

1
2
3
4

RESOLUCIONES DE POLÍTICAS SECTORIALES

INDICE GENERAL SECTORES:

Sector:	Pag.
<u>Aéreo</u>	200
1. MARCO INTERNACIONAL	201
2. MARCO EUROPEO	202
3. MARCO NACIONAL	203
4. CONTROL DE TRÁFICO AÉREO	204
5. INFRAESTRUCTURAS AEROPORTUARIAS	204
6. MARCO NORMATIVO	204
7. MANTENIMIENTO DE AVIONES	205
8. ASISTENCIA EN ESCALA (HANDLING)	205
9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	206
10. SEGREGACIÓN DE NEGOCIOS	207
<u>Carreteras y Urbanos</u>	301
1. MARCO INTERNACIONAL	301
2. MARCO NACIONAL	302
3. EL SECTOR EN CIFRAS.	303
4. ACTUACIÓN DEL SECTOR - Acción Sindical -	304
5. ENFERMEDADES PROFESIONALES	307
6. LA CARRETERA Y LA JUBILACIÓN ANTICIPADA	308
7. LEY DE SEGURIDAD VIAL	309
<u>Comunicaciones</u>	401
<u>Ferrovios y Servicios Turísticos</u>	501
1. PROCESOS DE LIBERALIZACIÓN EN EUROPA	501
1.1. MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 91/440	502
1.2. MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 95/18	502
1.3. MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 95/19	502
2. UN NUEVO LIBRO BLANCO DEL TRANSPORTE	503
3. SÍNTESIS DE LA SITUACIÓN EN ESPAÑA	504
4. LA TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS A LA REALIDAD ESPAÑOLA	506
5. LIBERALIZACIÓN DEL SISTEMA FERROVIARIO ESPAÑOL.	506
6. CONTRATO PROGRAMA ESTADO – RENFE	507
7. EL SECTOR FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS DE UGT ANTE EL PROCESO LIBERALIZADOR DEL SISTEMA ESPAÑOL.	508
8. SITUACIÓN DE FEVE	509
9. INFLUENCIA EN EL RESTO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR.	511
10. CONTRATAS FERROVIARIAS.	511
10.1. CONCLUSIONES PARA EL COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS	512
11. FERROCARRILES AUTONÓMICOS	512
11.1. DONDE DEBEN CAMINAR LOS FF.CC. AUTONOMICOS	513
12. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL SECTOR FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS.	513
12.1. OTRAS EMRESAS - ACTUACIONES A DESARROLLAR -	514
13. SUBSECTOR DE SERVICIOS TURÍSTICOS	518
13.1. ACTUACIONES A REALIZAR EN EL SUBSECTOR	518
<u>Mar</u>	601
1. EL MARCO INTERNACIONAL	601
1.1. MARINA MERCANTE	601
1.2. PESCA	601

1	2. EL MARCO NACIONAL	602
2	3. LA REALIDAD SECTORIAL	603
3	3.1.1.EL SECTOR EN CIFRAS	603
4	3.1.2.LA MARINA MERCANTE	603
5	3.1.3.LA PESCA	604
6	3.2. EMPLEO	605
7	4. ACTUACIÓN SECTORIAL	607
8	5. POLÍTICA DE ACCIÓN SECTORIAL	607
9	5.1. PROBLEMAS DE EMPLEO EN EL SECTOR.	607
10	5.1.1.INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS AL SECTOR.	607
11	5.1.2.HACER FRENTE AL DEFICIT DE TRABAJADORES EXISTENTES	
12	EN ALGUNAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.	608
13	5.1.3.PROMOCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIIDA A TRAVÉS	
14	DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	609
15	5.2. DIRECTIVA DE TIEMPOS DE TRABAJO.	609
16	5.3. COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.	609
17	5.4. TRIPULACIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD.	609
18	5.5. COFRADÍAS DE PESCADORES.	609
19	5.6. POLÍTICA COMÚN DE PESCA.	610
20	5.7. POLÍTICA SOBRE EL SALARIO A LA PARTE.	610
21	5.8. ELECCIONES SINDICALES EN LA PESCA.	610
22	6. FORMACIÓN	610
23		
24	Puertos, Aduanas y Consignatarias	701
25	1. LOS PUERTOS, CENTRO NEURALGICO DEL TRANSPORTE.	701
26	2. LOS PUERTOS CON LA UE.	701
27	3. UN PUENTE OBLIGADO DE PASO ENTRE EUROPA Y ÁFRICA	702
28	4. ESPAÑA, UNA GRAN INSTALACIÓN PORTUARIA.	702
29	5. UN SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL Y LA PARTICIPACIÓN PRIVADA.	702
30	6. LA NECESIDAD DE ESPECIALIZARSE.	703
31	7. EL PAPEL REGULADOR DEL ESTADO	704
32	8. LA ACTIVIDAD PORTUARIA, UN YACIMIENTO DE EMPLEO	704
33	9. OBJETIVO GLOBAL: LA ACTIVIDAD LABORAL DE CALIDAD.	704
34	10. EL SECTOR DE PUERTOS, ACTIVIDADES Y TRABAJADORES.	705
35	11. LA REORGANIZACIÓN, UNA NECESIDAD OBLIGADA.	705
36	12. UNIFICAR CRITERIOS EN LAS RELACIONES LABORALES.	706
37	13. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS AUTORIDADES PORTUARIAS.	707
38	14. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA SOCIEDADES DE ESTIBA.	708
39	15. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EMPRESAS MARÍTIMAS.	709
40	16. OBJETIVOS ESTRUCTURALES.	710
41	16.1. LA AFILIACIÓN.	710
42	16.2. LAS ELECCIONES SINDICALES.	711
43	16.3. LA PARTICIPACIÓN ES CORRESPONSABILIDAD.	711
44	16.4. LA INFORMACIÓN.	712
45	17. RELACIONES INSTITUCIONALES.	712
46	18. POLÍTICA FORMATIVA.	712
47		

