empleadores y los trabajadores, se rige por los convenios

colectivos a nivel de puerto.

En Lisboa y Figueira, estos acuerdos confirman, por ejemplo, que el trabajo del puerto solo puede ser realizado por los trabajadores portuarios en el sentido de la convención colectiva y todos los trabajadores portuarios debe poseer una tarjeta profesional. En Duero y Leixões, el Convenio Colectivo confirma el derecho exclusivo de la ETP para suministrar trabajadores temporales y ocasionales, y para sustituir temporalmente al personal permanente de los operadores portuarios.

En Lisboa y Figueira, todos los trabajadores deben:

- Haber asistido a la escuela hasta noveno;
- Tener 18 años;
- Tener carnet de conducir;
- Ser robusto y tener buena salud;
- Haber hecho el curso de trabajador portuario básico.

En el puerto de Lisboa, todos los trabajadores portuarios se clasifican en tres tipos: A, B y C. Los trabajadores de tipo A fueron empleados por las empresas o el pool antes del 31 de diciembre de 1993, y tienen prioridad para ser empleados de forma permanente por las empresas y se asignarán al pool, los trabajadores de tipo B tienen un contrato de trabajo por tiempo indefinido con una empresa. Los trabajadores de tipo C son trabajadores del pool que están empleados por un período determinado por la mano de obra (ETP). Estos últimos se utilizan en caso de aumentos temporales en el trabajo y sólo pueden realizar un trabajo general. Los trabajadores de los tipos B y C se pueden emplear para el trabajo a bordo, el trabajo en el trabajo de la tierra o de apunte. La misma categorización de los trabajadores se aplica en Figueira donde trabajadores del tipo C no se pueden emplear para el trabajo de apuntador.

Los trabajadores se clasifican en categorías: supervisor, coordinador y trabajadores en general; director, coordinador y trabajador en general en Figueira; supervisor, apuntador jefe, coordinador, trabajador básico y general de los trabajadores en Duero y Leixões. Como regla general, todos los trabajadores jerárquicamente superiores a los generales, deben ser empleados como personal permanente de las sociedades.

Además, se hace una distinción entre tres clases profesionales: estiba, transporte y cómputo. Los acuerdos contienen descripciones de las tareas de los trabajadores pertenecientes a las diferentes categorías profesionales. Se nos informó, sin embargo, que estas distinciones se han abandonado en la práctica.

En Lisboa y Figueira, las empresas que deseen contratar nuevos trabajadores deben, por regla general, dar prioridad a los trabajadores del pool de tipo A; hay excepciones cuando no se disponga de los trabajadores que tengan las competencias que se requieran, o todos los trabajadores se nieguen a dicho empleo o hubier motivos legítimos se invocan. En el caso de vacantes para los trabajadores de tipo B, se debe dar prioridad a los trabajadores mejor cualificados de tipo C.

Para reforzar su complemento, el PTE puede utilizar trabajadores ocasionales, también puede mantener una reserva de trabajadores que se utilizan para sustituir a los trabajadores que no están disponibles. Si los trabajadores del pool disponibles son insuficientes en Douro y Leixoes, las empresas pueden emplear a trabajadores con un contrato de duración indeterminada, o

trabajadores ocasionales, pero tienen que informar a la patronal y los sindicatos.

En caso de una escasez de trabajadores del pool, las empresas pueden intercambiar trabajadores entre sí.

Las empresas pueden negarse a emplear a trabajadores del pool en el caso de un delito grave, o por cualquier otro motivo legítimo aceptado por la ETP.

En Lisboa, Figueira, Douro y Leixoes, las empresas tienen la obligación de distribuir el trabajo de una manera justa entre los trabajadores, de acuerdo con sus aptitudes y las necesidades del servicio. Los trabajadores deben estar disponibles para todos los trabajos en su horario y se pueden mover a otra tarea.

Los convenios colectivos de Lisboa y Figueira contienen descripciones detalladas de los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores deben cumplir con las órdenes de su empleador, el horario de trabajo, ejercer el debido cuidado y evitar daños a los bienes y equipos, y llevar a cabo tareas para mejorar la productividad.

La organización y el control técnico de las operaciones son de exclusiva competencia de las empresas portuarias. Los acuerdos subrayan que los trabajadores del pool, también, el trabajo bajo la autoridad y las instrucciones de la empresa usuaria. El empleador tiene el derecho de introducir nuevos equipos siempre y cuando sean seguros y los trabajadores reciban una formación adecuada.

