

REINO UNIDO

Sistema Portuario

Hay más de 650 puertos en el Reino Unido, los cuales disfrutan de poderes concedidos por la Autoridad Portuaria. De ellos, 120 son comercialmente activa. La geografía del Reino Unido, junto con el coste y las ventajas ambientales del transporte marítimo frente a otros modos de transporte, se ha traducido en que su industria de puertos sea la más grande de Europa en términos de tonelaje de carga.

Más de 50 puertos manejan al menos un millón de toneladas de carga . El puerto de Grimsby y de Immingham es el más grande del Reino Unido por el tonelaje, con 57,2 millones de toneladas de mercancías manipuladas en 2011. El segundo puerto del Reino Unido es el puerto de Londres, que maneja 48,8 millones de toneladas. Felixstowe y Southampton son los puertos de contenedores más grandes del Reino Unido, y Dover es un importante puerto de carga rodada y pasajeros. Los Puertos de contenedores del Reino Unido ocuparon el puesto nº6 en la UE y el 16 en el mundo en 2010.

En 2011, el peso bruto de las mercancías transportadas por mar manipuladas en puertos del Reino Unido fue de 519 millones de toneladas.

La industria de los puertos en el Reino Unido comprende puertos privados, trust (asociaciones) y puertos municipales que funcionan como entidades comerciales de financiación propia, en competencia unos con otros.

Los trust y los puertos municipales, operan de forma independiente, pero la mayoría de los puertos privados pertenecen a grupos, como la Asociación de puertos Británicos, que opera en 21 puertos.

Un número de puertos ofrecen un servicio totalmente integrado, manejo de carga y otros servicios que el propietario del buque requiera. Otros puertos operan en el modelo arrendador por el que la autoridad portuaria proporciona la infraestructura, pero la carga de manipulación y otros servicios son proporcionados por empresas independientes. Algunos puertos tienen una mezcla de los dos sistemas.

Fuentes del Derecho

En términos generales, el trabajo del puerto no está segregado de ley general de empleo del Reino Unido o señalado en un régimen específico. Los trabajadores portuarios gozan de los mismos derechos laborales y las responsabilidades que el resto del Reino Unido.

El Plan Nacional de Empleados Portuarios fue abolido por la Ley de 1989 sobre el trabajo portuario.

La Salud y seguridad en el trabajo portuario está regulada en las leyes y reglamentos generales sobre la salud y seguridad en el trabajo, el Reglamento del puerto de, 1988 y otros instrumentos específicos del sector, reglamentos y orientaciones emitidos por el Gobierno y la industria.

El Reino Unido adaptó en 2003 la Directiva 2001/96/CE, de 4 de diciembre de 2001 que regula los requisitos y procedimientos armonizados para la carga y descarga de graneleros.

El Reino Unido no ha ratificado el Convenio de la ILO N° 137, ni n° 152. Sin embargo, todavía está obligado por el Convenio N° 32 de la ILO.

Los convenios colectivos suelen estar dispuestos según el sindicato de que se trate y de la organización empleadora. Estos acuerdos son, por lo tanto, confidenciales entre las partes; como resultado, hemos podido analizar el contenido de los convenios colectivos sobre el trabajo portuario en el Reino Unido. Según se informa, los convenios colectivos cubrirán, como mínimo, los salarios, horas de trabajo y días de fiesta. No existen acuerdos colectivos de trabajo sobre el trabajo portuario a nivel nacional.

Labor de mercado

Antecedentes históricos

Mucho más interesante que la experiencia del Reino Unido con las empresas del viejo estilo en Londres, por ejemplo, las hermandades “portage” habían estado en funcionamiento desde la edad media - en los puertos ingleses del siglo 19, allanó el camino para el sindicalismo internacional de los trabajadores portuarios, los primeros intentos de organización de la mano de obra portuaria moderna y la gestión conjunta de las relaciones laborales portuarios de toda Europa. Es más, el Reino Unido fue también uno de los primeros países de la UE en reformar radicalmente su régimen laboral portuario, un movimiento que culminó en la abolición de la regulación específica para el control de la mano de obra portuaria - conocida como el Esquema Nacional de los Trabajadores Portuarios - en 1989. A lo largo de su larga historia, el régimen laboral de puerto del Reino Unido, tanto ha servido como referente internacional y como una importante fuente de inspiración para otros Estados miembros de la UE. En particular, varias cuestiones de política y legales urgentes que se plantean hoy en otros Estados miembros parecen haber estado en el centro de los debates sobre las iniciativas de reforma británicas anteriores. Por esas razones, el régimen de mano de obra portuaria del Reino Unido y la discusión de los motivos detrás de su abolición es un ejercicio muy provechoso. Por supuesto, vamos a prestar atención a los acuerdos laborales actuales en los puertos del Reino Unido también.

En Inglaterra, el trabajo del puerto a finales del siglo 19 se caracterizó por el empleo informal. Se empleó un selecto número de trabajadores portuarios ingleses que poseían diversos grados de experiencia, como estibadores o trabajadores que transferían los bienes del muelle a los barcos, de manera permanente y se consideraron los aristócratas laborales del puerto. La gran mayoría de los trabajadores portuarios, sin embargo, eran trabajadores eventuales que nunca sabían si iban a ser contratados en un día determinado, y que descargaban la carga en un barco. Estos hombres buscaban trabajo fuera de las puertas del muelle cada mañana. A menudo sobornaban a capataces para un día de trabajo con una fracción de sus pequeños ingresos y, a continuación, se vieron obligados a hacer muy deprisa la descarga de los buques, y para el trabajo durante veinticuatro horas o más de un turno. Los que encuentran trabajo a menudo tenían que hacer frente a graves peligros.

Recientemente, Dempster resumió la situación de la siguiente manera:

El hecho de que el trabajo portuario era en gran parte no cualificado, junto con el sistema informal de empleo, significó que fuese uno de los peores pagados y menos atractivos para ganarse la vida. Algunos trabajadores portuarios trabajaron regularmente en los muelles, pero otros hombres que estaban en paro iban a los muelles como último recurso en busca de

trabajo. Con frecuencia había más hombres buscando trabajo del que había disponible y el soborno y el abuso eran frecuentes. Los capataces que contrataron a los trabajadores portuarios se encontraban en una posición de gran poder, y utilizaron todas las oportunidades para explotarlos. Esto hizo que a diario se vieran escenas donde los hombres se esforzaban por captar la mirada del capataz con la esperanza de obtener sólo la mitad de un día de trabajo.

La Gran huelga del Muelle de 1889, fue una de las victorias más famosas del movimiento laboral. En un despliegue sin precedentes de solidaridad para un grupo de trabajadores eventuales, que se consideran inorganizables, los estibadores del East End de Londres salieron en masa y paralizaron los muelles. La huelga fue dirigida por, entre otros, el legendario Ben Tillett, que más tarde se convirtió en uno de los primeros diputados laboristas. El acuerdo alcanzado ayudó a muchos otros trabajadores, y sembró las semillas del movimiento sindical moderno.

Sin embargo, casi todas las semanas durante el año 1900, un trabajador portuario de Londres fue aplastado por una carga pesada, o se rompió el cuello al caer en la bodega de un buque, o una grúa que había subido a reparar... Un informe encargado por el Ministro del Interior y publicado en octubre de 1900, comenta la lista de 115 muertes en los muelles británicos durante el año anterior y 4.591 accidentes no mortales.

El movimiento por la reforma del sistema informal de trabajo en los muelles primero centró su atención en los registros. Sólo a los hombres que se registraron se les ofrecería empleo en los muelles, por lo que para los hombres temporales obviamente no había trabajo, y los muelles dejaron de ser el último recurso para el trabajador en paro.

El primer sistema de registro en el Reino Unido fue instituido en el puerto de Liverpool en 1912. Introdujo el registro y dio, a los estibadores registrados, una preferencia para el empleo; se establecieron "clearing houses" (cámaras de compensación); y se introdujo un pago semanal centralizado de los salarios. El registro fue revisado periódicamente por un comité conjunto. Hubo deficiencias en el sistema, sin embargo:

- No todos los empleadores entraron en el esquema;
- Demasiados hombres fueron registrados;
- Los trabajadores registrados no estaban obligados a presentarse al trabajo, de modo que había una escasez constante de los trabajadores en el puerto, que obliga a los empleadores a contratar a los hombres no registrados;
- No se hizo nada para reducir el número de llamadas;

A pesar de estos problemas, los sistemas de registro se distribuyeron en todo el país. Durante la Primera Guerra Mundial, esquemas similares se establecieron en otros puertos del Reino Unido y durante los años de entreguerras éstos se ajustaron más. A principios de la década de 1920, los sistemas de registro se habían aplicado en la mayoría de los puertos británicos.

Siguiendo a los trabajadores portuarios, se introdujo la Ley de 1946 (Reglamento de Empleo), y el Plan Nacional de Trabajadores Portuarios (NDLS) fue presentado por el Gobierno laborista en 1947. El NDLS fue, en ese momento, un instrumento moderno diseñado para reformar el sistema de empleo informal.

El esquema fue un cambio radical para los trabajadores portuarios. Su registro, destinado a

proporcionar un suministro estable de mano de obra experimentada para los empleadores, y empleo regular a los trabajadores portuarios, además de los servicios médicos y capacitación a través de un impuesto financiero sobre los empleadores portuarios.

Las características clave de los NDLS fueron:

Una definición legal de trabajo portuario y la designación de los puertos donde se aplica el esquema:

- La creación de un Consejo Nacional de Trabajadores Portuarios (NDLB), formado por otras 20 Juntas locales de todo el país que consiste en un 50% Sindicatos y el otro 50% por ciento de representantes de los empleadores, que en la práctica dieron el veto a los sindicatos sobre el despido y el control sobre la contratación y la disciplina;
- El registro obligatorio por los empleadores a los trabajadores que, acto seguido, se considerará que han aceptado las obligaciones del régimen;
- La prohibición sobre el registro de los trabajadores para el trabajo con un empleador salvo que, hayan sido seleccionados por un empleador o que se le haya asignado de acuerdo con el Plan.
- Obligación correspondiente de los empleadores para aceptar los jornaleros asignados y sobre los trabajadores para aceptar el empleo; en otras palabras, un monopolio legal del trabajo portuario, el empleo de los trabajadores portuarios no registrados constituyen un delito penal;
- El control de los salarios pagado por los empleadores y los derechos de los trabajadores al fondo de reserva de la Junta Nacional (remuneración de los empleadores respecto de los trabajadores diarios);
- Facultades disciplinarias (entre ellas provisiones de los trabajadores por el incumplimiento de ciertas disposiciones del régimen) y disposiciones para la terminación del empleo de los trabajadores diarios, para los recursos presentados por personas perjudicadas, apelar en los tribunales, y por el coste de la operación del régimen;
- Participación del NDLB en funciones como la formación, el bienestar y la administración de los regímenes de indemnización, financiado por un impuesto sobre los empleadores.

Como resultado, la NDLB administra el registro como explotación o mano de obra en cada puerto, a la que se devuelven los estibadores cuando se termina el trabajo. Sólo a los trabajadores registrados se les permite trabajar en los muelles, reciben un salario garantizado, complementado por los pagos por trabajos realizados.

En 1949, la fuerza de trabajo ascendió a 74.850 trabajadores portuarios registrados. La pertenencia a la unión era una condición de empleo en el muelle. Los empleadores dijeron que pagaban los salarios más altos conocidos en cualquier industria del Reino Unido. En 1950, un grupo de trabajo llegó a la conclusión, entre otras cosas que los trabajadores, por temor a la introducción de maquinaria y al posible desempleo, se aferraron a prácticas perjudiciales para la utilización y ampliación de equipos mecánicos; el grupo de trabajo recomendó que todos los interesados debían aspirar a "una completa flexibilidad del trabajo entre el buque y tierra, y también entre las cuadrillas".

Desde el principio, hubo un cierto grado de descontento con el NDLS y, a mediados de la década de 1960, el régimen fue objeto de una revisión. En 1964, el Comité de Devlin se creó

como un medio para resolver una disputa salarial inmediata en los muelles. El primer informe del Comité, publicado en noviembre de 1964, se dedicó a dicha disputa, pero los miembros de la Comisión se comprometieron a estudiar más profundamente las causas de los problemas crónicos que acosaban a la industria. Los resultados de este trabajo se encuentran en un segundo informe, publicado en julio de 1965. El Comité tomó nota de que el esquema de 1947, había sido sólo un éxito parcial en la eliminación del empleo informal en los muelles y enumeró las siguientes cuestiones:

- Falta de seguridad de los ingresos de los trabajadores portuarios registrados;
- Trato preferencial para "niños de ojos azules", es decir, los favoritos de los empleadores y podían estar seguro, en la mayoría de las ocasiones, que iban a conseguir un trabajo (las otras categorías fueron los permanentes, regular o trabajadores semanales, y se habían satisfecho los puestos, solamente se les dio trabajo después de las necesidades de las otras dos categorías, una mitad o más de todos los trabajadores portuarios cayeron bajo la tercera categoría);
- La falta de responsabilidad por parte de los trabajadores portuarios, especialmente con respecto a la huelga;
- Deficiencias en la gestión (desde 1947, todos los empleadores portuarios tuvieron que ser registrados, pero el único requisito para la inscripción era el deseo de emplear mano de obra del muelle);
- Prácticas de perder el tiempo, tales como el uso de la regla de la continuidad (por el cual un trabajador portuario tiene derecho a completar cualquier trabajo que ha comenzado), mal tiempo de mantenimiento, y dotación excesiva; todas estas prácticas eran dispositivos de protección, diseñados para asegurar la máxima cantidad de empleo para el número máximo de trabajadores portuarios;
- La utilización de tipos de trabajo a destajo;
- Horas extras;
- Pobres en bienestar, comodidades y condiciones de trabajo;
- Dificultad para organizarse en sindicatos;

Para ilustrar aún más la situación, Jensen informó en 1964 de la siguiente práctica característica en el puerto de Londres:

Ya sea que las cuadrillas son contratadas como tales, los hombres que trabajan en los barcos y en el costado del buque, se forman en bandas de acuerdo con los términos de los acuerdos y prácticas industriales en el lugar de trabajo. En tiempos de poca oferta de trabajo se puede producir una situación anómala. Un empleador no puede, o no se le permitirá trabajar en inferioridad numérica. Él no puede completar los hombres de una pandilla gratis. Puede que no haya suficiente en el control para que él consiga los hombres necesitados por la asignación. Además, no se le permite fusionar las pandillas cuando tiene varias que no están a plena capacidad. Debe pagar a los hombres a pesar de que no estén trabajando - los hombres han sido contratados y están en continuidad y debe pagarles. (En un día en los muelles reales en el verano de 1960, el empleo eran escaso, para unos cuatrocientos hombres, mientras que, al mismo tiempo, había ochocientos que no podía trabajar porque los empleadores no podían rellenar las pandillas.) Obviamente, esto puede continuar durante varios turnos si el mercado laboral es escaso. La situación tampoco es la situación es una bendición. A los hombres se les paga sólo los salarios diarios, que pueden ser sólo la mitad, o incluso menos de la mitad, de la cantidad que podrían estar ganando trabajando a destajo. Ellos prefieren estar trabajando. Se dice que a los estibadores contratantes no les importa. Pasan el coste a las empresas navieras y

a los transportistas.

Además, el registro de huelga en los muelles era el peor de cualquier industria.

El Comité Devlin identificó el proceso de eliminación de los trabajadores temporales a efectos de la estabilización de la fuerza de trabajo; reduciendo el empleo de los trabajadores eventuales como requisito previo para el cambio (decasualisation). Se propone que todos los trabajadores portuarios registrados tengan empleo permanente, y que el número de empleadores se reduzca por medio de la concesión de licencias. Por otra parte, el Comité recomendó que todos los trabajadores portuarios sean empleados por un empleador, lo que resultaría en un grupo de reserva muy limitado.

Las propuestas de Devlin se promulgaron de forma legal en los muelles y la Ley de Puertos de 1966 y Trabajadores Portuarios (Regulación de Empleo) (Enmienda) de 1967. Bajo el nuevo régimen, cada trabajador portuario registrado era asignado a un empleo permanente (puestos de trabajo para toda la vida), incluyendo el pago por enfermedad y un plan de pensiones, con un empleador autorizado y registrado. La mayoría de las características de la NDLS, tales como la disciplina y el tamaño de registro de los trabajadores portuarios, se mantuvieron inalterados.