SECTOR AÉREO

Para su mejor desarrollo, es preciso analizar brevemente la situación actual del Sector, así como las causas y comportamiento que lo ha propiciado.

Tal y como se viene constatando cíclicamente, ha vuelto a repetirse, aunque quizás en este último período con un menor intervalo entre el ciclo alcista, con planes de expansión ante la bonanza económica de muchas de las empresas para mejorar su posición ante las políticas de fusiones y alianzas, y el ciclo recesivo, con reducción de oferta y de diseño de la red operativa.

La prudencia, en un Sector tan expuesto a innumerables aspectos, ya sean políticos como económicos, no ha sido la tendencia más generalizada en los últimos años, aún apreciándose un enfriamiento de la economía a nivel mundial.

Los reiterados comunicados que como sindicato hemos venido publicando, advertían del excesivo triunfalismo que desde las direcciones de las empresas transmitían, quizás por entender que con ello su opinión no se viera devaluada.

Los actos terroristas del pasado 11 de Septiembre han dejado al descubierto la crisis y, con ello, los problemas estructurales que persisten tanto en el sector aéreo en general como en las compañías aéreas. Las más vulnerables suelen ser las que no disponen de una situación financiera sólida.

Quienes han tenido una mejor percepción de la situación real afrontan más desahogadamente esta nueva crisis, lo que supone para muchas compañías aéreas un replanteamiento de su estrategia global en temas fundamentales como son: políticas comerciales, renovación de la flota y reducción de costes, para con ello atenuar sus efectos.

Es importante también destacar la relevancia que tienen otros aspectos no gestionables por las propias compañías y que inciden de forma importante en sus cuentas de resultados. Su desarrollo y mejora aportaría valor añadido.

Los más destacables son:

- Infraestructuras aeroportuarias insuficientes.
- Control del tráfico aéreo saturado y mal gestionado.
- Tasas acordes con la situación del sector.
- Carencias en la seguridad aérea y en las propias infraestructuras aeroportuarias.

Es importante resaltar lo que la liberalización ha dejado patente, y que precisa una reflexión sindical:

- La flexibilidad en la organización de las empresas y del trabajo es requisito prioritario.
- Se crean y desaparecen empresas constantemente.
- Fomenta la subcontratación de todas las actividades.
- Las reducciones de empleo están dejando de responder a crisis económicas, y se utilizan como fórmula socialmente aceptada para mantenimiento constante de los beneficios.
- El nuevo modelo económico potencia el individualismo y la competitividad, lo que puede diluir el espacio social que ocupan los sindicatos.




1.- MARCO INTERNACIONAL

La tendencia apreciada en el año 98 ha seguido consolidándose en torno a cinco grandes grupos, con presencia de las compañías aéreas más importantes. Dichas alianzas posibilitan que las compañías que en ellas se integran puedan ofrecer a sus clientes una extensa oferta de destinos que sería imposible ofrecer por sus propios medios.