En Lisboa y Figueira, las empresas deciden el número de personal que emplearán. El empleador tiene el derecho de determinar los niveles de dotación, en cooperación con el supervisor de los trabajadores. En Lisboa y Figueira, las cuadrillas estarán integrados teniendo en cuenta:

- Los requisitos técnicos y económicos de las operaciones en cuestión.
- las características de la carga;
- el equipo que se utilizará;
- el tipo de servicio que se realice;
- las competencias profesionales de los trabajadores;
- La prevención y las normas de seguridad aplicables;

Criterios similares se aplican ahora en Douro y Leixoes

En Lisboa y Figueira, los coordinadores, normalmente, no se requieren para realizar el trabajo en general, y los trabajadores en general no pueden realizar más de una tarea .

Los convenios colectivos regulan los tiempos de trabajo, los turnos y las horas extraordinarias. En Lisboa y Figueira, los trabajadores se distribuyen en turnos. Las horas extras deben ser distribuidas de manera justa, conforme a los regímenes especiales. Los trabajadores, deben estar disponibles para todos los trabajos en el curso de horario y pueden realizar otras tareas.

La potestad disciplinaria corresponde a la empresa , pero los sindicatos deben ser informados de estas actuaciones.

Datos y cifras

Hay 21 operadores portuarios y 9 pools en los puertos portugueses, Según IPTM hay 796 trabajadores portuarios en los puertos portugueses, incluyendo 579 trabajadores empleados por tiempo indefinido y 217 trabajadores a plazo fijo. Además de estos trabajadores del puerto, hay un número indeterminado de trabajadores ocasionales.

La participación de los trabajadores del pool en el número total de trabajadores del puerto difiere entre los puertos. Lisboa, por ejemplo, nos informó que la mitad de los trabajadores pertenecen al pool, y el resto personal de la terminal. En Setúbal, hay unos 57 trabajadores de la terminal, y 300 trabajadores eventuales (cifras de mediados de 2012).

Al parecer, todos los trabajadores portuarios se han unido a un sindicato: Hay seis sindicatos, entre los cuales la Unión de Estibadores y Trabajadores del Transporte del Centro y Sur de Portugal (Sindicato dos Estibadores, Trabalhadores hacen tráfego do Centro e sul de Portugal) dice representar el 80% de los trabajadores portuarios en el país. Los sindicatos están organizados en dos federaciones nacionales: la Confederación de Sindicatos Marítimos y Portuarios (Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários, FESMARPOR) y la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Portuarios (Federação Nacional de Sindicatos de los Trabajadores Portuários, FNSTP). Se dice que ambos están afiliados a la ITF.

Cualificación y formación

Como ya hemos mencionado, los convenios colectivos para los puertos de Lisboa y Figueira establecen la asistencia a cursos de formación como condición para el empleo. Sus anexos confirman expresamente que ningún trabajador tiene acceso al trabajo a menos que esté debidamente capacitado.

Los empleadores tienen la obligación de promover la formación de sus trabajadores, y los segundos tienen el deber de asistir a dichos cursos .

Algunos acuerdos locales establecen que ningún trabajador podrá ser empleado como operador de la grúa a menos que esté debidamente capacitado. Se fomenta la polivalencia mediante la capacitación.

La capacitación para los trabajadores portuarios se organiza tanto en el puerto como en la empresa. No hay ninguna escuela nacional de formación portuaria .

Según IPTM, está disponible la siguiente formación:

- Cursos para trabajadores portuarios establecidos.
- Formación en seguridad y primeros auxilios.
- Cursos de especialización en determinadas categorías de trabajadores portuarios, como operadores de grúas, equipos de contenedores y carretillas elevadoras, así como para apuntadores.

No todos los puertos tienen un sistema similar. En Setúbal, por ejemplo, no parece haber programas de capacitación permanentes.

No hay planes de estudio para la formación de los trabajadores portuarios en Portugal.

En la década de 1980 , el Instituto do Trabalho Portuario publicó una serie de cursos de mano

de obra portuaria,
pero hoy estos documentos se utilizan únicamente como referencia.

Los sindicatos participan en la elaboración de los cursos. Un representante sindical señaló que la mayoría de los manuales de capacitación disponibles están preparados por ellos.

Cuestiones de salud y seguridad

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo contiene normas generales relativas a la provisión de condiciones de trabajo seguras, la prevención de riesgos laborales, el desarrollo de políticas, la educación, la formación y la información, etc. Portugal no tiene leyes o reglamentos específicos sobre la salud y seguridad en el trabajo portuario. Sin embargo, el Decreto Ley Nº 298/93 impone sanciones específicas en caso de incumplimiento de las normas de salud y seguridad aplicables (Art. 32).