La Ley de 1966 designó 43 Autoridades Portuarias, las autoridades encargadas de la concesión de licencias para los empleadores portuarios, que fijan los criterios que se utilizarán en la concesión de las licencias. Los empleadores portuarios establecieron los criterios que se utilizarán para la adjudicación de licencias. Estos criterios fueron diseñados para restringir licencias a los empleadores que eran lo suficientemente grandes, como para ser capaces de ofrecer empleo semanal para un número significativo de trabajadores, y para garantizar que los empleadores informales (por ejemplo, los empleadores sin estructura, propia empresa o presencia permanente en el puerto, quienes contratarían algunos trabajadores cuando tenían trabajo y luego desaparecen cuando no lo hubiese) fuesen eliminados.

Una condición de licencias era que los empleadores en un puerto debían estar preparados, para asumir los trabajadores suficientes para eliminar el exceso, con lo que se consigue el objetivo de reunir a todos los trabajadores portuarios en empleo permanente (es decir, semanal).

Sin embargo, el Plan de 1967 estableció tres categorías diferentes de trabajadores. La mayoría se convirtieron en trabajadores permanentes empleados por un solo empleador registrado. Un segundo grupo se registraron con un empleador sólo por un período limitado, por lo general para la realización de una tarea concreta, como la carga y descarga de temporada. El último grupo eran miembros del Registro libre temporal (es decir, hombres que serían pagados por la Junta del Trabajo portuario), La aspiración del Plan de 1967 fue que resolvería los problemas laborales en los muelles. Sin embargo, la introducción de métodos de manejo de carga modernos, como la contenerización, lo que significó que la industria experimentó un descenso prolongado en el empleo. La rapidez de estos cambios ha creado un creciente número de trabajadores que se denominan "excedente para las necesidades". Esto se convirtió en un problema particular para la industria como el número de trabajadores portuarios registrados sólo podía ser ajustado bajo una conforme a un acuerdo de indemnización voluntaria.

En virtud de los Acuerdos de Aldington Jones de 1974, si una empresa de manejo de carga deja de operar, su mano de obra debe ser reasignada a otros empleadores en el puerto. Como consecuencia, las empresas estibadoras fallaban uno tras otro como fichas de dominó, y las autoridades portuarias se vieron obligadas a emplear a los hombres para los que no había

trabajo, así, las empresas estibadoras privadas prácticamente desaparecieron.

Cuando el esquema se estableció en 1947 cubría 83 puertos, que comprendía a todo el país donde se utilizó la mano de obra ocasional. Sin embargo, a medida que pasaba el tiempo nuevos puertos comenzaron a florecer, como Portsmouth y Felixstowe, que estaban fuera del esquema y que comenzaron a atraer tráfico. Debido a la libertad del puerto de Felixstowe a adoptar prácticas de trabajo eficientes, junto con una gestión con visión de futuro, el puerto se convirtió en el mayor puerto de contenedores del Reino Unido. Los sindicatos proponen que los puertos que no tienen ese esquema deberían estar obligados a pagar la tasa de la Junta de Trabajo portuario. Ellos, además, se quejaron de la seguridad y otras normas en pequeños muelles y argumentaron que estos deben tener prohibido manejar el tráfico internacional.

El rápido desarrollo de la contenerización, además, llevó a continuas disputas sobre si el relleno y la extracción de los contenedores constituyen el trabajo portuario. Un número de empleadores establece depósitos de compensación y de grupaje fuera de las zonas portuarias (por ejemplo, en Glasgow, Leeds, Manchester, Birmingham, Liverpool y Londres), donde los contenedores eran llenados y desempaquetados por no trabajadores portuarios por un salario mucho menor. Los sindicatos, sin embargo argumentaron que estas actividades constituyen el trabajo portuario y, por lo tanto, deben reservarse a los trabajadores portuarios registrados. En el marco del Plan de 1947, varios operadores de almacenamiento en frío habían reclamado la exención de la obligación de emplear a trabajadores portuarios registrados, pero, en la mayoría de los casos, sin ningún resultado.

En respuesta a un documento de consulta del Gobierno, el trabajo portuario, la reorganización del puerto y una extensión del régimen relativo al Muelle fueron objeto de debate en la Cámara de los Comunes el 14 de abril de 1975. El informe indica que las medidas anteriores, sin duda no habían calmado descontento.

James Prior MP, portavoz de la oposición en materia de empleo, dijo que hay "una gran cantidad de errores en la eficiencia de nuestros muelles. En Londres unos 12 hombres mueven 50 toneladas por turno. La pandilla equivalente en Amberes mueve 350 toneladas por turno. Él continuó diciendo que los comerciantes evitan el almacenamiento de mercancías en los locales atendidos por trabajadores portuarios en los puertos del esquema. Lo hacen por el temor de las huelgas, los costes más altos, menor productividad y la ineficiencia general. Volviendo al tema de los puertos sin esquema, donde ha habido un gran desarrollo en los últimos años, dijo que una de las razones de esto fue la mala mano de obra en los puertos del esquema de trabajo del muelle. Estaba seguro de que los estibadores de Felixstowe o Shoreham no deseaban unirse al esquema de trabajadores portuarios, ya que no tenían nada que ver con eso en absoluto. Alexander Fletcher MP añadió que si las empresas de almacenamiento y contenedores preferían operar fuera de las áreas de muelle, ellos y sus empleados debían tener buenas razones para hacerlo. Estas empresas disfrutaban de buenas relaciones laborales con sus empleados, muchos de los cuales son ex trabajadores portuarios que se han trasladado voluntariamente, sin coacción de ningún lado, en este nuevo empleo. El parlamentario dijo que el Gobierno debe ser consciente de sus responsabilidades para con las empresas que participan en el almacenamiento, frío y el trabajo de contenedores, muchos de los cuales juegan un papel importante en la preparación y distribución de los suministros de alimentos a precios competitivos para los consumidores. Un gran problema en relación con "el trabajo de grupaje", que los trabajadores portuarios reclaman como su trabajo - los trabajos que impliquen relleno y despojo de los contenedores que no va desde el fabricante hasta los muelles, pero se cargan en lugares fuera de la industria muelle, en condiciones que no son comparables a las existentes en los muelles y con diferentes salarios, Eddie Loyden MP comentó lo siguiente:

La situación llegó a tal punto que en algún momento se rellenó y descargó contenedores con los presos. No es de extrañar que los trabajadores portuarios comenzaran a preocuparse por la evolución. En este contexto los estibadores empezaron a buscar algún tipo de legislación para proteger los empleos existentes y, de ser necesario, para traer de vuelta el trabajo a la industria que les había sido quitado. La mejor manera de lidiar con esto fue mediante la ampliación del esquema. Esto no quiere decir que los trabajadores portuarios estén diciendo que los no registrados que están haciendo el trabajo ahora deban convertirse en desempleados, excepto en aquellos casos en que el empleador haya establecido una coraza, con el fin de socavar la posición de los trabajadores portuarios y su empleo. Una razón por la que están pidiendo una extensión de la inscripción es para que las condiciones que prevalecen en su industria se puedan garantizar.

Mientras que el último orador insistió en que había que llevar *cordura a la jungla*, Ian Lloyd MP no podía entender por qué la garantía dada a los trabajadores portuarios debía ser mucho mayor y más específica que el otorgado a los empleados en la industria aeroespacial, y se consagra en la legislación. Keith Stainton MP destacó que el puerto de Felixstowe estaba haciendo muy bien, precisamente porque *había estado libre de todas esas inhibiciones tan limitadas como las actividades de Liverpool, Londres y del casco en los últimos años*. Peter Rees propuso que *uno debe mirar con disgusto y sospecha sobre cualquier monopolio, sobre todo en cualquiera de los existentes, y sugirió que la redefinición del ámbito de aplicación del Plan de Trabajo del muelle se remitirá a la Comisión de Monopolios* de aplicar la prueba de "interés nacional" - no sólo el interés del Sindicato de Transporte y Trabajadores Generales -. a las propuestas. El mismo orador dijo que *si el régimen relativo a muelle se extendiese a Dover, los costes del manejo de carga se incrementarían en al menos un 50%, que la verdadera razón de la extensión era "en deferencia a las susceptibilidades de los trabajadores portuarios registrados", y que parece "que los muelles estaban siendo dirigidas por y para los trabajadores portuarios registrados"*. Marcus Fox MP agregó que *"cada vez que los muelles de Londres llegan a un punto muerto, los estibadores en Rotterdam deben estar bebiendo champán"* y describió la situación del esquema de los puertos en los siguientes términos:

En los puertos sin esquema los hombres trabajarán los fines de semana. Ellos trabajarán para satisfacer los gastos de transporte y las corrientes. No hay prácticas restrictivas. Los hombres permiten la intercambiabilidad entre puestos de trabajo si es necesario y las permiten durante todas las horas entre las naves. Los hombres descargarán un solo barco y cargarán otro simultáneamente. Los barcos no tienen tripulación. En las condiciones del esquema, sin embargo, los puertos requerirán personal extra. Todos sabemos que en Londres, Hull y Liverpool existe rigidez de horas de trabajo, especialmente los fines de semana. Hay adhesión a las prácticas históricas y gastadas, y la rotación de la mano de obra en toda la actividad diluye la eficiencia.

La mano de obra portuaria en los puertos del esquema continuó siendo objeto de numerosas normas y practicas restrictivas, incluyendo:

- El derecho exclusivo de los empleadores registrados para participar trabajadores en trabajos portuarios;
- El derecho exclusivo de los trabajadores portuarios registrados que se dedican a los trabajos portuarios;
- Disputas sobre la definición exacta de los trabajos portuarios;
- Delimitación del trabajo entre las diversas categorías de trabajadores portuarios,

- dando lugar a la obligación de asignar trabajadores a tareas particulares;
- Rigidez de las escalas de dotación, que resulta en exceso de personal, es decir, proporcionar un empleador con más personal del necesario;
 - Bobbing: Establecimiento de un tamaño de cuadrillas inflado (en realidad, el doble de los necesarios) y dejar que la mitad de ellos descansen en casa ese día)
 - Efecto fantasma: la asignación y el pago de los trabajadores portuarios por hacer un trabajo que se podía hacer y no se realizó;
 - Welting: turnándose para dar a los miembros de una pandilla un descanso, por lo que sólo la mitad de una mano trabajó en un momento dado, que tuvo el efecto de aumentar la exigencia de las horas extraordinarias;
 - Cacanny o ir lento;
 - Decepción por el dinero: Exigir una indemnización por los bonos perdidos por el empleador cuando un barco no pudo atracar o un cargamento fue cancelado;
 - Contratación o el nepotismo basado en el parentesco: Las conexiones familiares son el principal determinante en la obtención de un puesto de trabajo en los muelles, y en composición de las manos;
 - Clandestino: trabajadores portuarios registrados, que tenían garantizado pago de reserva cuando no había trabajo para ellos hacerlo, paga extra, por ejemplo, por conducir un minicab o ejecutar otro puesto.

Una célebre causa, destacada por el Gobierno en su Libro Blanco de 1989, fue el apoyo a la abolición del régimen relativo al esquema del trabajo del puerto, se refería a la construcción y el transporte de la barrera del Támesis Gates:

Las puertas de la barrera del Támesis fueron construidas por una empresa en Teeside. Para conseguir que estas grandes estructuras estuviesen en Londres en el otoño de 1982 tuvieron que ser cargadas en barcos y remolcadas hasta el Támesis. Las condiciones climáticas limitan los tiempos del año en que esto se podría hacer y tuvieron que contratar grúas flotantes especiales desde Holanda para levantar las puertas a la barrera. Cargar las puertas en el puente de Cleveland fue un trabajo altamente cualificado que sólo el personal especializado podría llevar a cabo. Esto fue aceptado por todos los interesados. Sin embargo, bajo las definiciones de trabajo portuario parecía estar atracar trabajo. Como se había convertido en una costumbre, la empresa tuvo que pagar por un número de trabajadores portuarios registrados, a pesar de no ser necesarios para el trabajo.

En noviembre de 1981, sin embargo, los trabajadores portuarios contratados por la Autoridad Portuaria se declararon en huelga durante un reclamo de pago. Eso significaba que no había estibadores disponibles para ser pagados para ver a los empleados especializados cargar el barco. Si los especialistas han ido por delante de su empleador, habrían sido responsables de un proceso penal interpuesto por el NDLB, y los sindicatos podrían haber convocado una huelga nacional a causa de este incumplimiento del Plan. Mientras tanto, la asistencia estaba obligada a la huelga, la ventana de tiempo se estaba cerrando, y el periodo de alquiler de grúas acabando. Londres fue amenazado con un invierno más sin una adecuada protección contra las inundaciones, porque no había estibadores disponibles para ser pagados por el trabajo que hacían otros. La instalación de las puertas tuvo que ser reprogramada a un elevado coste. El 1 de marzo la huelga se resolvió, y la carga comenzó el día después, con varios meses de retraso.

En resumen, se desarrolló un sistema de asignación de trabajo inflexible, lo que hizo imposible para intercambiar estibadores a diferentes tareas en el trabajo partido.

En circunstancias normales, el mercado y la competencia habrían eliminado estas prácticas absurdas - también apodadas "aduaneras españolas" - pero la existencia del Plan Nacional del Trabajo del Muelle evitaron este resultado.

Según Hanson, los cinco elementos principales del NDLS - el control y la gestión conjunta, un salario semanal mínimo garantizado, la determinación del tamaño del registro por el NDLB, la reserva de los trabajos portuarios para los trabajadores registrados y, desde 1967, la asignación de todos los trabajadores registrados como permanentes, para los empleadores registrados - crearon en todos los puertos del esquema *"un acuerdo de empleo totalmente rígido, que se hace más anacrónico cada año que pasa"*. El principio de control conjunto impidió que los empleadores gestionasen sus negocios de manera eficaz. También era imposible que pudieran ejercer la disciplina sobre sus empleados; a partir de 1981, cada trabajador portuario registrado que fuese despedido por su empleador en el puerto de Liverpool, habría sido reemplazado según decisión de apelación del NDLB. La responsabilidad del NDLB para la disciplina dio lugar a conflictos de intereses de los sindicatos, cuya doble función causó profundas fricciones con los trabajadores portuarios.

Un MP que abogaba por la abolición del régimen llegó a la conclusión que estaban en el camino, tanto de una utilización eficaz de los recursos como de la adopción de estrategias de inversión de ahorro de trabajo, especialmente en lo que constituye un marco legislativo para el mantenimiento de las prácticas de empleo restrictivas en la industria:

El Plan fomenta prácticas de despilfarro inimaginables; socava una gestión eficaz; destruye la disciplina; embrutece el desarrollo tecnológico y mediante una combinación de altos costes y baja confiabilidad, ahuyenta negocio.

El regreso del Gobierno laborista en 1974 llevó a la introducción del Reglamento de trabajos portuarios de 1976. El proyecto de reforma establece que el Ministro realice los siguientes cambios:

- Extender los NDLS a los puertos sin esquema;
- Definir las operaciones portuarias dentro de un corredor de mitad de milla de puerto (originalmente propuesto 5 millas, pero reducida en el Parlamento);
- Clasificar el trabajo portuario, poniendo así fin a las disputas sobre el llenado y vaciado de los contenedores;
- Abolir el Registro Temporal quitando el poder de las juntas locales de emplear trabajadores portuarios.

El proyecto de ley fue aprobado, pero ponerlo en funcionamiento fue derrotado en la Cámara de los Comunes y el Gobierno no trató de reintroducirlo.

A final de la década de 1970 una parte importante de la industria portuaria se enfrenta a problemas financieros. Sin embargo, la opinión general dentro del gobierno era que cualquier intento de abolir o reformar el NDLS conduciría automáticamente a una huelga portuaria nacional. Por lo tanto, y a pesar de una fuerte campaña organizada por los empleadores portuarios, se decidió que la prioridad era abordar la reforma de las relaciones laborales en general. Además, se argumentó que el coste de la derogación, era que "sólo" hubo 9.200 los trabajadores portuarios registrados en el año 1981, fuera de toda proporción con los beneficios. Durante el decenio de 1980 la legislación en el ámbito de las relaciones industriales

en el Reino Unido fue reformado poco a poco, en particular con las leyes sobre el Empleo de 1980, 1982, 1984 y 1988, que prohibió los piquetes (en lugares que no están conectados directamente a la cuestión de la protesta), se introdujo el requisito de las papeletas antes de la huelga, y se expusieron los fondos sindicales para el riesgo en caso de no cumplir con la ley. Estos cambios fueron para probar, se hicieron más importantes cuando el Gobierno finalmente decidió abordar el NDLS. La propuesta de los empleadores entre 1982-1983 para rediseñar el esquema, no había tenido éxito, porque los sindicatos se pusieron de acuerdo para sustituir a la legislación de un acuerdo nacional voluntario.