Estructura y composición de las Alianzas más importantes:



	1998 pax (mill)	% share of world market
United Airlines	86,8	
Air Canada	16,2	
LUFTHANSA	38,5	
SAS	21,5	
AUSTRIAN AIRLINES GROUP	5,9	
BRITISH MIDLAND	6,0	19,6
Singapore Airlines	12,3	

	All Nippon Airways	41,5	
	Thai Airways International	15,0	
	Air New Zealand	6,4	
	Ansett Australia	12,0	
	Varig	11,2	
	Mexicana Airlines	7,1	
	American Airlines	81,5	
	Canadian Airlines	8,2	
	BRITISH AIRWAYS	36,6	
	IBERIA	22,3	
	FINNAIR	6,8	12,96
	AER LINGUS	5,5	
	Qantas	16,4	
	Cathay Pacific	10,3	
	LanChile	3,0	
	Northwest	50,5	
	KLM	15,0	7,27
	Continental	41,3	
	SWISSAIR	11,9	
	SABENA	8,7	
	TURKISH AIRLINES	9,9	
	AUSTRIAN AIRLINES GROUP		
	TAP AIR PORTUGAL	4,7	
	AOM	2,9	3,12
	LOT	2,1	
	CROSSAIR	2,2	
	PORTUGALIA	1,2	
	AIR LITORAL	0,9	
	AIR EUROPA	0,9	
	VOLARE AIRLINES	0,5	
	Delta	105,3	
	AIR FRANCE	33,5	
SKY TEAM	ALITALIA	24,2	11,6
	AeroMéxico	7,8	
	Pasajeros transportados a nivel mundial	1.471 millones = 100%	
	Pasajeros transportados por las citadas alianzas	794,5 " = 54 %	

- 1 ▪ Agrupan a 41 compañías aéreas:
 - 2 - 17 corresponden a la AEA
 - 3 - 5 corresponden a los Estados Unidos
 - 4 - 19 corresponden a diferentes países de todos los continentes.
- 5 ▪ En el año 1998, transportaron a 794,5 millones de pasajeros (un 54% del total mundial).

6 **2.- MARCO EUROPEO**

7 Está configurado principalmente por las compañías aéreas integradas dentro de la AEA (Asociación
8 Europea de Líneas Aéreas), siendo los datos más significativos los siguientes:

- 1 ➤ Está integrada por 27 compañías.
 2 ➤ Cuentan con 2095 aviones de diferentes flotas.
 3 ➤ Proporcionan empleo directo a 350.000 trabajadores.
 4 ➤ En el año 1999, se transportaron 277 millones de pasajeros.
- 5 Dentro de este marco las más importantes son:
- | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------------|---------|---------|
| 6 | 1º.- LUFTHANSA | 303 aviones y 42,9 millones de pasajeros | +8,8% | (99/98) |
| 7 | 2º.- BRITISH AIRWAYS | 286 aviones y 36,7 millones de pasajeros | | |
| 8 | 3º.- AIR FRANCE | 219 aviones y 37,0 millones de pasajeros | + 10,7% | (99/98) |
- 9 La compañía IBERIA ocupa el 6º lugar con 157 aviones y 21,8 millones de pasajeros transportados, con un
 10 aumento del 0,7, % sobre el año 98.
- 11 Los acontecimientos acaecidos el 11 de Septiembre de 2001 han tenido una incidencia negativa en la
 12 mayoría de las compañías.
- 13 Ejemplos orientativos :
- | | | |
|----|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 14 | LUFTHANSA | Reducción del 2% de los vuelos y 900 despidos. |
| 15 | BRITISH AIRWAYS | Supresión de vuelos y 7.000 despidos. |
| 16 | KLM | Reducción del 5% de los vuelos y 2.500 despidos. |
| 17 | IBERIA | Reducción del 10% de los vuelos y 2.500 despidos. |
| 18 | SABENA | Quiebra (actualmente en liquidación) |
| 19 | SWISSAIR | Suspensión de Pagos (Deja de operar el 31.03.02, sucediéndola
20 CROSSAIR). |

21 **3.- MARCO NACIONAL**

22 El transporte regular en España está principalmente conformado por:

23	GRUPO IBERIA	(IBERIA – BINTER CANARIAS)	28.500 trabajadores
24	AIR NOSTRUM	1.045 “
25	SPANAIR	2.800 “
26	AIR EUROPA	2.242 “
27	FUTURA	590 “

28 Han dejado de operar AVIACO y VIVA al ser integradas en IBERIA, así como BINTER MEDITERRÁNEO,
 29 que se integró en AIR NOSTRUM. Lo que representa en números absolutos, referidos a compañías
 30 aéreas, más del 91%.