La Salud y seguridad está regulada más en los convenios colectivos. En Lisboa y Figueira, por ejemplo, los trabajadores deben cumplir con las regulaciones de salud y seguridad y el uso de equipos de protección colectiva y personal. Además, las empresas y los sindicatos acordaron implementar normas internacionales y nacionales de salud y seguridad.

Prácticamente, se aplican con la ayuda de las autoridades nacionales de empleo, la Autoridad Portuaria, las empresas terminales y los sindicatos.

Datos y cifras

IPTM afirma que no hay estadísticas sobre el número, los tipos y causas de accidentes de trabajo con los trabajadores portuarios en Portugal. Según se informa, se mantienen sólo las estadísticas de accidentes de los empleados de las autoridades portuarias.

Política y temas legales

La satisfacción con el régimen laboral portuario aprobado en 1993 parece muy limitado. Con los años, se han presentado diversas proposiciones consecutivas para la reforma del trabajo portuario.

En 1997, el Gobierno portugués publicó "Política Marítima y Puertos Libro Blanco en el enfoque del siglo 21" en el que proponía medidas para desregular el trabajo portuario, lo que garantizaba el derecho de las empresas estibadoras a contratar libremente la mano de obra. El documento de trabajo estaba destinado a ser el punto de partida para una nueva política marítima y portuaria. La Federación Nacional de Sindicatos Portuarios señaló que la desregulación prevista sería contraria al Convenio de la ILO Nº 137. A nuestro entender, el documento no dio lugar a una nueva reforma del régimen jurídico de los trabajadores portuarios.

En 2006, el Gobierno aprobó las "Orientaciones Estratégicas para el Sector Marítimo Portuario". Este documento sugiere la codificación de la legislación portuaria en un Decreto Legislativo o Ley de Puertos). Se presentó un borrador en el Parlamento en 2009. Según se informa, este proyecto de ley habría definido 17 exclusiones específicas de la noción de

"operaciones portuarias", la eliminación del ámbito de las actividades de las empresas estibadoras (y en consecuencia del derecho exclusivo de los trabajadores portuarios) el patio de operaciones, los controles de la puerta, el río, el trabajo en alta mar y los estuarios y las operaciones de carga en zonas portuarias que están integradas en plataformas logísticas.

Según se informa, estas exclusiones estaban dirigidas al puerto de Lisboa, situado en el estuario del río Tajo. Estas propuestas siguen sobre la mesa.

En respuesta a nuestro cuestionario, la agencia gubernamental IPTM declaró que las normas sobre el empleo se aplican adecuadamente.

En cuanto a la política futura, IPTM explicó que los costes de mano de obra para el manejo de carga podrían reducirse a través de no emplear trabajadores portuarios para ciertas tareas. IPTM menciona las siguientes restricciones sobre el empleo:

- Prioridad de empleo de los trabajadores antes de 1993;
- Los derechos exclusivos para ciertas categorías de trabajadores; Baja flexibilidad en el proceso de contratación.

Para IPTM, estas restricciones son las principales desventajas competitivas. IPTM pudo identificar sin condiciones laborales de baja calidad en los puertos portugueses.

A pesar del plan de reforma de 1993, las leyes y reglamentos aplicables y los convenios colectivos siguen imponiendo restricciones de largo alcance sobre el empleo.

Nuestro resumen de los acuerdos actuales señalan que estas restricciones incluyen, por ejemplo, el derecho de los trabajadores portuarios preferentes, la extensión de este derecho preferente a actividades más allá de la interfaz buque / tierra, la distinción entre los diversos tipos, categorías y clases de trabajadores, privilegios especiales para los trabajadores de más edad de tipo A y el derecho de codecisión de los trabajadores sindicalizados en relación con los niveles de dotación.

Una reciente entrevista con el secretario de Estado Sérgio Monteiro confirma el impacto negativo en la competitividad de los puertos portugueses, por las rígidas reglas que obligan a los operadores portuarios para contratar personal para las tareas más allá del rango normal de trabajo en los puertos, hay tener en cuenta la distinción entre el tipo A, B y C y pagar por la disponibilidad de estos trabajadores, aunque no realicen ninguna tarea. Especialmente los de tipo A gozan de privilegios de empleo, independientemente de su productividad o habilidades.