Curiosamente, en 1988, el eurodiputado británico Andrew Pearce presentó la siguiente pregunta a la Comisión Europea:

¿Considera la Comisión que el Plan Nacional de Trabajadores Portuarios de Reino Unido, que obliga a ciertos puertos británicos a pagar el coste de compensar a los estibadores redundantes para la vida, es una violación de las normas de competencia de la CEE? ¿Reconoce la Comisión que si el Gobierno británico está decidido a mantener este esquema obsoleto, que desfavorece algunos puertos británicos con respecto a sus competidores, debe cumplir con estos costes?

En su respuesta, la Comisión observa en primer lugar:

Las condiciones de empleo varían considerablemente entre los puertos de la Comunidad, y entre los Estados miembros. En todos los Estados miembros marítimos, excepto Dinamarca y la República Federal de Alemania los trabajadores portuarios tienen, en alguna medida, un status especial y se han diseñado diferentes esquemas, buscando proporcionar una fuerza de trabajo estable para los empleadores portuarios, y seguridad en el empleo para los mismos.

La Comisión pasó a explicar que había examinado las NDLS, cuando un procedimiento se instituyó en 1986, en virtud del Tratado en materia de ayudas estatales. La ayuda en cuestión incluye la asistencia del Gobierno del Reino Unido para cubrir el coste de las indemnizaciones por despido de los trabajadores portuarios registrados. La Comisión consideró que en estos casos, las ayudas que tenían por objeto la reestructuración de la industria, no eran incompatibles con el mercado común, ya que no suelen afectar negativamente a las condiciones de los intercambios en forma contraria al interés común. La Comisión concluyó que necesitaría cualquier ayuda futura similar propuesta por el Gobierno del Reino Unido para ser examinada.

El 6 de abril de 1989, hizo una declaración Norman Fowler, el entonces Secretario de Estado de Empleo, anunciando que el NDLS sería abolido, y que un proyecto de ley se publicaría al día siguiente, acompañado de un Libro Blanco. La estrategia del Gobierno era coger a los sindicatos por sorpresa, y los preparativos se hicieron en total secreto.

El Libro Blanco comenzó haciendo hincapié en la importancia de los puertos marítimos para el comercio del Reino Unido, y señaló que los puertos se enfrentan a un aumento de las oportunidades y amenazas crecientes como consecuencia del mercado único europeo. Se pasó a describir las muchas restricciones inherentes a las NDLS y la historia de los excedentes crónicos. Por otra parte, el documento incluye cinco estudios de caso que ilustran los problemas sin sentido y los costes a los que la NDLS dio origen.

El Libro Blanco concluye que el Gobierno, ha decidido que los problemas sólo podían ser resueltos por reunir a todos los empleadores y todos los trabajadores portuarios en la misma posición que otros empleadores y trabajadores en virtud del derecho laboral. La única forma en que esto podría lograrse fue por una derogación completa de toda la legislación relacionada

con la NDLS. Por último, el Libro Blanco anunció acuerdos de compensación.

El proyecto de ley sobre el trabajo portuario se abrió camino a través del Parlamento y, finalmente, asintió el 3 de julio de 1989.

El artículo 1 de la Ley sobre el trabajo portuario de 1989 estipula:

Abolición del régimen relativo Muelle:

1. El Plan de Empleo de los Trabajadores Portuarios de 1967 hizo se hizo bajo el Reglamento de empleo. La Ley de 1946 dejará de surtir efecto en la fecha de la aprobación de esta Ley.
2. Cualquier junta laboral del muelle local, u otro cuerpo constituido de acuerdo al Plan de 1967, dejará de existir en esa fecha.
3. A pesar que el artículo 3 del Plan de 1967 (funciones de la Junta Nacional de Trabajadores Portuarios como formación y el bienestar), en virtud de la subsección (1), ya no se aplica a la Junta, esta continuará durante el período transitorio para tener poder para hacer provisión para la formación y el bienestar de los trabajadores portuarios, incluida la prestación de servicios médicos del puerto.
4. En esta Ley como "período de transición" se entiende el período que comienza con la fecha de la aprobación de esta Ley y que finaliza en la fecha en la que se disuelve el Consejo de conformidad con el apartado 2.

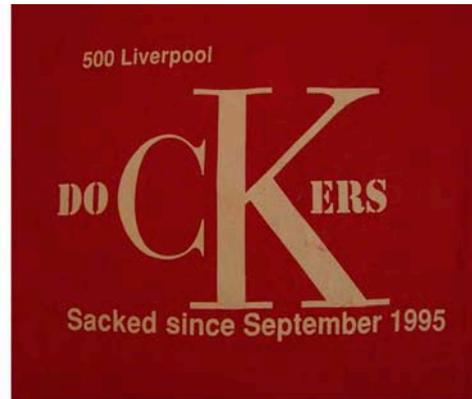
La Ley sobre el trabajo portuario de 1989 contiene además, disposiciones sobre la disolución de la Junta Nacional de Trabajadores Portuarios (Sección 2), el nombramiento por el Secretario de Estado de la persona para que actúa en representación de los miembros de la Junta (Sección 3), las disposiciones financieras relativas a la liquidación de los asuntos de la Junta (artículo 4), la compensación para los ex trabajadores portuarios registrados que se vuelven redundantes (Sección 5) y la protección del empleo de los trabajadores portuarios registrados (Sección 6).

La abolición de la NDLS significaba que ya no había ninguna definición legal de "trabajo portuario", ni restricciones sobre el empleo de los trabajadores para efectuar dicho trabajo.

En el puerto de Liverpool, los trabajadores portuarios habían sido empleados en el muelle por la empresa Mersey (MDHC). Tras la abolición de la NDLS, se hicieron concesiones para no introducir mano de obra informal. En 1995, una pequeña empresa de estiba llamada Torside entró en liquidación, por lo que alrededor de 80 trabajadores portuarios se quedaron sin trabajo. La opinión del sindicato local, fue que, MDHC tenía que asumir el papel de empleador con los trabajadores despedidos. MDHC se negó a hacerlo y cuando los trabajadores se declararon en huelga por solidaridad despidió a toda su plantilla. Hubo piquetes a las puertas del muelle los siguientes 15 meses. La disputa se resolvió finalmente en enero de 1998. Un número limitado de trabajadores portuarios recibió una indemnización, mientras que la mayoría de ellos llegaron con las manos vacías. A partir de 1999 el puerto fue capaz de ejecutar su negocio a lo largo de las líneas comerciales normales sin tener que asumir el coste de los fracasos de otras compañías que operaban.

El futbolista del Liverpool Robbie Fowler apoyó la famosa huelga de los estibadores de Liverpool, un conflicto laboral que duró desde 1995 a 1998. Fowler recibió una multa de 2.000 francos suizos por la UEFA, cuando , después de anotar el gol de la victoria en una Copa de, se quitó la camiseta del Liverpool para revelar una camiseta con el mensaje "500 estibadores

despedidos desde 1995”.



El final de la NDLS dio a las autoridades portuarias la oportunidad, si así lo deseaban, de salir de manejo de carga, dejando el trabajo a otras empresas.

Algunas compañías navieras que previamente habían sido obligados a utilizar empresas estibadoras como contratistas para cargar y descargar sus barcos eran ahora capaces de utilizar sus propios empleados y optaron por hacerlo.

Regulaciones

Hoy en día, los empresarios portuarios no necesitan una licencia porque no hay obligación de los empresarios portuarios a unirse a una asociación de empleadores o una organización profesional similar.

Los trabajadores portuarios son empleados en condiciones normales de la legislación laboral. No hay leyes ni regulaciones específicas sobre el empleo de los trabajadores portuarios, ni existe un sistema oficial del pool.

Los trabajadores portuarios no tienen que estar registrados. No hay condiciones específicas sobre el acceso a la profesión. Si un trabajador del puerto está temporalmente desempleado, recibe la prestación por desempleo regular.

No hay prohibición de empleo permanente de los trabajadores portuarios y los empleadores están autorizados a emplear trabajadores portuarios temporales a través de la contratación de empleo, o las agencias de empleo. La Confederación de Reclutamiento y Empleo nos confirmó que, en general, las restricciones a la cesión temporal de trabajadores en el Reino Unido son mínimas. De hecho, las agencias de trabajo son más frecuente en el Reino Unido que en otros países europeos. En 2009, el Departamento de Comercio, Empresa y Reforma Regulatoria ni siquiera pudo identificar ningún tipo de restricción o prohibición que requiriese el examen previsto en la Directiva sobre el trabajo temporal de la UE.

En un número considerable de puertos del Reino Unido, el trabajo se subcontrata a empresas de suministro, la formación y la gestión de la plantilla de estiba sobre una base 24/7. Algunas de estas empresas mano de obra las crearon la gente del puerto con experiencia, en algunos casos los trabajadores portuarios ex registrados. En Southampton, por ejemplo, los trabajadores temporales se utilizan para el amarre de coches y el trabajo de contenedores. En

Tilbury, la mayoría de los trabajadores son contratados por un pool informal de los trabajadores. En los puertos más pequeños, los trabajadores temporales cubren principalmente para demandas o manejan el tráfico de temporada como frutas y verduras. Otros puertos que dependen de los trabajadores temporales incluyen Birkenhead, Chatham, Liverpool, Thamesport. En la mayoría de las terminales de contenedores, los operadores de transporte de contenedores y grúas de pórtico pertenecen a la plantilla fija de la empresa.

Según un estudio llevado a cabo en Octubre de 2009, 7 de las 45 empresas que suministran trabajadores a los puertos del Reino Unido eran proveedores de mano de obra portuaria; estas empresas se especializan en el suministro de personal a los puertos, y por lo general están vinculados a un puerto específico con el que tienen contratos regulares. Las agencias de contratación general (38 empresas restantes), la mayoría de los trabajadores que suministran son para realizar trabajos relacionados con la carga y/o descarga de mercancía general para la importación/exportación; esto incluye estibadores para trabajar en el muelle y almacenes generales, especialmente los conductores (montacargas, clase 1, 2 etc.). Algunos trabajadores también son reclutados para proyectos de construcción en el puerto.

Según se informa, el intercambio de trabajadores entre los empleadores puede ocurrir, lo que posiblemente podría implicar el cambio de empleador temporal en virtud de un acuerdo formal entre las partes, pero son una minoría. Los trabajadores portuarios se pueden suministrar a otra organización para dar trabajo, pero esto se llevará a cabo a través de algún tipo de subcontratación o arreglo de nivel de servicio. El régimen laboral, la empresa, y el nombre del empleado se especificarán en los acuerdos contractuales.

Los trabajadores portuarios también se pueden transferir temporalmente a otro puerto. Normalmente, un empleado permanente empleado por su organización de empleadores. Si un empleador es dueño de más de un puerto, entonces los empleados se transfieren entre los puertos, pero conservan el mismo empleador. El Contrato para los empleados no permanentes lo suele realizar la empresa de la oferta de trabajo en lugar del puerto para el que se están llevando a cabo trabajos.

Las infracciones a la ley general de empleo pueden ser perseguidas por el empleado, apoyado en diversos grados por un sindicato u organización similar, ya sea a través de un tribunal civil o tribunal laboral.

Datos y cifras

No fue posible obtener información fiable ni una estimación del número de empleadores de trabajadores portuarios en el Reino Unido. Un total de 150 operadores portuarios participan en el manejo de carga en los puertos sería tal vez una conjetura justa; suponiendo que es correcto añadir unos 45 proveedores de mano de obra temporal, el total podría estimarse en unos 195.

Los datos precisos sobre el número de trabajadores portuarios registrados en el Reino Unido, sólo está disponibles para el período anterior a la derogación del Plan Nacional de Empleados Portuarios en 1989.

En la actual ausencia de una definición de la mano de obra portuaria a efectos legales o meramente estadísticos, y dado el uso de mano de obra temporal a tiempo parcial en los puertos, no es posible proporcionar cifras a nivel nacional actualizadas y precisas sobre el número de trabajadores portuarios.

Un estudio menciona que en 2004, 27.300 personas estaban empleadas en el manejo de carga en los puertos. Un estudio de la UE 2006 informó que en 2005, 22.180 personas estaban empleadas en el manejo de carga (incluido el almacenamiento) en los puertos marítimos del Reino Unido.

Una encuesta más reciente del Departamento de Transporte estimó el empleo del puerto en los inviernos entre 2009/10 fue de 37.000. Contratados en total 58.100, el 45% de los cuales (tanto dentro como fuera del puerto) estaban implicados en operaciones de carga, el 11% en operaciones marinas (manejo de buques, etc. amarre), 4% en operaciones de pasajeros y el 16% de gestión, administración y otros servicios especializados (como la ingeniería y mantenimiento, aduanas, seguridad, etc.). El restante 24% en actividades no operacionales, como los agentes de tránsito, agentes navieros, importadores, exportadores etc. El estudio pone de relieve el hecho de que un número significativo de personas que trabajan en las operaciones de carga trabajan para organizaciones que se encuentran fuera del puerto involucrado; por esto, los transportistas con sede fuera empleaban personas portuarias para manejar la carga en el puerto.

En el momento de la encuesta (invierno 2009/10), los empleados no permanentes representaron alrededor del 7% de todo el empleo directo en los puertos por las empresas. En el momento más tranquilo del año esta proporción se redujo a alrededor del 4%, mientras que en la época más ocupada del año fue alrededor del 14%. Una proporción de estos trabajadores fueron contratados a través de agencias de empleo - en el momento de la encuesta los trabajadores de agencias representaron alrededor del 4% del empleo directo en puertos, que oscila entre el 3% en el momento más tranquilo del año y el 9% en el de mayor actividad.

En general, los resultados de la encuesta sugieren una disminución del empleo del puerto.

Las cifras y las entrevistas con las partes interesadas, dan como resultado una estimación aproximada del número actual de trabajadores portuarios del Reino Unido que realizan los trabajadores portuarios en el sentido del presente estudio de 18.000. Varios expertos del sector público y privado consideran esto una conjetura justa, quizás tirando a baja.

Sobre esta base, y teniendo en cuenta un margen de error amplio debido a la falta de comparabilidad del material de origen, la evolución histórica del empleo laboral portuario en el Reino Unido desde la Segunda Guerra Mundial puede esbozarse como:

TRABAJADORES DEL PUERTO REGISTRADOS (SOLO CON ESQUEMA)					PARA TODOS LOS PUERTOS
1950	1960	1970	1980	1988	2012
75264	72550	46912	24492	9649	18000

No hay datos fiables de la densidad sindical. Un representante del Sindicato Unite, nos informó que su sindicato organiza el 90% de todos los trabajadores portuarios sindicalizados en el Reino Unido. Otros sindicatos importantes son la Unión Nacional del Ferrocarril, Marítima y de los Trabajadores del Transporte (RMT) , UNISON y GMB, que une a la gente de mar y los automóviles en el puerto de Dover. En el sector de los contenedores, entre el 90 y el 95% de todos los trabajadores son miembros de un sindicato. En los puertos gestionados por la Asociación Británica y puertos graneleros, la densidad sindical es de alrededor del 50 o 60%. Estos datos dispersos sugieren que la densidad sindical sigue siendo más elevada en los

puertos que en la economía del Reino Unido considerada en su conjunto, donde alcanza un porcentaje de entre el 20 y el 29%.

Cualificaciones y formación

En 1999, Rayner escribió que había una "mitología" en la industria de los muelles, que el Plan Nacional de Trabajadores Portuarios se había perdido la mayor parte debido a la calidad de su formación, y que uno de los temores de las empresas era que los niveles de formación reducirían posteriormente la derogación. Rayner dijo con gran certeza que este temor no se había realizado:

Los clientes demandan un servicio de calidad, incluyendo el control de daños y la sofisticación cada vez mayor, la especialización y el coste de la planta de manipulación de la carga y el capital, han sido tal, que para la gran mayoría de la industria, la formación, ahora proporcionada por organismos especializados, ha mejorado más allá de todo reconocimiento. Algunos puertos, especialmente de Liverpool, tienen una reputación internacional en este campo, han ampliado sus operaciones en la oferta de formación para otros puertos. Los estibadores están certificados cada vez más por sus habilidades. Los empleados por Forth Ports Ltd, en su mayor parte, por ejemplo, ahora poseen VNQs.

Otras fuentes confirman que diez años después de la derogación de la NDLS, muchos puertos en todo el país estaban ofreciendo paquetes de capacitación extensos, que incluyen la oportunidad de estudiar Cualificaciones Profesionales Nacionales (NVQ a nivel II y nivel III NVQ) y grados; los métodos de formación del personal, sin embargo, variaron entre los operadores.