31 La crisis de los últimos años han afectado a los resultados de explotación y justificaron en algún caso la
 32 presentación de expedientes de regulación de empleo por un total aproximado de 2.900 empleos.

33 El siguiente cuadro indica la evolución de los últimos años:

34 **EVOLUCIÓN TRANSPORTE AÉREO EN ESPAÑA (GENERAL)**

	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 2000	% 2000/1998
Nº. VUELOS REGULARES	77.200	89.300	105.450	(+) 36,59
Nº. VUELOS NO REGULARES	19.600	18.800	28.900	(+) 45,45
Nº. PASAJEROS (MILES)				
VUELOS REGULARES	6.480	6.500	9.483	(+) 46,34
VUELOS NO REGULARES	1.852	1.760	3.580	(+) 93,30
MERCANCIAS TM.				
VUELOS REGULARES	52.337	51.086	49.320	(+) 16,50
VUELOS NO REGULARES	8.740	7.451	7.493	(-) 2,80

GRUPO IBERIA

AKO's	42.962	50.756	54.862	(+) 19,40
Nº. PASAJEROS	23.530	24.057	26.862	(+) 14,20
PLANTILLA	27.706	29.079	29.150	(+) 05,20

4.- CONTROL DEL TRÁFICO AÉREO (ATC)

La situación de crisis que atraviesa el control de tráfico aéreo en Europa queda claramente demostrada con las estadísticas publicadas.

Durante el año 99 y gran parte del año 2000, se alcanzaron retrasos superiores a 15 minutos en el 30% de los vuelos, siendo la causa principal (en un 72% de los casos) ATC, o la no disponibilidad de SLOT para despegar.

Las estadísticas también indican que los aeropuertos más perjudicados son los de mayor influencia por el funcionamiento regional de ATC que los rodea (Milán-Madrid-Barcelona-Roma-Munich-Atenas). Para solucionar en parte de forma coyuntural dichos problemas, se ha planteado por numerosos Estados, reorganizar el espacio aéreo europeo mediante la creación de nuevos niveles de vuelo y reducción (ahora establecida) de separación entre aeronaves.

En un mercado plenamente liberalizado parecería lógico que los diferentes Estados se movilizasen para solucionar estos hechos, que generan a las líneas aéreas problemas operativos y económicos, así como mala calidad de servicio a los usuarios.

El grupo de trabajo constituido en la UE y presidido por la vicepresidenta Loyola de Palacio, sigue sin concretar acciones que solucionen o atenúen la magnitud del problema, en parte por las discrepancias existentes entre los responsables de los distintos países:

- Gestión única del espacio aéreo europeo.
- Mejorar la coordinación entre los centros de control y unificar los sistemas operativos, lenguajes de programación, etc.
- Deben de forma apropiada, coordinarse las necesidades civiles y militares de los distintos países.

5.- INFRAESTRUCTURAS AEROPORTUARIAS

Si se confirman las previsiones oficiales del Ministerio de Fomento, las actuales infraestructuras se van quedando pequeñas, lo que requiere una urgente actuación para su adecuación a la demanda, dada la importancia que este medio de transporte tiene para el desarrollo económico y social del país.

Asimismo, es preciso elaborar con la participación de los agentes sociales, planes referidos a:

- Mejorar los sistemas de seguridad y Planes de Prevención de Riesgos Laborales.
- Mejorar los procesos de información directa a los usuarios.
- Mejorar el entorno natural.
- Prevenir la contaminación procedente de sus actividades.
- Desarrollar políticas medioambientales.
- Gestionar eficientemente las emisiones de ruido.

6.- MARCO NORMATIVO

El marco normativo del sector aéreo se ha venido regulando por las administraciones de cada país, básicamente en aquellos temas referidos a las operaciones del avión, mantenimiento y aeropuertos.

Por el carácter internacional de este sector, se precisaba poner fin a las regulaciones nacionales diferenciadas, que dificultan el necesario intercambio de servicios y necesidades técnicas, entre los distintos países. Esta capacidad reguladora afecta a temas tan importantes como seguridad de vuelo, siniestralidad, concesión y renovación de licencias, profesionales (técnicos de vuelo, TCP's, TMA's, operaciones de vuelo, etc).