La densidad sindical del 100% y la fuerte protección de los derechos sindicales en los convenios colectivos, sugieren que las cuestiones de exclusividad sindical pueden merecer una mayor atención. En Lisboa, Figueira, Duero y Leixoes, la cuota de afiliación se deduce del sueldo. En los dos primeros puertos, a los trabajadores que no pueden presentar la tarjeta de identificación de trabajador, se les debe permitir el acceso al lugar de trabajo mediante la presentación de una tarjeta de afiliación sindical. En los mismos puertos, los jefes, la más alta categoría profesional, deben ser miembros del sindicato. Los artículos de prensa confirman que el acceso al mercado laboral del puerto está controlado por los sindicatos. La densidad sindical en Portugal en su conjunto es de entre el 19 y 30%. IPTM comentó que en la práctica, la afiliación sindical no es un requisito.

No se permite la autoasistencia. Un importante operador internacional del puerto de Lisboa, nos confirmó que, a diferencia de la situación en Amsterdam, Hamburgo y Tilbury, al equipo no se le permite mover cargas dentro de la nave. Sin embargo, la carga puede ser asegurada

por la tripulación del buque, en conformidad con las leyes y reglamentos aplicables en los términos indicados.

Además, no está permitido el empleo de los trabajadores temporales a través de agencias de contratación fuera del pool.

Según se informa, los trabajadores portuarios en Portugal no se pueden transferir temporalmente de un empleador a otro, ni pueden ser trasladados temporalmente a otro puerto.

Un reciente informe de medios internacional confirma que en los puertos portugueses, no existe un mercado de trabajo competitivo y que los trabajadores portuarios están muy sindicalizados, y tienen gran poder de negociación debido a su capacidad para bloquear las importaciones y exportaciones. Los salarios de los trabajadores portuarios portugueses son excesivamente altos en comparación con la situación en los puertos del norte, como Hamburgo, sin embargo, este último tema está más allá del alcance del presente estudio.

En 2012, la ETP en el Puerto de Aveiro se declaró en insolvencia. En el momento de realizar este informe, estaba bajo un programa de recuperación.

Recibimos quejas particulares sobre cuestiones de salud y seguridad o de formación. IPTM declara que las normas de salud y seguridad se aplican adecuadamente.

Perspectivas

El Estudio general de la aplicación nacional del Convenio de la ILO N° 137, publicado en 2002 observó diferentes opiniones sobre el sistema de trabajo de puerto entre los empleadores y los sindicatos portugueses. La Confederación de la industria Portuguesa (CIP) informó que las recomendaciones de la ILO N°137 y N° 145 se refieren a una situación de empleo y el trabajo que ha cambiado, ya que los textos fueron adoptados en 1973 y que es necesario revisar la legislación nacional para llevar en cuenta los imperativos económicos que prevalecen actualmente en el sector portuario, y por la misma razón, los instrumentos de la ILO también deben ser revisados.

La Unión General de Trabajadores (UGT) lamentó que en la legislación portuguesa relativa a los puertos, que había sido revisada en los últimos años, se admite menos espacio para la consulta y la participación de los sindicatos en la gestión y administración de puertos. Según la UGT, también está prestando menos atención a las cuestiones sociales y el impacto en los trabajadores de los ajustes llevados a cabo en el sector. Las condiciones para el registro de los trabajadores que están disponibles para el trabajo portuario son muy poco disciplinarias. Esta situación ha dado lugar a condiciones de trabajo más difíciles, que una inspección del trabajo ineficaz no es capaz de remediar. La UGT lamentó que ningún efecto fue dada a las disposiciones de protección contenidas en la Convención, que el Gobierno ha ratificado.

En 2007, ambas partes reiteraron sus posiciones. Las organizaciones de empleadores confirmaron que la Convención es insuficiente y debe ser denunciada. En opinión de UGT, las características específicas del trabajo portuario requieren la adopción de normas especiales, en particular en relación con la salud y seguridad laboral y la formación profesional de los trabajadores afectados.

La agencia gubernamental IPTM, nos informó que no se considera el régimen actual laboral

portuario satisfactorio, y también que la seguridad jurídica es insuficiente. IPTM cree que el sistema actual tiene un impacto negativo en la competitividad de los puertos portugueses .

Un experto nos informó que los gastos de personal representan una gran parte de los costes del puerto, sobre todo porque el marco legal no siguió la evolución tecnológica en el manejo de carga. Las disposiciones actuales no están en línea con esta evolución tecnológica y no contribuyen a la sostenibilidad y la competitividad de los puertos portugueses. El tema del alto coste laborales para el manejo de carga podría abordarse a través de las directrices generales de la UE que luego deben ser adaptadas por cada Estado miembro.

Portugal se ha visto gravemente afectada por la reciente crisis económica y, especialmente, por la actual crisis de la deuda soberana. La UE y el Fondo Monetario Internacional (FMI), diseñaron una financiación para permitir a Portugal un respiro de los préstamos, mientras implementa medidas de política necesarias para que la economía vuelva a encaminarse.