Hoy en día, los empresarios portuarios del Reino Unido deben cumplir con la salud en general y la legislación de seguridad que requiere la provisión de adecuada y suficiente instrucción, información y formación para los empleados (Salud y Seguridad en el Trabajo 1974). Es responsabilidad del empresario llevar a cabo una evaluación de riesgos y el ambiente de trabajo, y para identificar la información, instrucción y formación necesaria para reducir el riesgo de daño, las medidas que sean posibles. Como el enfoque es el riesgo basado en la evidencia, no hay requisitos prescritos. En general, las soluciones son específicas al contexto y al trabajo. Sin embargo, hay algunas iniciativas recientes para desarrollar estándares para la formación del puerto.

En respuesta al cuestionario, se confirmaron los siguientes tipos de formación disponible para los trabajadores portuarios en el Reino Unido (pero probablemente no en cada puerto):

- Continua o formación avanzada después de un programa educativo regular;
- Cursos de introducción para los nuevos trabajadores (obligatorio);
- Cursos para el trabajador portuario establecido (decisión y responsabilidad del empleador);
- Formación en seguridad y primeros auxilios (obligatorio);
- Cursos de especialización en determinadas categorías de trabajadores portuarios, como: conductores de grúas (decisión y responsabilidad del empleador), operadores de equipos de contenedores (decisión y responsabilidad del empleador), conductores de camiones de carga rodada (decisión y responsabilidad del empleador), operadores de montacargas (obligatorios); de amarre y sujeción (decisión y responsabilidad del

- empleador), apuntadores (decisión y responsabilidad del empleador), señaleros (decisión y responsabilidad del empleador), técnicos frigoríficos (decisión y responsabilidad del empleador).
- Formación dirigida a formar trabajadores portuarios polivalentes (decisión y responsabilidad del empleador).
 - Reciclaje de los trabajadores portuarios lesionados y redundantes (a dterio del empleador).

Tras la abolición de la Esquema Nacional del Trabajo del puerto, la formación basada en la empresa es ahora la norma en el Reino Unido .

El puerto de Felixstowe, por ejemplo, tiene su propio centro de formación, con un equipo de cuarenta formadores y simuladores para grúas pórtico sobre neumáticos y grúas de muelle.

DP World en Southampton, dispone de un centro y de las aulas de formación, donde los candidatos pueden practicar y estudiar las habilidades como conducir la carretilla elevadora, la manipulación manual y el trabajo en altura.

PTS, Servicios de Capacitación Portuaria, es una organización creada por el Puerto de Blyth en 2008, que organiza la formación para el puerto, marina, almacenaje, logística y sectores industriales pesados. PTS informa que el aumento de las turbinas eólicas en el mar, y la reubicación de las organizaciones en el noreste de Inglaterra se espera que aumente la demanda de trabajadores altamente cualificados y competentes, impactando más en los retos presentados por una plantilla que envejece. Se reconoció que los capacitadores externos no podían impartir formación para satisfacer la demanda futura de los trabajadores portuarios cualificados, ya que no tienen conocimiento de la industria.

La División de los Puertos escoceses de Forth Ports, que comprende los puertos de Grangemouth, Leith, Rosyth, Dundee, Methil y Burntisland, desarrolló un Programa de Gestión/Desarrollo de supervisión con sede en la casa y la formación externa, que consiste en la iniciación, Programas y Desarrollo de gestión específicas formación externa, donde los empleados puedan lograr cualificaciones reconocidas tanto nivel nacional, como preuniversitario: Cadena de Suministro (Gestión de Logística y Operaciones) y Diploma en Gestión Portuaria. Los supervisores pasan por la Gerencia/Supervisión de Desarrollo Profesional de Calificación (VQ) a nivel de gestión 3.4. Programas internos y especializados salida también complementan este programa e incluyen personas, Grúas y formación a los supervisores. Todos los gerentes y supervisores son formados en IOSH 4.5 y seguridad durante cuatro o cinco días. Los operadores portuarios están capacitados para el Nivel de Estiba VQ2 y hasta la fecha, los puertos escoceses ha capacitado a más de 300 empleados. Además, todos los empleados reciben una formación de seguridad completa cuando comienzan con la Compañía, donde se comprueba la certificación y los empleados se familiarizan con la planta y el equipo antes de trabajar en un entorno operativo. Todos los empleados que están certificados, están sujetos a un programa de evaluación continua donde cada uno se evalúa, en cada categoría particular de planta. La formación en seguridad también se lleva a cabo de forma regular. Se lleva a cabo una formación en seguridad también para actualizaciones sobre la nueva legislación y para la capacitación según se requiera. La compañía lanzó una iniciativa de la Asociación de seguridad para sus empleados y los sindicatos promovieron una mayor seguridad dentro de la industria de los puertos. Este contó con la participación de 360 empleados, la Universidad Metropolitana de Londres, Unite y el equipo directivo de la Compañía.

Forth Ports también tiene formación y equipo de desarrollo en el puerto de Tilbury.

En 2002, la industria de los puertos estableció Habilidades portuarias y de seguridad (PSS). Esta organización cuenta con un amplio mandato para trabajar con sus miembros y otras partes interesadas, para estimular y fomentar altos estándares de salud y seguridad, y una mano de obra altamente cualificada. PSS está básicamente financiado a través de suscripciones, y está abierto a todas las organizaciones portuarias relacionadas, incluidas las autoridades portuarias, zonas de conservación, puertos y operadores de terminales, empresas estibadoras y empresas de suministro de mano de obra.

En 2012, PSS representaba 90 organizaciones relacionadas con los puertos de todo el Reino Unido. Se estima que aproximadamente 18.000 personas, o dos tercios de los empleados de las operaciones portuarias donde la seguridad es una preocupación particular. PSS trabaja en cooperación con la Asociación Británica de Puertos (BPA) y los principales puertos de Reino Unido (UKMPG), son los únicos accionistas. PSS tiene un Consejo de Administración compuesto por representantes de alto nivel de la BPA, y UKMPG, así como otros intereses de los empleadores.

PSS administra una serie de trabajos y grupos de asesoramiento que incluyen habilidades portuarias y grupo de Seguridad (PSSG; anteriormente Grupo de delegados para la prevención de accidentes). El PSSG ofrece a la industria un foro para que los profesionales de salud y seguridad, y otros con el mismo interés, conozcan y discutan temas de actualidad, y compartan información y mejores prácticas.

Se establecen grupos de trabajo especiales para tratar problemas específicos. Tales problemas pueden incluir el desarrollo de orientación de la industria, la interpretación de la legislación, o el desarrollo de estándares nacionales ocupacionales y los marcos nacionales de cualificaciones.

PSS también ofrece una amplia gama de servicios a sus miembros. Éstos incluyen:

- La difusión de información a través de publicaciones periódicas en la web PSS. Estas publicaciones proporcionan información importante sobre, por ejemplo, los accidentes e incidentes legales (incluyendo consultas), la prevención, las habilidades y las normas, temas, publicaciones de la industria, y eventos y formación;
- Asesoramiento técnico sobre las cuestiones relativas a la salud, la seguridad, las habilidades y las normas de la industria de los puertos;
- La producción y la publicación de material de orientación específico de la industria;
- La facilitación de eventos nacionales e internos de formación en temas específicos de los puertos.

Con el consentimiento de la HSE, los miembros son capaces de nombrar a la PSS como una de sus "personas competentes", de acuerdo con la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo, lo que refleja la gama de servicios de salud y seguridad y los consejos proporcionados.

PSS actúa como el cuerpo de ajuste para el sector de los puertos y trabaja con las empresas y otras partes interesadas, para desarrollar normas y cualificaciones profesionales nacionales marcos, que satisfagan las necesidades de los empleadores y los alumnos en el futuro.

Casi todos los sectores de la industria han desarrollado Estándares Nacionales Ocupacionales (NOS). Estos identifican roles clave de trabajo dentro de un sector en particular, rompen cada rol en sus actividades componentes y definen el rendimiento, la conducta y el conocimiento que un empleado necesita para llevar a cabo la actividad. El sector de los puertos actualmente tiene cinco conjuntos completos de NOS. Dos se refieren a las operaciones portuarias y tres a la gestión del puerto. Los NOS reflejan las mejores prácticas dentro de la industria y, como tal, proporcionan un punto de referencia útil que puede medir el desempeño individual de los empleados. Por tanto, pueden adaptarse para su uso como herramientas de gestión, que cubren una amplia gama de funciones de los empleadores, incluyendo el reclutamiento, desarrollo de los empleados y la gestión del rendimiento.

PSS también está desarrollando un marco de cualificaciones que reconocerán la profesionalidad y la ayuda al desarrollo de los que ya trabajan en el sector portuario. El marco también proporcionará un camino profesional y la cualificación de entrada para aquellos que están considerando trabajar en el sector portuario. Dentro de este marco se han previsto el Plan Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional de Escocia (N/SVQ), el aprendizaje (Fundación del Aprendizaje moderno (FMA) en el País de Gales), el aprendizaje Avanzado (aprendizajes modernos en Gales y Escocia) y un título de la Fundación.

La Formación Profesional, y la cualificación Nacional de Escocia, son títulos diseñados para reconocer las habilidades y conocimientos de los que ya trabajan en el sector de los puertos, a través de la evaluación del rendimiento en el trabajo. Aunque no son estrictamente programas de desarrollo, muchos centros de evaluación tienen la capacidad de ayudar a planificar y, posiblemente, conocer, las necesidades de desarrollo de las personas, para que puedan completar la cualificación.

La necesidad de una adaptación profesional a medida, llevó a una colaboración entre el PTS, el examinador EAL y las Habilidades de puerto y Seguridad destinados a desarrollar el nivel II y nivel III de las cualificaciones profesionales (NVQs) en las operaciones portuarias. Financiado por la Agencia de financiación y el Fondo social europeo (ESF), PTS ofrece estos NVQs a los empleados en el noroeste de Inglaterra, pero las cualificaciones EAL están abiertas a todas las regiones y han sido entregadas en todo el Reino Unido. En Junio de 2012, el nivel II se ha revisado y actualizado.

En el año 2000, la industria de los puertos (Asociación de Puertos británicos, los puertos principales del Grupo y Capacidades de puertos y seguridad) desarrolló un Código de Prácticas sobre la participación de los empleados no permanentes, en las operaciones de manipulación de la carga en la industria portuaria.

El propósito de este Código voluntario es establecer un estándar mínimo de la industria, en la que los empleados no permanentes no trabajen en las operaciones de manipulación de la carga hasta, que la compañía esté convencida de que haya seguido una formación de seguridad apropiada. El Código ha sido revisado en 2005.

Un estudio de 2009/10 señaló que 13 de las 45 agencias temporales de trabajo activas en los puertos del Reino Unido, que fueron entrevistadas (29%) ofrecían algún tipo de formación que iba desde la salud y la seguridad básica, a una inducción de puerto completo, que, por lo general, se administra en combinación, ya sea con la autoridad portuaria o el negocio que estén realizando en el puerto.

28 de las 45 agencias entrevistadas (62%) declararon que no proporcionan ningún tipo de formación para los trabajadores; por una serie de razones:

- Los puertos proporcionan típicamente una inducción que cubre la mayor parte o la totalidad de los elementos de interés es decir, la salud y la seguridad, formación competencial y formación relacionada con los puertos.
- Las agencias rara vez llevan a cabo la formación de sí mismas, a pesar de que podrían organizar la formación si así lo solicita el cliente, tienden a verse a sí mismas como un mero recurso para encontrar el personal con las capacidades existentes para llevar a cabo con éxito y de forma segura sus roles de trabajo, consideran que sea responsabilidad del cliente proporcionar la formación específica de trabajo.
- Hoy en general, son pocos o ninguno los requisitos educativos para trabajar en un puerto. Lo que los trabajadores requieren típicamente es la experiencia, que tiende a ser considerada como más de un año haciendo un trabajo similar al que se habían aplicado para el manejo de la carga, es decir, la mano de obra en general , etc. Se llevan a cabo también controles cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores tienen las licencias de maquinaria, especialmente los conductores.

Cuestiones de salud y seguridad

Regulaciones

La salud y seguridad de los trabajadores portuarios del Reino Unido está cubierto por la Legislación, en particular, la Salud y Seguridad en el Trabajo, etc. Ley 1974.

La legislación se aplica a todas las operaciones de muelle, en tierra, y a bordo de los barcos, cuando los trabajadores en tierra con base están involucrados. No se aplica para las operaciones llevadas a cabo exclusivamente por la tripulación del buque bajo su dirección, que están cubiertas por la legislación de la marina mercante, impuesta por la Agencia Marítima y de Guardacostas (MCA).

La gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1999 establece una serie de requisitos para las empresas para asegurar que están manejando adecuadamente la salud y la seguridad. Éstas incluyen:

- Una evaluación de riesgos de sus actividades. Que debería identificar las medidas necesarias cumplir con sus obligaciones en virtud del derecho de la salud y la seguridad, y reducir los riesgos de manera razonable y factible.
- Asegurarse de que es eficaz: Hacer una planificación, organización, hacer control, seguimiento y revisión de las medidas que ponen en su lugar;
- Nombramiento de una persona competente para proporcionar asistencia sanitaria y la seguridad. Alguien con las habilidades necesarias, el conocimiento y la experiencia para gestionar la salud y la seguridad;
- Proporcionar a los empleados la información que sea precisa, incluyendo a las personas cuyo primer idioma no es el Inglés.
- La cooperación y coordinación con otros empleadores que comparten el lugar de trabajo.

El Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) es el responsable de la aplicación de la Ley de 1974 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo , etc Ley 1974, y sus reglamentos, en los puertos de Gran Bretaña.

Por ley, las empresas deben consultar a todos sus empleados sobre materia de salud y seguridad.

La regulación principal, específica a los puertos, es el Reglamento de los muelles de 1988, que se basa en el Convenio nº 152. de la ILO. Estos Reglamentos imponen requisitos de salud, seguridad y bienestar con respecto a las operaciones de atraque. El Reglamento contiene disposiciones relativas, entre otras cosas, sobre la iluminación, el acceso, el transporte por agua, rescate, equipo de salvamento y extinción de incendios, escotillas , rampas y cubiertas, y los conductores de vehículos y operadores de planta de elevación. También establece el requisito general de cómo se planifican y ejecutan las operaciones del muelle, de tal manera que se garantice la medida en que sea razonable y factible de que ninguna persona esté expuesta al peligro (Sección 5).

Otros instrumentos regulatorios relevantes incluyen:

- Las sustancias peligrosas en las zonas del puerto Reglamento de 1987;
- La carga y descarga de los buques pesqueros Reglamento de 1988.

HSE , la Agencia Marítima, Guardacostas e Investigación de Accidentes Marinos han firmado un Memorando de Entendimiento para las actividades de aplicación de la salud y la seguridad, en el agua y mar.

En su página web, HSE ofrece una gran cantidad de instrumentos de orientación y mas información sobre la salud y la seguridad en los puertos, incluyendo los temas que causan las principales lesiones y problemas de salud, donde podemos obtener una orientación útil sobre cómo manejar estos riesgos, el papel de HSE en la industria portuaria, y la forma de gestionar la salud y la seguridad en los puertos para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales.

Un instrumento de orientación de gran importancia es el Código de Prácticas de Seguridad, aprobado en los muelles, que abarca la seguridad en las operaciones de muelle y está dirigido a aquellos que tienen el deber de cumplir con las disposiciones del Reglamento portuario de 1988.

Esto incluye personas que controlan las instalaciones del muelle, representantes de seguridad de la planta y equipos, empleadores portuarios, gerentes, y funcionarios de seguridad. El Código ha sido preparado para la discusión conjunta entre la Confederación de la Industria Británica, el Congreso de Sindicatos, otros Departamentos del Gobierno y de la Salud y Seguridad (HSE). El Código integra un Reglamento (en particular, el Reglamento portuario de 1988), un código de Prácticas aprobado (ACOP) y orientación. Aunque no se observa ninguna disposición en el Código no es en sí un delito, que el fracaso puede ser llevado al Tribunal en proceso penal como prueba de que una persona ha infringido el Reglamento o la Sección de la Ley de HSW al que se refiere la disposición. En tal caso, se podrá abrir a esa persona expediente para satisfacer a la Corte según el Reglamento o la Sección de la Ley incumplida.

En 2011, el HSE publicó una guía rápida para la salud y la seguridad en los puertos, que ofrece entre otras cosas un resumen de los principales requisitos legales.

En el año 2000, se introdujo el el Código de Seguridad Marítima Portuaria, que se aplica a todas las autoridades portuarias en el Reino Unido que tienen poderes para dirigir y regular la navegación.

Aplica los principios bien establecidos de los sistemas de evaluación de riesgos, y gestión de la seguridad de las operaciones marítimas en el puerto. Sin embargo, no contiene disposiciones específicas sobre el manejo de la carga.

La Política industrial para la salud, la seguridad y las capacidades, es conducido a través del trabajo de la asociación de los Puertos del Comité Nacional de la Industria de Sanidad, seguridad, capacidades y normas.