Por ello, la autoridad aeronáutica europea (JAA) ha impulsado y elaborado una serie de normativas (JAR) que pretenden básicamente hacer posible:

- 1 ▪ Homogenizar los procesos de revisión, mantenimiento y operaciones del avión, para con ello
2 conseguir:
- 3 ➢ Validar dichos procesos dentro de toda la UE
4 ➢ Facilitar la libre circulación de trabajadores
5 ➢ Mejorar el nivel de seguridad de vuelo
6 ➢ Homologar y regular los requisitos precisos para que las empresas, escuelas y trabajadores,
7 obtengan la certificación y licencia específica.
8 ➢ Potenciar la adecuación del personal e instalaciones.

9 En todo este proceso, es básico que la representación social (sindicatos, empresas y patronales)
10 participen con la Administración (D.G.A.C.) en su análisis, desarrollo y plazos de implantación.

11 Algunas de las normativas que nos afectan serían:

12	JAR 66	Referido al Personal Certificador de Mantenimiento de Aeronaves
13	JAR 145	Referido a las Organizaciones de Mantenimiento de Aeronaves.
14	JAR 147	Referido a los Centros de Formación, Entrenamiento y Exámenes del Personal 15 Certificador.
16	JAR OPS1	Referido a la Operación de las Aeronaves, regulando la utilización de los recursos 17 materiales y los recursos humanos (Tripulantes Técnicos y de Cabina de 18 Pasajeros).

19 **7.- MANTENIMIENTO DE AVIONES**

20 Esta es una actividad donde nuestro país no alcanza una buena posición. Caso preocupante pensando en
21 el crecimiento del número de aviones, constante renovación de las flotas y cada vez mayor complejidad
22 para su mantenimiento debido, principalmente, al avance tecnológico que esta industria ha alcanzado en
23 pocos años.

24 La causa principal puede fundamentarse en la dependencia casi exclusiva que de ello tienen las grandes
25 compañías y la nula implicación de las administraciones públicas en crear escuelas de formación, o apoyar
26 a las iniciativas privadas.

27 Algunas de las conclusiones del Proyecto ICARO, impulsado por nuestra Federación, deben servirnos
28 como aliciente para impulsar el desarrollo de esta actividad y la mejora del nivel profesional de sus
29 técnicos:

- 30 ▪ Exigir y potenciar el mantenimiento de aviones en España, tanto el propio como el de terceros
31 países.
32 ▪ Frenar la tendencia actual, que ofrecen los fabricantes de imponer el mantenimiento por la
33 dificultad que representa para las compañías el hacerlo en propio.
34 ▪ Incidir permanentemente en el reciclaje del personal y en la mejora de los métodos e instalaciones.
35 ▪ Propiciar la motivación del trabajador hacia el desarrollo profesional, mediante la formación, al
36 poder conseguir con ello y con su experiencia niveles que prevalezcan incluso a los otorgados a un
37 titulado universitario.

38 En esta actividad es prácticamente inexistente el paro, ocupa aproximadamente a 4.500 trabajadores,
39 siendo el más significativo el de las siguientes Empresas:

40	▪ IBERIA	3.050 TMA's
41	▪ AIR NOSTRUM	150 "
42	▪ SPANAIR	
43	▪ AIR EUROPA	285 "

44 **8.- ASISTENCIA EN ESCALA (HANDLING)**

45 La prestación de handling, de acuerdo a la regulación contemplada en el Real Decreto 1161/99, suponía la
46 convocatoria por parte de AENA de un concurso público para la adjudicación del primer operador en todo
47 el territorio español, al haberse cumplido el otorgado a IBERIA en Abril de 1993, por un período de 7 años.

48 Las presiones realizadas tanto por los sindicatos UGT y CCOO, como por las principales empresas
49 prestatarias de dichos servicios, posibilitaron la ampliación de forma expresa de los contratos, al menos
50 por dos años.

51 Existe el compromiso de todas las partes (sindicatos y patronal), de afrontar y concluir en dicho período la
52 negociación de lo que sería el I Convenio Sectorial Estatal de Handling. Con ello se pretende solventar la

- 1 no referencia en el R.D. 11/61/99 al derecho de subrogación al handling de pasajeros; lo que supone dejar
 2 a estos trabajadores en situación de paro si su empresa pierde la concesión.
- 3 Si en el proceso liberalizador iniciado el año 94 no se hubiera contemplado la subrogación, lo conseguido y
 4 las optimistas previsiones no serían posibles.
- 5 Aspecto también básico del convenio será establecer y regular las condiciones sociales, económicas y
 6 profesionales de los trabajadores de handling, para intentar evitar el "dumping social" y la guerra de tarifas
 7 entre los distintos operadores.
- 8 Esta actividad, como se indica en el siguiente cuadro, agrupa a un importante número de trabajadores que
 9 seguirá creciendo, si se cumplen las previsiones que apuntan para el año 2005, a un crecimiento superior
 10 al 30% en número de aviones y pasajeros transportados.