El actual Memorando de Entendimiento sobre la política de condicionalidad económica específica prevé las siguientes reformas en el sector portuario:

- Definir una estrategia para integrar los puertos en el sistema logístico y de transporte en general.
- Especificar los objetivos, el alcance y las prioridades de la estrategia, y el vínculo con el plan estratégico general para el sector de transporte.
- Desarrollar un marco jurídico que facilite la aplicación de la estrategia y mejorar el modelo de gobernanza del sistema de puertos. En particular, definir las medidas necesarias para garantizar la separación de la actividad normativa, la gestión de puertos y las actividades comerciales.
- Especificar en un informe los objetivos, los instrumentos y las ganancias estimadas de iniciativas como la interconexión entre CP Cargo y Ex-Port, la Ventanilla Única Portuaria y Logística de Ventanilla Única.
- Revisar el marco legal que rige el trabajo portuario para que sea más flexible, incluyendo la reducción de la definición de lo que constituye el trabajo portuario, con lo que el marco legal más cercano a las disposiciones del Código de trabajo.

En la actualidad, un nuevo proceso de reforma tiene por objeto la modernización del régimen laboral del puerto en armonización con el Código del Trabajo. Su objetivo es mejorar las sinergias entre los puertos, para reducir los costes para los diferentes grupos de interés y aumentar la competitividad de los puertos portugueses.

El 10 de noviembre de 2011, el Consejo de Ministros portugués aprobó la Resolución Nº 45/2011 sobre los Planes Estratégicos de Transporte, donde el Gobierno reconoce que, para asegurar el desarrollo y el aumento de la eficiencia del sector portuario, es esencial mejorar el sistema de gobierno puerto, así como el régimen laboral portuario con vistas a ser mas competitivos y aumentar las exportaciones nacionales.

A mediados de 2012, las propuestas legislativas limitarían el alcance de las normas sobre el trabajo del puerto a la carga y descarga de buques, mejorar la flexibilidad y reducir los costes a través de un tope a las horas extraordinarias, regular la jubilación anticipada para los trabajadores mayores, apertura a las agencias de trabajo temporal y abolir las tarjetas profesionales de los trabajadores portuarios.

En el momento de escribir este informe, el nuevo proyecto de Ley había sido aprobado por el

Gobierno portugués el 20 de septiembre de 2012 y sería presentado al Parlamento. Se basaba en un acuerdo con la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Portuarios y UGT, pero no con los Estibadores y Trabajadores del Transporte de la Unión del Centro y Sur de Portugal, que dice representar a un 80% de todos los trabajadores portuarios en Portugal. Se espera que la reforma para reduzca el coste de las llamadas de puerto de un 25 a un 30%.

Sinopsis de la labor del puerto en Finlandia

Factores

- 5 principales puertos.
- modelo de propietario.
- 67 millones de toneladas
- 9º en la UE en Contenedores
- 44º en el mundo en Contenedores
- 21 empresarios
- 796 trabajadores portuarios
- Densidad sindical: 100 %

La ley

- *Lex specialis* (Decreto Ley de 1993, Decreto de 1994)
- ILO C137
- Ningún CBA en puerto
- Reglamentos laborales del pool
- Usos locales
- Reformas in 1989 y 1993
- Tres categorías de trabajadores: empleados permanentes, empleados del pool y ocasionales.
- El pool debe tener licencia
- Mano de obra en todos los puertos principales, salvo excepciones
- Las acciones de Piscinas Laborales propiedad de empresas estibadoras
- No hay salas de contratación

Temas

- Prioridad de empleo permanente para los trabajadores mayores del pool.
- Prioridad de la participación de los trabajadores del pool.
- Ampliación del régimen más allá del interfaz buque / orilla.
- Derechos exclusivos para determinadas categorías de trabajadores.
- Sistema cerrado.

- Baja flexibilidad del proceso de contratación.
- Limitaciones en la autoridad de los operadores para decidir sobre los niveles de dotación.
- Prohibición de la autoasistencia.
- Prohibición del trabajo temporal
- Esquema de la próxima reforma

Cualificaciones y formación

Factores

Cursos de formación organizados en el puerto y las empresas.

La Ley

Requerimientos de formación local.

Ninguna certificación local.

Promoción de la polivalencia.

Temas

No hay problemas locales específicos

Salud y seguridad

Factores

No hay estadísticas específicas disponibles.

La Ley

- Ninguna *Lex specialist*
- Provisión en el puerto de CBAs
- Ninguna de las parte de ILO nº32 y Nº152

Temas

Falta de estadísticas