Las organizaciones asociadas representadas en el Comité son:

- El centro de formación AMICUS.
- Departamento de Transporte (División de puertos).
- Salud y Seguridad.
- Agencia Marítima y de Guardacostas.
- Sindicato Nacional de Oficiales de Marina, Aviación y Transporte marítimo (NUMAST).
- Capacidades y seguridad portuaria.
- Transporte y Unión General de Trabajadores .

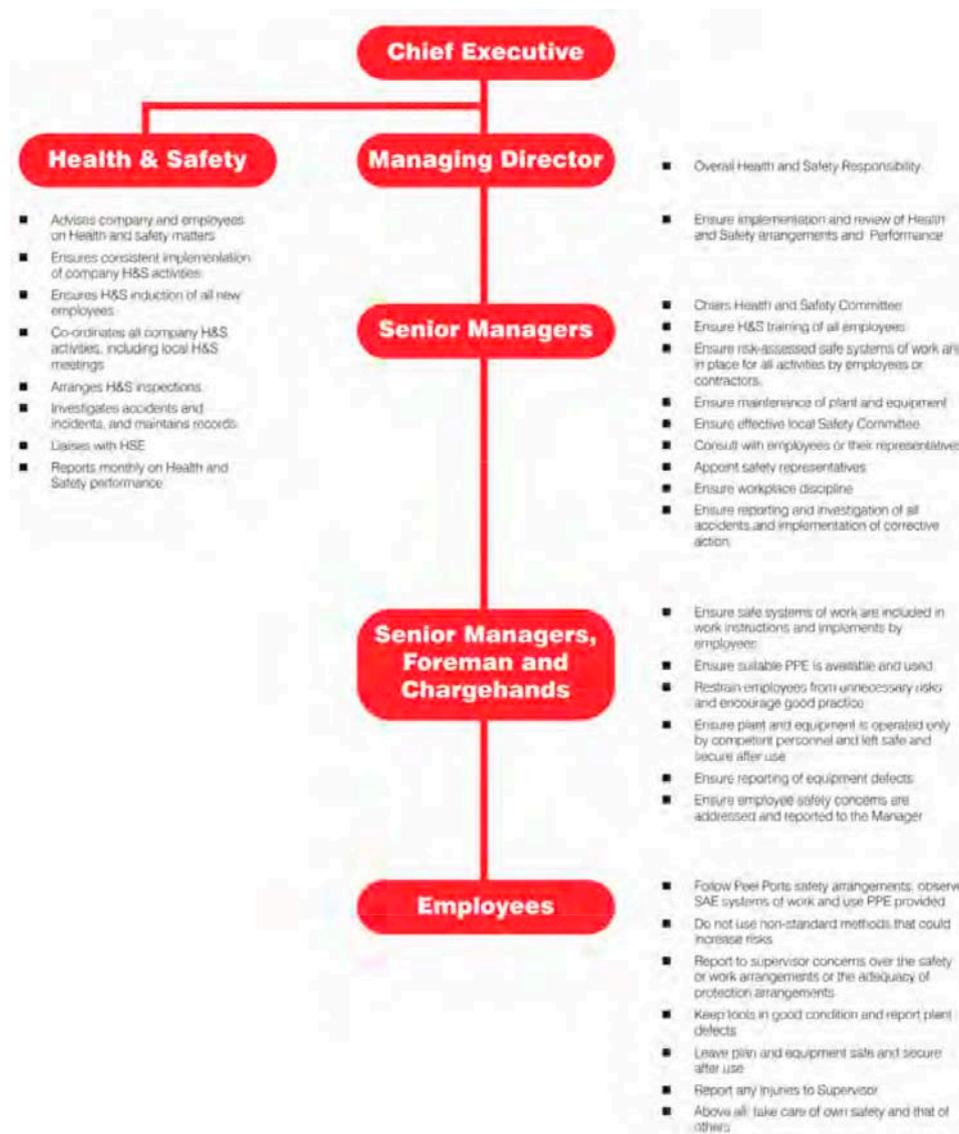
Las empresas portuarias por su cuenta, han desarrollado planes de salud y de seguridad internas. Por ejemplo, la Declaración de Salud y Seguridad Política Corporativa del grupo Peel Ports menciona los siguientes compromisos del Grupo:

- El Director General tiene la responsabilidad específica de la salud y la seguridad.
- Él delegará autoridad para implementar políticas de grupo a sus directores generales, altos directivos de salud y gerentes de seguridad y Supervisores.
- Sistemas seguros por riesgo evaluado de trabajo están en su lugar para todas las actividades potencialmente peligrosas, y son supervisados en todo momento.
- Se designan personas competentes para ayudar en el cumplimiento de obligaciones legales, inclusive, cuando proceda, especialistas de fuera de la organización.
- Existen medidas para garantizar que los representantes son consultados y tienen la oportunidad de plantear preocupaciones sobre asuntos relacionados con la salud, la seguridad y el bienestar.
- Se mantienen Instalaciones adecuadas para los empleados de la salud , seguridad y bienestar.
- A cada empleado se le da esa información, la enseñanza y la formación que sea necesaria para permitir el funcionamiento seguro de las actividades de trabajo.
- Todos los empleados tienen conocimiento de las disposiciones relativas a su salud, seguridad y el bienestar.
- Estas disposiciones son monitoreadas y revisadas periódicamente para asegurarse que son eficaces.

El Código está destinado principalmente para el titular - para la mayoría de las autoridades

portuarias esto significa los miembros de la junta del puerto - quien es directamente responsable de la seguridad marítima en las aguas del puerto. El Código establece el principio de una norma nacional para todos los aspectos de la seguridad marítima portuaria y tiene como objetivo mejorar la seguridad para los que utilizan o trabajan en los puertos, los barcos, los pasajeros y el medio ambiente. El Código se refiere a algunos de los deberes y facultades legales existentes, que afectan a las autoridades portuarias en relación con la seguridad marítima, pero no crea nuevos derechos legales para las autoridades portuarias (Departamento de Transportes, Puerto del Código de Seguridad Marina, Londres, Departamento de Transportes, 2009).

El diagrama a continuación se exponen los principales responsabilidades de la salud y la seguridad dentro de Peel Ports (fuente: Salud Corporativa y Declaración de Política de Seguridad de Peel Ports Group)



Las infracciones de la ley relativa a la salud y seguridad de los empleados son procesadas por el Ejecutivo de Salud y Seguridad, una agencia del gobierno del Reino Unido. La policía también

pueden estar involucrada en el proceso.

Hechos y cifras

Bajo la iniciativa puertos más seguros, que se lanzó en 2002, PSS afirma que la industria logró reducir sustancialmente la tasa de accidentes mortales, los principales y más de tres días de notificación obligatoria, con lo que alcanzó e incluso superó sus objetivos iniciales. Tomando los datos disponibles del último año completo (2011), la tasa global de incidencia muestra una caída del 54% en comparación con el 2000.

En 2008, el Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) publicó los accidentes en la industria de los muelles. Un análisis de las estadísticas de los 2005/06 y 2007/2008. En este informe, HSE explica que el trabajo del muelle siempre ha sido considerado uno de los más peligrosos en el Reino Unido, y las estadísticas muestran que el número de víctimas mortales se remontan a 1896, que hubo 71 víctimas. Entre los años 1950 y 1960 el número de víctimas mortales en la industria era muy alto de entre 40 y 60 cada año, cuando la industria estaba regulada por las antiguas Actas. Esto cambió en 1985 a raíz de la aplicación de la Notificación de Lesiones, Enfermedades y Reglamentos peligrosos (RIDDOR) de 1995. Ha habido algunos cambios en RIDDOR y en los códigos SIC, lo que hace que las comparaciones sean difíciles. Entre 1996 y 1997, hubo un total de 781 lesiones reportadas (incluidas 6 muertes) en los puertos. Según HSE, el número de lesiones de los últimos años está entre 800 y 900 cada año. Las cifras sugieren que las áreas prioritarias de atención para la industria deben ser la manipulación, los resbalones y los tropiezos.

El sindicato Unite concluyó con estas estadísticas, que el historial de seguridad de la industria había empeorado considerablemente.

En 2010, el Departamento de Transporte publicó las siguientes cifras sobre los accidentes en el puerto: Estimaciones de la tasa de accidentes en los puertos del Reino Unido, 2009/10 (fuente: Departamento de Transporte de 2010

	ESTIMACIÓN DEL Nº DE ACCIDENTES	Nº DE EMPLEADORES	TASA ANUAL COMO PORCENTAJE	TASA ANUAL POR CADA 100000 EMPLEADOS
DIRECTAMENTE RELACIONADO CON EL PUERTO, EN EL PUERTO	421	37000	1,1	1100
EN OTROS PUERTOS	72	12200	0,6	600
EMPLEADOS DE EMPRESAS DIRECTAMENTE RELACIONADOS, CON SEDE FUERA DEL PUERTO	57	7000	0,8	800

La encuesta sugiere que, entre las empresas portuarias, la tasa de accidentes entre el 100% de los empleados, fue alrededor del 50% más alto que el promedio general. El trabajo sugiere además, que la tasa de accidentes directos sobre los empleados del puerto, no de la oficina, era aproximadamente el doble de la media global.

Recientemente, HSE publicó estadísticas sobre accidentes de trabajo en la industria de los puertos, en un período de cinco años a partir del 2006/07 y 2010/2011. Los datos representan los accidentes e incidentes peligrosos notificados a HSE por RIDDOR.

Parece, sin embargo, que estos datos, que cubren distintos transportes por agua, más carga manejan independientemente el modo de transporte (por ejemplo, puertos, aeropuertos, transporte por carretera) no son lo suficientemente precisos para apoyar las conclusiones orientadas a las políticas sobre el nivel de seguridad de la mano de obra portuaria. Además, HSE menciona una serie de advertencias de interpretación generales.

Bajo el SIC de 2007 sólo tenemos 2 años de datos de empleo 4 dígitos, y por lo tanto, no podemos ofrecer tasas promedias de 3 años. Las tasas de dos dígitos estarán disponibles a partir del próximo año. El análisis se divide en clasificaciones industriales estándar como se define en el 2007 (SIC), y se centra en seis categorías de la industria (SIC a nivel de 4 dígitos) de forma independiente o como totales combinados.

- 5010 Transporte marítimo y de pasajeros costera.
- 5020 Transporte marítimo y de carga costera.
- 5030 Transporte de pasajeros hacia el interior.
- 5040 Transporte terrestre transporte por agua
- 5222 Actividades de servicios relacionados con el transporte por agua.
- 5224 Manejo de carga.

A efectos de este informe, los datos proporcionados para el Transporte por agua incluirán los códigos SIC 5010, 5020, 5030, 5040 y 5222 como se identifica anteriormente.

La manipulación de la carga (SIC 5224) se refiere a todo el transporte y no es, por tanto, capaz de ser incorporado en cualquier tipo de transporte en particular (por ejemplo, puertos, aeropuertos, transporte por carretera). Por lo tanto, aunque hemos referenciado los datos RIDDOR para SIC 5224 en relación a los puertos, no es posible determinar con seguridad, qué tipo de transporte se ve más afectado por estos datos que otro. Es importante tener esto en cuenta a la hora de interpretar las cifras. Estas advertencias son:

RIDDOR

A partir de 2010/2011 HSE recogió datos que, más tarde, publicó usando SIC 2007 en lugar de SIC 1992 y SIC 2003. Los datos anteriores recopilados usando SIC 1992/2003 pueden utilizarse en publicaciones después de la recodificación en SIC 2007 para mostrar las tendencias. Puede haber errores como resultado de tal recodificación, y vamos a anotar claramente cualquier serie que creemos que haya sido afectada por una discontinuidad.

Advertencias generales sobre los datos RIDDOR

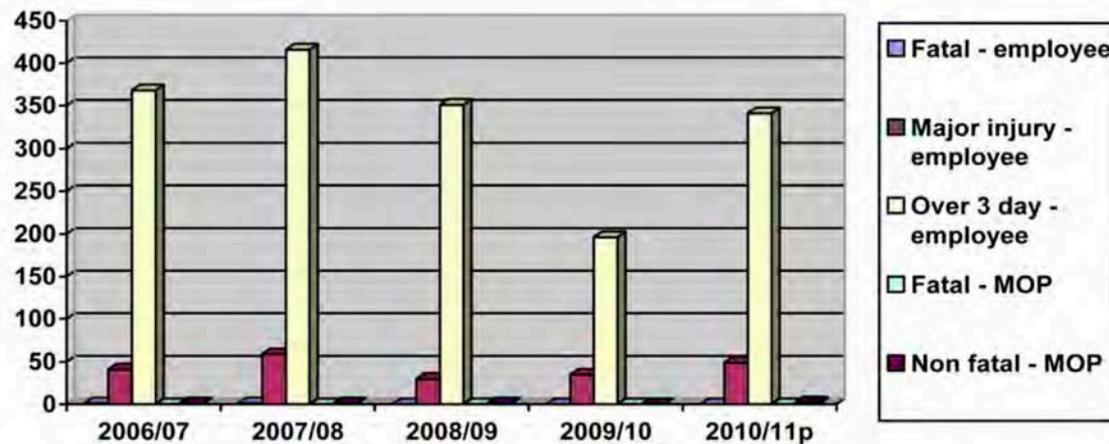
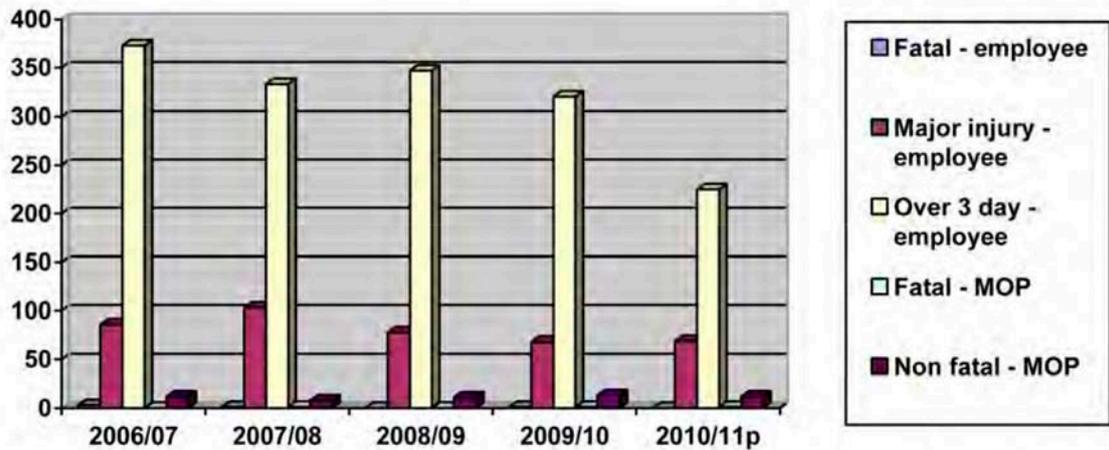
Los datos RIDDOR deben interpretarse con cuidado, porque se sabe que las lesiones no mortales, son sustancialmente inferiores a la realidad. Actualmente, se estima que poco más de la mitad de todas las lesiones de los empleados se reportan, los autónomos reportan una proporción mucho menor. (Para más información sobre las advertencias debe aplicarse al análisis de los datos RIDDOR)

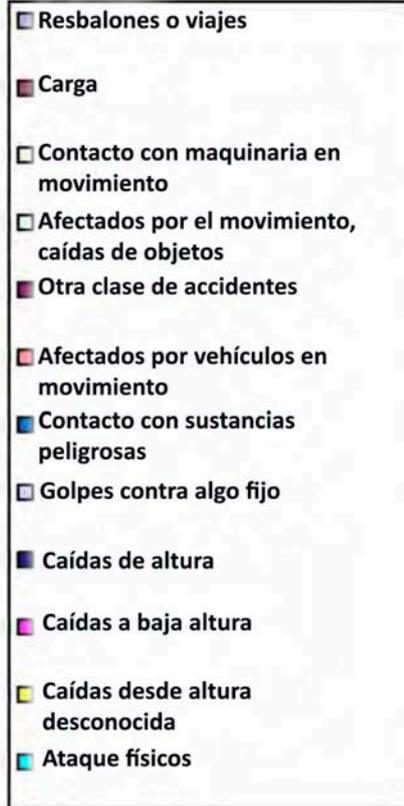
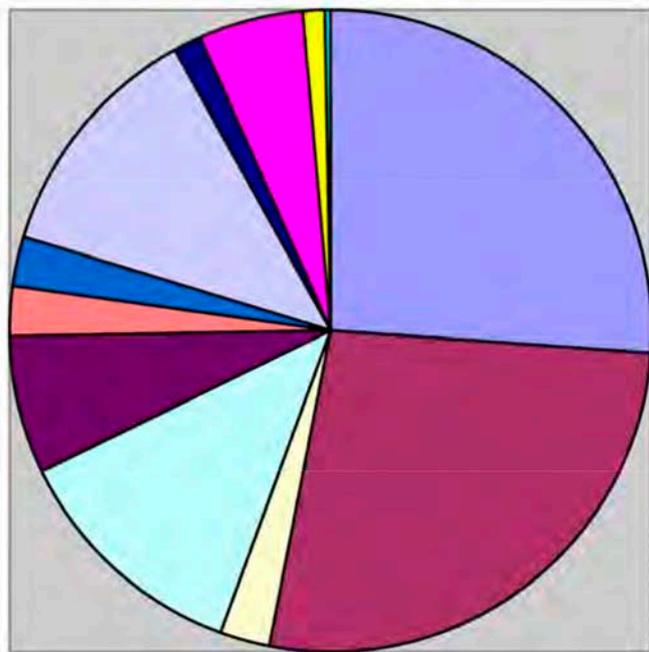
1. Los datos de las lesiones no fatales reportadas bajo RIDDOR casi siempre se subestiman por una considerable cantidad total que se habría registrado si hubiese habido el 100% de los informes.
2. Las comparaciones entre los diferentes subgrupos dentro de los datos RIDDOR (por ejemplo, las comparaciones entre un sector industrial y otro) deben tener en cuenta la posibilidad de que existan diferentes niveles de información en los subgrupos que se comparan.