GRUPO IBERIA

	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 2000	% 00/97
TOTAL AVIONES ATENDIDOS	401.972	427.999	442.548	10,80
PLANTILLA MEDIA	7.382	7.947	8.250	14,30
Nº. AEROPUERTOS QUE OPERA		TODOS		

INEROPA

TOTAL AVIONES ATENDIDOS				
PLANTILLA MEDIA				
AEROPUERTOS EN QUE OPERA	5 - MADRID, MALLORCA, IBIZA, ALICANTE, TENERIFE			

EUROHANDLING

TOTAL AVIONES ATENDIDOS				
PLANTILLA MEDIA				
AEROPUERTOS EN QUE OPERA	5 - BARCELONA, MALAGA, LAS PALMAS, LANZAROTE Y FUERTEVENTURA			

IBERHANDLING

TOTAL AVIONES ATENDIDOS				
PLANTILLA MEDIA				
AEROPUERTOS EN QUE OPERA	4 - BILBAO, VALENCIA, SEVILLA Y SANTIAGO DE COMPOSTELA			

SWISSPORT

TOTAL AVIONES ATENDIDOS			10.930	
PLANTILLA MEDIA			131	
AEROPUERTO EN QUE OPERA	3 - MADRID, BARCELONA Y MALAGA			

11 9.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 12 El sector aéreo español, durante los últimos años ha vivido otra auténtica realidad, desaparición del capital
 13 público en la totalidad de las empresas, y con ello, una mayor presión sobre las condiciones de trabajo
 14 para aumentar la productividad de sus trabajadores.
- 15 Otra práctica generalizada en otros sectores, como es la segregación de las empresas en negocios
 16 específicos y especializados, ya se ha producido también en el sector aéreo, como han sido los casos de
 17 SPANAIR y AIR EUROPA. El proyecto de constitución del Holding de IBERIA por el momento ha podido
 18 ser aplazado.
- 19 La nueva situación y la constante evolución requiere que los sindicatos estemos capacitados para adecuar
 20 o modificar nuestras estrategias, proponiendo nuevos proyectos que, por su nivel de contenido y
 21 cualificación, puedan ser alternativas válidas para cada negociación que afrontemos, sobre todo cuando
 22 como ahora vemos que hay que iniciar cada vez nuevas negociaciones, ya sean de empresa como
 23 sectoriales, donde los contenidos difieren ante la actividad o situación de la empresa.

1 El actual marco de negociación se centra principalmente en convenios de empresa de carácter estatal,
2 tanto para las de titularidad española como de otros países. Son las pequeñas y algunas de nueva
3 creación las que se rigen por acuerdos individuales o aplican alguna similitud con los aplicados dentro del
4 Sector.

5 Los ámbitos de negociación se estructuran en:

- 6 ➤ Convenios personal de tierra
- 7 ➤ Convenios personal TCP's
- 8 ➤ Convenios personal técnicos de vuelo
- 9 ➤ Convenios personal TMA's (escasos)

10 También tenemos el Convenio Supraempresarial de Compañías Aéreas (AECA), donde se integran AIR
11 EUROPA, SPANAIR, FUTURA, LET. AIR ESPAÑA y NEWCO.