Números pequeños

Este resultado incluye recuentos que son números relativamente pequeños. (Más información que explica la necesidad de cautela al hacer comparaciones que involucran pequeñas cantidades)

Un factor adicional que necesita consideración cuando los números son pequeños es que la codificación de los datos, es, por su naturaleza un proceso propenso a errores. El error de codificación es más probable que se produzca cuando la codificación se hace más detallada. Así, por ejemplo, cuando el sector industrial (SIC) o la naturaleza del empleo (SOC) se codifican a un nivel de cuatro dígitos, los errores de codificación pueden tener una influencia importante.





Sucesos peligrosos para el transporte de agua en el Reino Unido (no manipulación de la carga) (fuente: Salud y Seguridad)

ACCIDENTES OCURRIDOS POR CLASE	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Fallo, hundimiento o vuelco de la maquinaria de elevación	22	22	13
Fallos de recipientes cerrados	0	0	1
Fallo en alguna parte de los contenedores	1	0	1
El equipo entra en contacto con líneas eléctricas	1	0	0
Cortocircuito que para la planta mas de 24 horas	1	1	1
Mal funcionamiento de los generadores de radiación	1	0	0
Fallo de cualquier equipo de elevación o soporte, durante una operación de buceo	1	1	1
Colapso total o parcial de un andamio sobre 5m	0	1	0
Explosión o incendio en la planta que tarda mas de 24 horas	0	3	0
Vertido o escape accidental de sustancias que pueden causar muerte o lesión grave para la salud	1	4	3
Incendio o explosión en estructura marina	1	0	0
TOTAL	29	32	20

Sucesos peligrosos para el transporte de agua en el Reino Unido (no manipulación de la carga) (fuente: Salud y Seguridad)

ACCIDENTES OCURRIDOS POR CLASE	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Fallo, hundimiento o vuelco de la maquinaria de	9	3	7

elevación			
Fallo en alguna parte de los contenedores	1	0	0
Cortocircuito que para la planta mas de 24 horas	1	1	0
Fallo de cualquier equipo de elevación o soporte, durante una operación de buceo	0	1	0
Escape de sustancias inflamables	1	0	0
Vertido accidental o escape de sustancias que pueden causar muerte o lesión grave para la salud	0	1	1
TOTAL	12	6	8

Por último, HSE también mantiene estadísticas sobre la actividad de LA aplicación en los sectores del transporte de agua y manejo de carga.

El 31 de julio de 2012, el Ejecutivo de Salud y Seguridad publicó un comunicado de prensa en su página web en la que se informó al público, que un operador de atraque en un puerto de Essex había sido multado con 20.000£ por fallos de seguridad, después que a un empleado le amputaran las dos piernas, después del aplastamiento por un contenedor de carga.

Política y temas legales

Problemas del mercado de trabajo

Desde la abolición del Régimen Nacional del Trabajo portuario, y la privatización de una serie de grandes puertos en el Reino Unido entre los años 1980 y 1990, el Gobierno del Reino Unido ha continuado apoyando un enfoque impulsado por el mercado de la industria con una interferencia mínima del centro.

Hoy en día, nadie parece abogar por el restablecimiento de las NDLS o cualquier otra forma de regulación del mercado de trabajo portuario. En otras palabras, la regulación del mercado de la mano de obra portuaria no es un problema en el Reino Unido. Sin embargo, recientemente, un sindicato propuso introducir un nuevo tipo de pasaporte portuario.

Nuestro cuestionario no reveló mayores problemas resultantes de las restricciones sobre el empleo o las prácticas laborales restrictivas.

Seguridad del puerto informó que la legislación laboral del Reino Unido se aplica correctamente. Mientras que la organización no identifica ninguna restricción sobre el empleo, o prácticas laborales restrictivas, admitió que existe inseguridad en el empleo y desempleo en el Reino Unido como en todos los países de la UE y más allá. Pero, estas dos cuestiones no pueden considerarse condiciones de trabajo de baja calidad o de otra manera inaceptable, ya que el Reino Unido cuenta con sistemas sólidos y legislación para abordar los temas restantes (desde la seguridad social a la falta de formación), aunque existe una clara necesidad de mejorar las habilidades y la seguridad.

En una entrevista, un gestor naviero experimentado en Liverpool, confirmó que todas las escalas de dotación fueron abolidas y que el empleador puede elegir libremente a sus hombres. La mayoría de los puertos del Reino Unido operan sobre una base 24/7, excepto los más pequeños. En las terminales de contenedores, se suele aplicar un sistema de turnos de tres. La autoasistencia no es un problema. En la mayoría de los puertos del Reino Unido, el amarre lo realiza la tripulación del barco, pero hay excepciones.

Sin embargo, las empresas todavía están tratando de aumentar la flexibilidad, por ejemplo a través de la introducción de "contratos de seguimiento de la nave" que estipulan que los trabajadores portuarios trabajan cuando los barcos están listos para ser descargados, en lugar de un modelo de cambio establecido. Esta innovación, que reduce las horas extraordinarias, acabó en un conflicto industrial en el puerto de Tilbury en 2012, que dio lugar a la primera huelga de trabajadores portuarios en el área de Londres desde 1989, y un esquema similar propuesto a Teesport. Algunos trabajadores se quejan incluso, que la flexibilidad afecta a su vida familiar; algunas señales sugieren incluso la supervivencia local del sistema cerrado y nepotismo.

En respuesta al cuestionario, el propietario del buque DFDS menciona la precariedad laboral, y el desempleo temporal de trabajadores en el puerto de Dover, como un desafortunado resultado de la gran competencia que existe en el canal, y los altos precios de los combustibles, que obligó a varios operadores a cerrar sus negocios. En cuanto a Immingham, la misma compañía menciona cuestiones en relación a los días y las horas limitadas de trabajo, y las ausencias no autorizadas, pero estos no se ven como un problema competitivo importante.

En una entrevista, un transportista de carga rodada internacional comentó que en Tilbury, donde se aplica un sistema informal de pool, hay una escasez estructural de trabajadores calificados que provoca retrasos y congestión. El puerto se dice que ofrece una pobre calidad del servicio. Se da prioridad a la seguridad de los trabajadores por encima de la estiba sin riesgo de cargas para ser descargado en el puerto de destino. Se aluden razones de salud y seguridad para justificar el tamaño de las manos, considerablemente mayores que, por ejemplo, Amberes o Hamburgo. No se permite el amarre y la sujeción por la tripulación del buque. El puerto de Southampton está organizado como una empresa comercial, con una gran flexibilidad. En este puerto, no existe escasez de personal y se permite a la tripulación realizar el amarre.

Una compañía de ferry, nos confirmó que las operaciones son mucho más flexibles en Ramsgate, que en Ostende en Bélgica, donde la mano de obra está estrictamente regulada.

Desde la publicación de la política portuaria moderna del Gobierno: Una política de Reino Unido en 2000, la falta de datos estadísticos y el nivel de salud y seguridad en el trabajo en los puertos, ha atraído repetidamente la atención de los legisladores nacionales.

Para empezar, los puertos modernos destacaron la tasa inaceptable de accidentes en los muelles - cuyas causas son muy diversas - y la necesidad de desarrollar las cualificaciones de los trabajadores portuarios, y promover la formación, especialmente de los trabajadores de ETT. El Gobierno también anunció que estaba trabajando para la ratificación del Convenio de la ILO Nº 152 - un proyecto que ya ha sido abandonado.

Cuestiones de salud y seguridad

En su informe de 2003 sobre la política de puertos, el Comité de Transporte de la Cámara de los Comunes, señaló que la dependencia de los principales puertos del Reino Unido sobre los trabajadores temporales u ocasionales, sobre todo en las horas punta, es incuestionable, y que el Comité tiene que saber hasta qué punto el trabajo portuario lo llevan a cabo empleados cualificados, y el grado en que la precariedad ha llevado a una reducción en la base de los conocimientos. En las estadísticas y la seguridad, el Comité aprobó las siguientes conclusiones

y recomendaciones:

Estadísticas

- *Clasificación Industrial estándar (SIC) los sistemas deben ser modificados con carácter de urgencia, a fin de facilitar la recopilación de datos precisos sobre la industria portuaria. [...]*
- *La información estadística existente en los puertos cae gravemente por debajo de lo que se requiere de una industria moderna. Aunque el Departamento de Transportes lo reconoce, no parece haber urgencia para hacer frente a esta necesidad de estadísticas precisas. Es una desgracia que haya tan poca información estadística sobre un sector tan vital para la prosperidad económica y comercial del Reino Unido. Estamos asombrados del poco avance en el desarrollo de la base estadística necesaria para informar a la política. El Departamento de Transporte debe producir estadísticas periódicas sobre la actividad portuaria en colaboración con la industria. Esto debería cubrir: Detalles de empleo, la salud y la seguridad, la infraestructura y los datos económicos generales. Las estadísticas sobre los accidentes, lesiones y enfermedades de los trabajadores portuarios son particularmente importantes y deben estar disponibles a nivel nacional. [...]*

Hacer los puertos seguros

- *Esperamos que el Gobierno establezca objetivos nacionales identificables en la salud y la seguridad en los puertos, junto con un calendario para su aplicación . [...]*
- *La revisión actual del Reglamento de los Muelles de 1988 ha estado vigente mucho tiempo. Los códigos revisados deben dar una orientación clara y práctica, que incluya una definición explícita de «formación adecuada" del término. [...]*
- *Hay una gran escasez de inspectores de puertos dedicados a cumplir las obligaciones de la Salud y Seguridad (HSE). Esperamos que el HSE fije un calendario para su contratación, junto con la prestación de un programa de capacitación eficaz. [...]*
- *Esperamos que el HSE tome medidas inmediatas contra los empleadores que no cumplan con sus obligaciones de formación. [...]*
- *El HSE, el Departamento de Transportes y Cabilidades de Puerto y Seguridad, (PSSL) deben controlar los niveles de seguridad y la formación para los empleados del puerto para garantizar las cualificaciones. Especial atención se debe dar a las prácticas de trabajo seguras, en la industria más peligrosa del Reino Unido. El pasaporte de Puerto es un sistema voluntario para demostrar el logro de las competencias básicas portuarias. Recomendamos que este esquema se persiga y se utilice como base para un programa de formación estándar y riguroso. Un alto nivel de formación profesional en todas las actividades portuarias relacionadas, es esencial para mantener la seguridad en la "industria con base en tierra más peligrosa en el Reino Unido." [...]*

El Convenio nº152 de la ILO, se ocupa de la salud y seguridad de los trabajadores portuarios. Nos molestó el cambio y la actitud de esta importante convención y recomendamos que sea ratificada por el Gobierno tan pronto como sea posible. [...]

- *Durante la evolución del proyecto de Directiva sobre el acceso al mercado de los*

servicios portuarios, se ha dejado claro que "la cualificación profesional y las cuestiones ambientales, podrían ser uno de los criterios para autorizar la autoasistencia". Apoyamos firmemente esto. Creemos que estas cuestiones deben ser uno de los criterios para autorizarla. [...]

En 2006, el Gobierno puso en marcha una revisión de la política de puertos. El documento de trabajo contenía entre otras cosas, la siguiente información sobre la seguridad en el trabajo portuario:

Se estima que la tasa de accidentes para los negocios directos en el puerto puede ser 1,2 accidentes por cada 100 trabajadores en promedio, al año (un rango de 1,0 a 1,5 por ciento). La tasa de accidentes es menor de lo estimado por los Puertos (2,8% en 2004), ya que se pensaba que el PSSL tuviera una cobertura más estrecha de las actividades de empleo de puerto y se concentrase en las empresas más involucradas en las operaciones portuarias (manipuladores de carga, por ejemplo), donde los empleados sufren más riesgos. [...]

Cuando el Comité de Transportes informó sobre cuestiones portuarias, en 2003, describió el sector como "la industria con base en tierra más peligrosa en el Reino Unido". Esto fue avalado por el índice de accidentes inaceptablemente alto para el empleo en los muelles. Estos datos se basan, en parte, en una comprensión incompleta de la extensión del empleo del muelle, que el propio Comité había resaltado. En el informe mencionado, en el documento de discusión en 4.14, DfT ahora ha publicado nuevos datos donde estima que la tasa de accidentes es, menos de la mitad de lo informado hasta ahora .

[...] Incluso aparte de ese ajuste técnico, se está haciendo un buen progreso en la industria en el problema de la seguridad, ayudado ahora por un enfoque más centrado en el Ejecutivo de Salud y Seguridad. El HSE, que tiene la responsabilidad de aplicar la seguridad a los trabajadores portuarios, los pasajeros y otros visitantes, y los materiales que pasan por los puertos hasta el muelle o embarcadero, está implementando una "revitalización de la estrategia de Salud y Seguridad". Como esto afecta al papel de los puertos del HSE, esto implica acordar prioridades con la industria y los sindicatos, y hacer un mayor esfuerzo en conseguir esos puertos con registros de seguridad pobres.

[...] Sin embargo, la principal responsabilidad de altos estándares de seguridad recae en la propia industria. Capacidades del Puerto y Seguridad Ltd (PSSL) es la organización de la industria de los puertos encargada de la tarea de promoción de la salud, la seguridad, las habilidades y las normas. Formado en 2002, PSSSL representa los intereses de las empresas portuarias, trabajando en estrecha colaboración con los sindicatos y organismos gubernamentales como DfT, la HSE y la Agencia Marítima y de Guardacostas (que es una agencia ejecutiva del Departamento de Transporte), que tienen que remitir la seguridad de la parte del mar. Todos estos socios tienen un compromiso compartido para alcanzar y mantener altos estándares de salud y seguridad, y una mano de obra altamente cualificada y productiva en el sector portuario. Esto es particularmente importante para la mano de obra del muelle, mucho más pequeña actualmente; la cifra actual de 54.000 es sólo una quinta parte del nivel de hace 40 años. Pero las operaciones portuarias son ahora mucho más intensas, y se necesitan niveles más altos y trabajar con alta tecnología, incluyendo contenedores, transbordadores de carga rodada, transporte de automóviles y equipos de manipulación a granel.

[...] El principal avance en la seguridad de los muelles ha sido a través de la seguridad de los Puertos Iniciativa de PSSSL. Trabajando a partir de una base de datos de accidentes reportados

de 2001, ha superado su fase 1, metas de reducción de los "accidentes grandes y con víctimas mortales" en un 10% a finales de 2005, con un resultado de la ejecución real de poco menos de 22% en 2004; ha habido un éxito paralelo al objetivo en otros accidentes importantes. Todos los grupos de interés se centran ahora en la mejor manera de mantener este expediente en la Fase 2, lanzado en mayo de 2006.

En respuesta a las propuestas del Gobierno, el Comité de Transporte de la Cámara de los Comunes recibió memorandos de las partes interesadas y también escuchó a los testigos:

En su exposición, las capacidades y la seguridad de los puertos proporcionan datos detallados sobre la mejora de la tasa de accidentes en los puertos.

La Unión General de Trabajadores del Transporte, sin embargo, disputó estas cifras e insistió en la necesidad de que el Reino Unido se adhiriera a los instrumentos de la ILO sobre el trabajo en el muelle.

HSE explicó que es difícil producir estadísticas de accidentes para la industria del muelle totalmente exactas, porque la clasificación estándar de la Industria (SIC) no identifica el trabajo portuario como una categoría separada.

En la audiencia, los representantes del sector insistieron en que el historial de seguridad en los puertos había mejorado, mientras que los sindicatos afirmaron, por el contrario, que los accidentes habían aumentado.

El Comité señaló, entre otras cosas:

La industria de los puertos parece ser una de las más peligrosas en cuanto al empleo. Seguimos preocupados por la veracidad de las estadísticas sobre las tasas de empleo y de accidentes; nosotros tampoco estamos convencidos de que el régimen de seguridad monitoreado por Cabilidades portuarias y Seguridad Ltd (PSSL) sea eficaz.

En las estadísticas , el Comité declaró :

Dudamos que el Gobierno tenga un control sobre la producción de las estadísticas de empleo y de accidentes. Hemos recibido una gran cantidad de pruebas, cuestionando la base estadística de cifras de 2005 del Gobierno en el empleo y accidentes en los puertos. El Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) reconoció que la Clasificación Industrial Estándar (SIC) todavía no identifica el trabajo portuario como una categoría separada. Esto se planteó al Gobierno por nuestro Comité predecesor en 2003, cuando el Gobierno acordó en que era necesaria la modificación de la SIC y que "la revisión estaba en marcha". Nosotros preguntamos por qué, entonces, el problema persiste.

Al TGWU le preocupa que las cifras de empleo de los trabajadores portuarios estén siendo subestimadas. Los puertos emplean aproximadamente a 90.000 personas, pero unas 36.000 son trabajadores de agencias y sustitutos y están en constante cambio. Dada la importancia de la industria, el Comité está de acuerdo con el TGWU que es difícil entender por qué el Departamento está basando sus supuestos sobre tales datos de empleo.

Esta vez, la Comisión de Transportes llegó a las siguientes conclusiones y recomendaciones en materia de seguridad:

- *Habilidades y seguridad portuaria Ltd parece ser una organización profesional que está trabajando duro para mejorar la seguridad en la industria de los puertos. Del mismo modo, el Código de Seguridad Marítima Portuaria (EMSP) parece estar funcionando bien. Pero nos preocupa que tanto PSSL y EMSP sean voluntarias. Se recomienda que el Gobierno establezca una inspección de seguridad legal para los puertos, y haga obligatoria la EMSP tan pronto como sea posible. Ambas medidas tranquilizan a los trabajadores portuarios, que son valorados por el Gobierno, y por sus empresas y cuya seguridad es primordial.*
- *Es imposible evaluar las mejoras en la seguridad de los trabajadores portuarios sin cifras fiables, y nuestra evidencia sugiere que las cifras de empleo y de accidentes utilizados por el Gobierno no son exactas. Nuestro Comité antecesor se aseguró en 2004 que "las cosas estaban mejorando", pero nuestra evidencia sugiere que la confusión sigue reinando. La confianza necesita restaurarse; con este fin, los trabajadores portuarios deben tener una clasificación separada estándar para su industria (SIC) y una auditoría independiente de la seguridad de los puertos. En pocas palabras, los trabajadores portuarios se merecen algo mejor.*

El Departamento de Transportes respondió que no está convencido de la necesidad de una inspección independiente de la seguridad de los puertos, ni la de hacer obligatorio Código de Seguridad Marítima (EMSP). Se cree que el enfoque voluntario puede ser el camino correcto, dado que la necesidad de garantizar la responsabilidad de administrar los puertos con seguridad recae en las autoridades portuarias. Asimismo, declaró que la clasificación industrial estándar de 2007, incluye ahora clasificaciones separadas para los trabajadores portuarios, y será adoptado por HSE en su momento.

Una encuesta para 2009/10 indica, que las agencias de trabajo temporal que trabajan en los puertos del Reino Unido por lo general, comienzan sus procedimientos de accidentes una vez que han sido informados por el cliente o el empleado de la situación. Estos procedimientos, en general, trabajan en conjunto con los del puerto. Los encuestados a menudo, explicaron que el accidente se registra en el libro de informe de accidente por ambas partes, y ambos a menudo llevan a cabo una investigación exhaustiva de los hechos. Sin embargo, los resultados parecen indicar que hay una falta de claridad entre los puertos y las empresas portuarias basados sobre si deben reportar los accidentes relacionados con los trabajadores de agencias de HSE directamente, o simplemente a la agencia para que se reportan. Es difícil sacar conclusiones a partir de los resultados como:

En la práctica, la persona responsable de la presentación de informes variará. Cuando existan trabajadores de agencias HSE habrá un acuerdo entre las partes sobre quién es responsable de la presentación de informes RIDDOR. La definición legal de "empleador" en virtud de la legislación de salud y seguridad, es la persona que tiene más control sobre el trabajo y las actividades - esto es a menudo, la empresa para la cual el empleado ha estado trabajando en lugar de la agencia, pero esto no es siempre el caso.

Algunos de los puertos que utilizan ETT escogen empresas de mano de obra especializada, donde es probable que sean diferentes a los que utilizan las agencias generales.

Es posible que la persona responsable de comunicar los accidentes a HSE, y el demandado a las

encuestas fuese diferente.

Sin embargo, teniendo en cuenta la incertidumbre por parte de algunas personas que respondieron a la encuesta, no había evidencia clara de que los accidentes ocurridos a los trabajadores de las agencias no se denunciasen, o que ellos se comunicasen dos veces (una vez por la agencia y una vez por el negocio portuario).

Además, todas las agencias entrevistadas tenían sistemas de parte de horas, en lugar de capturar la cantidad de tiempo que los trabajadores pasaron a trabajar para sus clientes. Aquellos conductores suministrados al puerto, o empresas portuarias relacionadas, tendían a tener procedimientos formales establecidos para la vigilancia y el tratamiento de las horas de trabajo excesivas.

Para otras funciones, los encuestados consideraron que las horas de trabajo excesivas serían recogidas (ya sea mirando la información del parte de horas, o porque el sistema de partes alertaría de la gran cantidad de horas trabajadas); sin embargo, ya que no habían encontrado una situación donde sus trabajadores hubieran trabajado horas en exceso, sólo podían especular sobre qué medidas tomarían donde identificaron esas cuestiones. Las respuestas indicaron que las agencias estaban al tanto de los riesgos potenciales que los trabajadores sufren al trabajar horas excesivas; Sin embargo, algunos de los encuestados comentaron que era difícil de aplicar un límite a las horas de trabajo debido a las fluctuaciones de la demanda de mano de obra.

En respuesta a nuestro cuestionario, la organización de empleadores portuarios, capacidades y seguridad portuaria dijo que, en términos generales, las normas aplicables en materia de salud y seguridad son satisfactorias y adecuadas, pero que hay una necesidad de actualizar la legislación. También confirmó que la identificación de los índices de accidentes asociados a los puertos se hace compleja, por muchos factores que incluyen: la identificación de quién debe o no debe contar como un trabajador del puerto, donde ocurrió el accidente y si los accidentes son reportados.

En 2010, cuando el Comité de Transporte de la Cámara de los Comunes debatió una Declaración de Política Nacional propuesta para los Puertos, el sindicato Unite exigió que cualquiera que trabajase en el área de un puerto, debe tener un nivel mínimo de formación en seguridad, un tarjeta de identificación con su foto en ella, y sus competencias fundamentales que figuran en la placa. El sindicato también cree que la mala seguridad, y los salarios bajos pueden dar lugar a dificultades para encontrar trabajadores para los puertos, ya que pueden trabajar en otras industrias cobrando cantidades similares pero con mejor historial de seguridad.

Pasaporte de puertos

En la industria de los muelles, cinco causas de los accidentes representan el 90% de todos los accidentes experimentados de 2007 a 2008 Así que la naturaleza de los accidentes está clara, para que todos lo vean. Es decepcionante que las estadísticas de accidentes en los últimos tres años en los Muelles y el manejo de la carga hayan empeorado.

ESTADÍSTICAS MUELLES RIDDOR			
TIPO DE ACCIDENTE	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Fatales	0	4	3
Mayores	155	142	174
Menores de tres días	709	742	751

TOTAL	864	888	928
MANIPULACIÓN DE LA CARGA			
TIPO DE ACCIDENTE	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Fatales	0	1	1
Mayores	51	43	62
Menores de tres días	338	369	414
TOTAL	389	413	477

En 2011, un representante de UN sindicato que trabaja en una terminal de DPW en Southampton dijo:

Varias condiciones físicas graves fueron identificadas como resultado de un equipo peligroso en la terminal. Estos incluyen la vibración de todo el cuerpo y el cuello y dolores de espalda. Hemos llevado a cabo una encuesta para que los empleados que nos digan cómo les afecta esto. La encuesta pone de relieve los problemas y los accidentes relacionados con el trabajo que habían realizado. A continuación, se estableció contacto con el Ejecutivo de Salud y Seguridad, que supervisa la seguridad del trabajo en Gran Bretaña. Dijeron que el equipo era inseguro, por lo que los empleadores tenían que hacer ajustes para solucionarlo. Cualquiera que haya sido herido como resultado, podrá reclamar a la corte a través del Sindicato.

Por lo tanto, para la salud, la seguridad, el bienestar y razones de seguridad, Unite pidió la introducción de un sistema de pasaporte de puertos obligatorio. Este esquema sería similar al exitoso sistema de certificación de habilidades de construcción que opera en dicha industria.

El esquema requeriría que, cualquiera que trabaje en el área de un puerto, reciba un nivel mínimo de formación en seguridad antes de entrar en el puerto, y tuviera una tarjeta de identificación con su foto en ella, y sus competencias fundamentales recogidas en ella. Sin tal esquema, Unite considera que no será posible hacer los puertos seguros.

Formación y seguridad

La industria suele utilizar trabajadores eventuales, contratados a través de agencias. Pero muchos de ellos no están cualificados. El párrafo 1.4.24 de la política de los puertos modernos de Reino Unido sugirió "El Gobierno está introduciendo nuevas regulaciones para garantizar que las personas suministradas por las agencias de empleo, estén capacitadas y sean competentes para los puestos de trabajo que realicen" pero no tenemos claro que así sea.

Los trabajadores ocasionales también presentan un problema grave en términos de seguridad. La industria tiene un historial muy pobre en seguridad. El Esquema Nacional de Trabajadores Portuarios proporcionó una fuerza laboral capacitada, que era consciente de los peligros de la industria y, por tanto, dio lugar a un mejor historial de seguridad. Los puertos pequeños y de propiedad privada suponen mayor problemas que los puertos municipales y públicos.

Se necesita un programa de capacitación obligatorio regulado, para mejorar la seguridad y la formación. Actualmente, ninguna empresa ofrece voluntariamente cursos de seguridad, y otras empresas rivales suelen "robarles" los trabajadores, no hay ningún incentivo para formar, sobre todo cuando el personal de la agencia, es baratos y está siempre disponible.

Actualmente, ninguna de las agencias u organismos (HSE, Organización de seguridad del Puerto) o regulaciones (ILO, Pasaporte de puerto) interviene, ya que la formación es de carácter voluntario y por lo tanto no han sido capaces de crear grandes mejoras en la seguridad.

La responsabilidad de la seguridad y la formación recae en las autoridades portuarias, y, como resultado, sólo tienden a actuar cuando hay potenciales consecuencias financieras por la falta de formación o la mala seguridad (por ejemplo, el daño a un equipo costoso, las reclamaciones de seguros o de demandas por lesiones).

En última instancia, la pobre seguridad y los salarios bajos pueden dar lugar a dificultades para encontrar trabajadores para los puertos, ya que pueden trabajar en otras industrias que pagaran cantidades similares.

Las nuevas estadísticas publicadas por HSE en 2012 sugieren una disminución en el número de accidentes entre 2006 y 2011, y una tendencia similar, en el manejo de carga. Sin embargo, el material estadístico sigue siendo difícil de interpretar.

Por último, cabe señalar que el Reino Unido permanece unido al Convenio de la ILO N° 32 obsoleto.

Tasaciones y perspectivas

El régimen relativo a los Muelles Nacionales ya derogado, tenía un gran significado simbólico, y también de largo alcance con implicaciones prácticas.

La mayoría de los observadores reconocen que los efectos de la supresión del Plan Nacional de Empleados Portuarios en 1989 fueron muy positivos para la industria portuaria del Reino Unido en su conjunto.

Además, la derogación allanó el camino para la privatización de gran parte de la industria de los puertos del Reino Unido, un tema que va sin embargo más allá del alcance del presente estudio.

El impacto de la derogación de la NDLS sobre el empleo fue sustancial. Tuvo lugar un mayor número de finiquitos de los que el Gobierno había previsto. Mientras que justo antes de la abolición, había más de 9.200 trabajadores portuarios, en octubre de 1990 este número había caído a menos de 4.000 portuarios y, en muchos puertos no había trabajadores portuarios registrados en absoluto.

La productividad ha mejorado bastante, y muchos de los puertos tradicionales del Reino Unido como Londres, Liverpool, Hull y Southampton, que habían languidecido durante los días de la NDLS, experimentaron un rejuvenecimiento dramático.

En 1990, Nicolás Finney, el ex director de la Asociación Nacional de Empresarios de puertos de Gran Bretaña, hizo un resumen de los resultados de la abolición de la NDLS:

- Los convenios internacionales del trabajo, y todos los acuerdos de puerto (70) fueron retirados.
- Se eliminaron todos los procedimientos de conciliación y arbitraje de la industria.

- Todas las asociaciones nacionales y locales de empleadores fueron disueltas.
- Se introdujeron nuevos contratos industriales basados exclusivamente en la relación con la mano de obra de cada empresa.
- Todas las líneas de demarcación artificiales fueron abandonadas.
- Se introdujeron nuevos programas de retención sin dinero del gobierno.
- Se desarrollaron nuevos modelos de trabajo y patrones de cambio flexibles.
- Puesta en común del trabajo fue eliminado.
- Se introdujeron el trabajo a tiempo parcial y la subcontratación.
- Los trabajadores portuarios de cinco puertos principales establecieron empresas de estiba con su propio dinero redundancia.
- Se consiguieron mejoras en la productividad.
- Se abrieron muelles de contenedores que habían estado cerrados durante dieciséis años.
- Los tiempos alrededor de la nave se mejoraron.
- Se aplicaron nuevas e innovadoras inversiones extranjeras en los puertos en forma de depósito, almacenamiento en frío, embalaje, preparación de alimento y se establecieron plantas de procesamiento.

Los estudios de impacto a partir de principios de los noventa sugirieron que la abolición de la NDLS ya había mejorado considerablemente la productividad, y reducido los costes en los antiguos puertos del esquema.

Estas mejoras se atribuyeron a las escalas de dotación reducidas, eliminación de prácticas restrictivas y acuerdos de trabajo más flexibles, sistemas de turnos especial más flexible.

En 1991, la autoridad internacional sobre el trabajo portuario Peter Turnbull, de Cardiff Business School escribió que todavía había muy pocas pruebas de una transformación en el Dempster, J., Auge y la caída del régimen relativo a los puertos británicos, a pesar de la abolición de la demarcación entre el trabajo portuario y otros trabajos y de los niveles de dotación, el aumento de la flexibilidad, y la regulación de las prácticas de trabajo a nivel de empresa. Señaló que en algunos puertos, los trabajadores tenían que formar cooperativas, que la introducción del trabajo temporal aumentó el trabajo informal, y que no hubo recortes salariales graves.

De acuerdo con un artículo publicado por los académicos Wass y Turnbull en 1995, los beneficios de precios más bajos para los consumidores y usuarios del puerto, y la mejora de la competitividad internacional no se materializaron, en gran parte debido a que el Gobierno no apreció la estructura no competitiva de la industria, o de los efectos de la los NDLS sobre el desempeño económico de los puertos, mientras que los costes fueron subestimados considerablemente. En consecuencia, los costes de la desregulación han superado los beneficios. El problema clave no era la NDLS en sí, sino el fracaso de los sucesivos gobiernos para vincular regulación de empleo con cualquier política de transporte del puerto coherente. Por otra parte, la desregulación ha dado paso a una nueva era de empleo informal en los muelles. Los cambios en las prácticas de trabajo en la industria desde 1989 se han dirigido principalmente hacia la multitarea (carga de trabajo horizontal o ampliación del trabajo) en lugar del trabajo polivalente (extensión del trabajo vertical u enriquecimiento del trabajo). Por último, pero no menos importante, estos autores afirman que las tasas de accidentes habían aumentado bastante desde 1989.

En 1999, Turnbull y Barton afirmaron que las tasas de accidentes en los puertos del Reino Unido habían más que duplicado desde 1989, y que muchos estibadores ahora hacían doble

turno u horas extras, que contravienen las directivas de la UE sobre su horario de trabajo.