12 La política sindical, con carácter general, debe seguir sustentada en los siguientes contenidos:

- 13 ➤ Todo trabajador debe estar vinculado a su empresa por convenio colectivo.
- 14 ➤ El empleo estable tiene que ser algo prioritario en toda negociación.
- 15 ➤ En las zonas donde hay una fuerte estacionalidad, básicamente generada por el turismo de
16 temporada, los sindicatos estamos obligados a profundizar en fórmulas que garanticen a los
17 trabajadores un nivel de ingresos medios aceptables anualmente. Esto se puede obtener con la
18 aplicación de jornadas irregulares, normalizar la figura del fijo discontinuo o fijo a tiempo parcial, o
19 implicando a las comunidades autónomas más afectadas en buscar soluciones para los períodos
20 de baja actividad.
- 21 ➤ Mantenimiento del poder adquisitivo y participación de las mejoras obtenidas por los aumentos de
22 productividad.
- 23 ➤ Seguir reivindicando la reducción progresiva de la jornada a 35 horas.
- 24 ➤ El trabajo en turnos, festivos y nocturnos, debe seguir regulándose en los convenios (se están
25 aprobando directivas dentro de la UE) para contemplar fórmulas de compensación a los
26 trabajadores afectados. Éstas no necesariamente deben ser sólo económicas, sino también con
27 reducción de jornada y bonificación del tiempo de edad de jubilación.
- 28 ➤ La formación continua de los trabajadores, con la participación activa de los sindicatos en la
29 confección de los planes y su posterior seguimiento, es básica en todos los sectores, pero más
30 quizás en el nuestro, dónde hay profesiones altamente reguladas con directivas y requisitos para
31 el otorgamiento de licencias.
- 32 ➤ Las negociaciones en empresas que cuenten con varios convenios colectivos, deben contemplar
33 la exigencia de tratamiento homogéneo para todo el personal en lo que se refiere a incrementos
34 salariales, medidas de productividad y participación en mejora de resultados

35 **10.- SEGREGACIÓN DE NEGOCIOS**

36 El aplazamiento por el momento de la segregación de negocios de la empresa IBERIA requiere que se
37 actualice y concrete el posicionamiento sindical.

38 Es necesario mantener abierto el debate a fin de analizar más en profundidad sus consecuencias, si
39 precisamos afrontarla y establecer nuestra posición como sindicato, que esté perfectamente documentada,
40 tomada sosegadamente y ajustada a los ciclos económicos, políticos y sociales.

41 Hoy nadie puede alegar ignorancia ni desconocimiento de las consecuencias de estos procesos, así como
42 del entorno en que se desenvuelven las empresas. No se puede seguir negando la evidencia. Aunque no
43 podemos afirmar que se trate de un nuevo reto, sí debemos insistir en ir despejando cuantas incógnitas
44 sean imprescindibles para afrontar las nuevas situaciones con plena garantía de éxito.

45 Analizada la realidad y asumidas las consecuencias decidiremos si participamos de la opinión de las
46 empresas, que con esta nueva estructura mejora la competencia en el mercado global imperante.

47 El futuro de estos procesos pasa por un serio planteamiento en aquellas empresas donde se analiza el
48 diseño del holding, y los compromisos y responsabilidades que van a tener cada una de las actividades o
49 negocios en el contexto del grupo. Esto debe ser precedido de análisis, información y consulta con total y
50 absoluta transparencia, para discutir y concretar la voluntad de las partes, sin eludir ningún tema.

51 Hay determinados aspectos que deberían ser prioritarios:

- 52 ➤ El nuevo diseño organizativo pasa por una estructura empresarial con la permanencia de todas las
53 empresas dentro del mismo grupo (holding).
- 54 ➤ La mayoría de la participación accionarial de todas y cada una de las empresas seguirá siendo de
55 la empresa o negocio dominante.

- 1 ➤ A cada negocio se le deben asignar los activos y pasivos que garanticen su viabilidad y la
- 2 cobertura financiera precisa para afrontar las obligaciones inherentes.
- 3 ➤ Debe existir una definición clara y distinta de la misión y objetivos de cada negocio.
- 4 ➤ Garantizar claramente los derechos de los trabajadores en el nuevo marco.
- 5 ➤ Constituir un comité de seguimiento que garantice a escala global la viabilidad permanente del
- 6 nuevo proyecto y su adecuada gestión.
- 7
- 8

SECTOR DE CARRETERAS Y URBANOS

1.- MARCO INTERNACIONAL

Como continuación de las políticas de liberalización que la Unión Europea viene desarrollando en las dos últimas décadas y que afectan de manera directa al Sector Carreteras y Urbanos y que tienen un reflejo en las directivas y reglamentos que el Gobierno español está obligado a trasladar al ordenamiento legislativo, normativo y jurídico de nuestro país, el Sector, deberá prestar una especial atención a la legislación aprobada en los dos últimos años y a las nuevas propuestas de directivas y reglamentos que afectarán de forma muy importante al transporte por carretera, y que básicamente son:

- Propuesta de Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles que realizan actividades de transporte por carretera y de los conductores autónomos.
- Propuesta de Reforma del Reglamento 3820/85 sobre los tiempos máximos de conducción y tiempos mínimos de descanso diario y semanal en el transporte por carretera.
- Propuesta de Directiva sobre la formación obligatoria para los conductores profesionales de mercancías y de viajeros por carretera.
- Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la intervención de los Estados Miembros en materia de requisitos y adjudicación de contratos de servicio público en el transporte de viajeros por carreteras, ferrocarril, y vías navegables.
- Reforma del Reglamento 881/92, sobre conductores de terceros países.
- Directiva sobre la armonización de las restricciones para circular de vehículos de mercancías.
- Implantación del nuevo tacógrafo digital.