En el año 1999, diez después de la abolición del Esquema Nacional de Trabajadores Portuarios, Mc Namara y Tarver señalaron que el tema había quedado en controversia. Por un lado, se informó:

Desde el final del régimen, ha habido un aumento dramático en el uso de mano de obra ocasional, una disminución en la cantidad de formación que los estibadores reciben, un aumento en el número de accidentes y una disminución de las prestaciones sociales para los trabajadores del muelle.

Los mismos autores, sin embargo, reconocen que la abolición de la NDLS ha dado lugar a una industria portuaria revitalizada y concluyen:

Las cifras de los puertos de Gran Bretaña, han superado las predicciones de la Comunidad Europea. Los operadores portuarios han sido capaces de invertir en nueva tecnología y equipos mecánicos de manipulación de la carga para aumentar las unidades. Los estibadores se han convertido en trabajadores cualificados y flexibles, capaces de manejar diferentes tipos de carga, maquinaria y trabajo. La combinación de la privatización, el aumento de la inversión de capital, y la negociación entre los sindicatos, los empleados y las empresas, y una abundante oferta de mano de obra, ha asegurado el éxito de la industria, diez años después de abolir las NDLS. Las circunstancias pueden forzar otra vez cambios en la industria. Una restricción del suministro de mano de obra cualificada, causada por las tendencias demográficas y las necesidades cambiantes de la industria, puede impedir que las empresas compitan en términos de costes por sí mismas. Además, puede haber una nueva legislación en materia de seguridad de los trabajadores portuarios y la protección del medio ambiente de las operaciones portuarias. Un retorno a una NDLS será vista como indeseable por la industria. Para evitarlo, las empresas tendrán que buscar estrategias a largo plazo para hacer frente al cambio, incluyendo un aumento de la inversión y la formación.

En el año 2000, Peter Stoney de la Universidad de Liverpool mencionó los principales beneficios nacionales de la abolición:

- *Los puertos del antiguo esquema compiten en igualdad de condiciones con los puertos que no tienen esquema.*
- *La productividad en toda la industria portuaria ha mejorado, lo que resulta en costes de manejo del comercio reducidos.*
- *Las huelgas en la industria portuaria se ha reducido drásticamente, después de una huelga nacional de cuatro semanas en protesta por la abolición.*
- *Las mayores posibilidades de elección para los usuarios de los puertos ha traído beneficios económicos asociados, aunque los cargos reducidos parecen haber sido asociados más con la carga en contenedores, que en exceso de plantilla, más frecuente antes de la abolición.*

De acuerdo con el mismo investigador, los principales perdedores de la abolición han sido los puertos sin esquema pequeños, mientras que los principales beneficiarios han sido los puertos grandes del antiguo esquema como el Liverpool. Otros perdedores significativos han sido los sindicatos, cuya influencia ha disminuido considerablemente.

Stoney concluye que la abolición dio a las empresas portuarias la oportunidad de eliminar el exceso de mano de obra, para reorganizar las modalidades de trabajo y revisar las prácticas de relaciones laborales. La mayoría de los puertos se apoderaron de estas oportunidades, pero los estudios concluyeron que hubo pocos cambios desde el comercio continental a los puertos británicos, como resultado de las reformas del mercado laboral, y que el aumento es, en su conjunto atribuible a la abolición.

También, en el 2000, Joe Rayner, el ex Jefe de Personal de la Autoridad Portuaria de Tees y Hartlepool, mencionó los siguientes efectos a corto plazo de la abolición:

- Eliminación inmediata de las prácticas restrictivas más extravagantes, como el efecto fantasma, welting y bobbing.
- Eliminación de la industria de un gran número de empleados, muchos de los cuales no tenían ni las habilidades necesarias, en particular, la capacidad para conducir una planta móvil, ni el potencial o la voluntad de adquirirlas;
- Por el contrario un número considerable de trabajadores portuarios tenían las habilidades y la experiencia que necesita la industria - proporcionando un pool para cooperativas de trabajadores y las empresas contratistas que han surgido en los últimos diez años.
- Por primera vez en muchos años los empleadores ya no tenía un excedente de mano de obra a su disposición.
- Nuevos modelos de sistemas de turnos más flexibles de trabajo se introdujeron casi de inmediato.

Aún de acuerdo con Rayner, las consecuencias de estos cambios inmediatos en toda la industria se encuentran en las mejoras en la productividad de entre el 25% y el 400%, el desarrollo de las recién formadas empresas estibadoras, mejoras en los tiempos volver al buque; la inversión interna de los puertos; la reapertura de atracaderos, embarcaderos y muelles que habían sido incapaces de prosperar bajo el esquema, y la capacidad de los puertos del antiguo esquema para competir en igualdad de condiciones con sus competidores sin esquema - en particular Felixstowe, Dover y Portsmouth.

[...]

Es un pensamiento: Si derogación hubiese llegado diez años antes, la terminal hubiese podido competir por el comercio con los puertos continentales. Los mismos comentarios se sucedieron por las cualificaciones de la mano de obra.

Por otra parte, "Precarización True", es un término que se refiere a la utilización de obra inexperta, y mal pagada. El coste de los bienes de equipo y las expectativas del cliente sin embargo han asegurado que no existe, en la gran mayoría de los puertos y las instalaciones de manipulación de la carga, este tipo de empleo. [...]

Hay que ver el cambio como un paso adelante al siglo XXI y sus obsesiones con la flexibilidad, los sistemas de calidad, la diversidad, el cambio rápido y en cierta medida la incertidumbre.

El autor concluye con una nota positiva:

La derogación de la NDLS parece haber jugado un papel importante en el rejuvenecimiento de la industria portuaria en la crisis en Gran Bretaña. Bajo este esquema, los empleados parecían haber olvidado que, en última instancia, para el empleado que florezca, el empleador debe también florecer. El restablecimiento de esta noción fundamental también puede tener mucho camino por recorrer, pero hay muchas razones para anticipar que el futuro de todos los que participan en una relación laboral en la industria de los muelles, es esperanzador.

Durante el debate de 2002 dentro de la ILO sobre la relevancia actual del Convenio N°137, un miembro del gobierno del Reino Unido - sorprendió - apoyando los principales objetivos de la Convención y la Recomendación que lo acompaña. Si bien la Convención no había sido ratificada por su país, muchos de los principios contenidos se ejecutaron en la práctica, y un código nacional de recomendaciones prácticas sobre seguridad en los muelles estaba siendo revisada en conjunto con la Oficina Internacional del Trabajo.

En un documento sobre la privatización de los puertos en el Reino Unido de 2007, Baird y Valentine comentaron que la abolición de la NDLS elimina regulaciones laborales restrictivas y arcaicas, y ayudaron a crear un entorno para la introducción de una serie de prácticas de empleo nuevas y flexibles, que se requieren con urgencia debido a los cambios tecnológicos fundamentales que afectan a la industria.

En su relato de 2010 sobre la reforma de 1989, Dempster escribe que preocupaba que la derogación de la NDLS condujese a un aumento masivo en el uso de mano de obra ocasional o temporal. Como cuestión de hecho, la creciente sofisticación de los equipos de manejo de carga hace que el uso de mano de obra ocasional sea inadecuado.

La inexactitud de las estadísticas en materia de seguridad en los puertos del Reino Unido, ha sido un tema de debate desde el año 2000. Sorprendentemente, la falta de estadísticas de accidentes de trabajo del puerto ya había sido criticado en un informe oficial de investigación publicado en 1962, 50 años atrás, cuando el trabajo portuario con el Esquema Nacional de Trabajadores Portuarios aun estaba en pleno apogeo. Las estadísticas más recientes publicadas por HSE en 2012 aun no parecen ofrecer una base sólida para evaluar el nivel de seguridad de los puertos.

El Departamento de Trabajo y Pensiones en Marzo de 2011, realizó un documento de estrategia de la buena salud y seguridad, buena para todo el mundo, que presenta los siguientes pasos en los planes del Gobierno para la reforma del sistema de salud y seguridad en Gran Bretaña, y clasifica muelles como una de las zonas de mayor riesgo, donde la inspección proactiva ya no se llevará a cabo.

Al momento de escribir, el Reglamento portuario de 1988, estaba siendo considerado para la revocación y pudiera ser removido por la legislación británica en 2013. Si es así, entonces probablemente también se eliminará el Código de Prácticas asociado.

El enfoque actual del gobierno del Reino Unido a la seguridad en el trabajo portuario fue duramente criticado en la edición de la revista "Peligros" entre enero y marzo de 2012. Los autores lanzan un ataque mordaz contra la incapacidad del HSE para mantener las estadísticas de accidentes precisas:

HSE dice que obtener estadísticas sobre las tasas de lesiones en los puertos es problemático, debido a las dificultades de "codificación" de los puestos de trabajo, pero cree que la tasa está "por encima de la media nacional toda la industria."

Para estar en línea con la tasa de mortalidad nacional de 2010/11 de 0,6 muertes por cada 100.000 trabajadores, los muelles deben experimentar no más de una muerte al año. En los últimos meses, la industria ha tenido una tasa de mortalidad de alrededor de una cada mes. Dependiendo del empleo, los muelles están funcionando a una tasa de mortalidad de al menos cinco veces y, posiblemente, más de 20 veces la media del Reino Unido.

Las dificultades de HSE con sus cifras, sin embargo, significa que es estadísticamente ajeno a la carnicería. Las muertes están ahí - es sólo HSE quien no lo sabe.

[...]

El organismo de control posteriormente admitió que sus cifras excluyen las muertes en el manejo de carga, uno de los trabajos más mortales en los puertos, los problemas con la codificación significa que no pueden separar las muertes relacionadas con el manejo de carga del muelle, de los ocurridos en el transporte aéreo, y por carretera. Aún así, lograron identificar cinco muertes de trabajos portuarios, todos en puestos de trabajo impuestos por HSE, en 13 semanas desde el 23 de octubre 2011.

Sin saberlo HSE, por lo menos otras tres muertes en los muelles aparecen en su lista de víctimas mortales entre 2011/2012, que a 27 de febrero 2012 sólo incluyó las muertes hasta finales de 2011. Una se clasifica como una muerte por "servicio" del sector y las otras dos como muertes en la "manipulación".

Unite cree que puede identificar al menos ocho muertes en el último año. Y hay otras, pero que no aparecen en las estadísticas de HSE porque caen bajo el ámbito de competencias de la Agencia Marítima y de Guardacostas.

Barajar las muertes en una serie de diferentes columnas de la industria - el transporte por agua, manejo de la carga, sector servicios, manufactura - y luego amplificar el efecto mediante el fraccionamiento de las víctimas, a través de diferentes órganos de aplicación, puede parecer que una industria mortal, parezca relativamente benigna. La incapacidad de HSE a reconocer las muertes en los muelles no es sólo una rareza estadística. Si HSE ni siquiera puede identificar las víctimas mortales relacionadas con el muelle en sus propias cifras publicadas, esto arroja serias dudas sobre la mano de obra y la seguridad del muelle.

Siempre teniendo en cuenta los peligros, Andy Green, el coordinador del Sindicato Unite, en los muelles de Tilbury dijo:

Tenemos la intención de exponer a la industria del muelle como un ambiente letal, que requiere una regulación estricta y un régimen de inspección y aplicación de HSE, para detener la pérdida de vidas en nuestros muelles y vías fluviales. [...] La portuaria es una industria de alto riesgo, eso no es una crítica, es un hecho. Los trabajadores de la industria necesitan normas de salud y seguridad, bien aplicadas. La industria necesita la HSE para llevar a cabo un alto nivel de inspección y cuando sea necesario la aplicación.

[...] La categorización de la industria del muelle como de bajo riesgo, está al borde de la negligencia criminal; los muelles son trampas mortales y deben ser tratados con el respeto que merecen. Es el momento en que la industria y el gobierno se enfrenten a los hechos.

Por último, la publicación informa que Unite expresó su preocupación por el exceso de horas realizadas por los trabajadores de las agencias, y que el Reglamento de muelles de 1988, que

los sindicatos creen requisitos esenciales, exhaustivos y específicos sobre un tipo muy diferente de la industria, están en el próximo tramo de leyes para ser cambiados bajo el plan del gobierno para reducir a la mitad el número de regulaciones de salud y seguridad.

Un gestor de Liverpool, con 30 años de experiencia en el puerto, comentó sobre estas declaraciones sindicales que hoy, la industria sigue siendo muy peligrosa, pero mucho más segura que hace veinte años y que el historial de seguridad mejora año tras año.

En opinión de la seguridad portuaria, el régimen laboral actual en el Reino Unido Puertos es satisfactorio y también ofrece la suficiente seguridad jurídica. La relación entre las empresas portuarias y los trabajadores y sus respectivas organizaciones se considera bueno. El régimen laboral portuario tiene un impacto positivo en la competitividad de los puertos del Reino Unido. Aún de acuerdo con las capacidades y la seguridad de puertos, las organizaciones portuarias del Reino Unido necesitan una mano de obra cualificada y flexible, para ofrecer un servicio a nivel mundial. Un mercado laboral abierto y flexible, con el empleo basado en la capacidad y el mérito, es una prioridad para la mejora continua de la seguridad y mantener el crecimiento. Capacidades portuarias y seguridad es de la opinión de que el modelo del Reino Unido cumple, en general, con esta necesidad, aunque todavía queda trabajo por hacer, las habilidades de la mano de obra existente, el plan de sucesión y formar a las generaciones futuras y para mejorar continuamente el desempeño de la seguridad.

Siempre según Capacidades portuarias y de seguridad, la gran mayoría de las empresas portuarias del Reino Unido, no iban a querer volver a un régimen nacional y el actual enfoque de mercado abierto ofrece las mejores oportunidades para una economía segura y exitosa del sector. Y concluye que el modelo laboral actual portuario del Reino Unido es el mejor modelo...

En el mismo sentido, el propietario del buque DFDS considera el régimen laboral portuario en los puertos de Dover y de Immingham como *satisfactorio*, y no tiene quejas en relación a la seguridad jurídica. La relación con los sindicatos de los trabajadores es bueno, y el régimen laboral de los puertos del Reino Unido es visto como el mejor modelo posible. Especialmente en Dover, el propietario del buque aplaude la libertad de elección del proveedor de servicios, la flexibilidad de la mano de obra, y las leyes laborales mucho menos estrictas.

Con respecto a la acción de la UE en relación a la mano de obra portuaria, Capacidades y Seguridad portuaria cree que cualquier acción de la UE debería centrarse en facilitar la apertura de los mercados y la eliminación de las prácticas restrictivas. El empleo debe realizarse sobre la base de la capacidad y el mérito. La atención debe centrarse en las leyes laborales y de seguridad, aplicables a todos los trabajadores y no a determinados grupos.

DFDS ve una necesidad de alinear las normas y reglamentos sobre el trabajo portuario a nivel de la UE, lo que garantiza la libertad de los operadores de terminales, o los dueños, de elegir los puestos de trabajo en la empresa o subcontratar a terceras empresas de su elección ..

Sinopsis de la labor del puerto en Reino Unido

Factores

- 120 puertos comerciales
- 519 millones de toneladas
- Sexto de Europa en contenedores
- Puesto nº16 en el mundo en contenedores
- Entre 150 y 195 empresas
- Aproximadamente 18000 trabajadores portuarios
- Densidad sindical: entre 50 y 95%

La ley

- Ninguna ley especial (esquema de puertos abolido en 1989)
- Ninguna parte de ILO nº137
- Empresa CBA
- Todos los trabajadores se emplean bajo el Derecho General Laboral
- No hay restricciones a las empresas de trabajo temporal
- Eliminadas las prácticas de trabajo restrictivas

Temas

- Trabajo inseguro (a nivel local)
- Mezcla de modelos de gestión (a nivel local)

Cualificaciones y formación

Factores

- Basada en la formación en la empresa
- Varios centros de formación

La Ley

- Autorregulación por la asociación del sector de las Capacidades y Seguridad portuaria
- Normas Nacionales Ocupacionales y Profesionales Nacionales de Cualificaciones disponibles

Temas

Sólo una minoría de empresas de trabajo temporal ofrece formación

Salud y seguridad

Factores

No hay estadísticas precisas disponibles

La Ley

- Reglamento portuario de 1988, con base en la ILO nº152
- Código de prácticas de seguridad en los muelles
- Reglamento sobre el manejo de mercancías peligrosas
- Reglamento sobre la Carga y la descarga de los buques pesqueros
- No forma partes de la ILO nº32 o 152

Temas

- Inexactitud de las estadísticas de accidentes
- Disputas sobre las cifras entre empresarios y sindicatos
- Alta preocupación de los Sindicatos sobre las tasas de accidentes a pesar de la mejora en el nivel de seguridad
- Propuesta de la derogación de los Reglamentos de los muelles