Uno de los proyectos legislativos de la Unión Europea con mayor calado en los transportes será la propuesta de reglamento en materia de requisitos y adjudicación de contratos de servicio público en el transporte de viajeros por carretera, ferrocarril, y vías navegables, que probablemente sea aprobado bajo la presidencia española de la UE en el primer semestre del 2002.

Este reglamento tiene como objetivo el introducir la competencia del mercado en los servicios de transporte urbano e interurbano, autobús, tranvía, metro, ferrocarriles regionales y cercanías. El proyecto recoge que todos los servicios públicos de transporte deberán salir a concurso público con adjudicaciones por un período mínimo de 8 años para autobuses.

Estos proyectos legislativos presentados por la Comisión Europea están sometidos a un fuerte debate y choque de intereses por parte de los Estados miembros, asociaciones patronales y sindicatos, por la gran divergencia de las legislaciones sociales de cada país.

Nos referimos a las propuestas de directivas sobre la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte por carretera, y la relativa a la formación de los conductores profesionales de mercancías y viajeros por carretera, así como el Reglamento sobre tiempos de conducción máxima y descansos mínimos y el que regulará la obligatoriedad de instalar limitadores de velocidad en los vehículos de transporte, la implantación del nuevo tacógrafo digital y la adjudicación de servicios públicos en el transporte de viajeros.

Estos proyectos, así como otros de carácter técnico, caminan hacia la armonización y homogeneización de las condiciones sociales y laborales en los Estados miembros, así como la regulación de un marco común de garantías mínimas, que ante la futura ampliación de la UE, con la entrada de los países del Este, se puedan producir situaciones de competencia desleal y "dumping social" en el sector del transporte, como consecuencia de las precarias condiciones sociales, laborales y salariales en estos países.

En este capítulo y por el efecto que en el futuro inmediato va a tener la Directiva sobre Tiempos de Trabajo en la Carretera, decir que con toda probabilidad, en Febrero de 2.002, el Parlamento Europeo y el Consejo, formalizaran el compromiso alcanzado sobre la Directiva y que contiene como aspectos positivos:

- Que después de tres años de obstáculos y bloqueos en el Consejo, finalmente habrá una directiva para los trabajadores del transporte por carretera.
- La jornada de trabajo queda fijada en 48 horas semanales aunque continua permitiendo alguna excepcionalidad.
- Hace una definición más precisa del tiempo de trabajo para los conductores.
- Es la primera vez, en el ámbito de la Unión que hay una definición de trabajador por cuenta propia, y también una definición de falso trabajador por cuenta propia, a los que se aplicará la Directiva de Tiempos de Trabajo.

1 Sin embargo, nos parece excesivo el periodo dado para la aplicación de la Directiva a los autónomos; en
2 nuestra opinión, por criterios de seguridad vial y laboral en la carretera y por competencia, reivindicábamos
3 que estuvieran incluidos desde el primer día. Asimismo la definición de disponibilidad no es la que
4 proponíamos nosotros, y el trabajo nocturno para los trabajadores móviles se limita a diez horas dentro de
5 un periodo de veinticuatro horas, y no de ocho horas como nosotros queríamos.

6 **2.- MARCO NACIONAL**

7 **2.1-MERCANCÍAS.**

8 Dentro de nuestras fronteras, el transporte por carretera no está al margen de los cambios que se están
9 produciendo en el mundo, y si hace sólo cuatro años se apreciaba un proceso de atomización del tejido
10 empresarial, hoy la tendencia globalizadora camina en sentido contrario. Las carreteras continúan siendo
11 el medio dominante en el transporte interior de mercancías.

12 La velocidad y la fiabilidad en los tiempos de entrega constituyen requisitos fundamentales.

13 A medida que aumenta la complejidad y las demandas de la entrega "justo a tiempo", las compañías
14 recurren cada vez más a subcontratar los servicios de entrega, antes realizada por su flota de reparto
15 interna.

16 Incluso algunos organismos mundiales tan importantes como el Banco Mundial, por ejemplo, fomentan
17 esta tendencia.

18 La reestructuración de la gestión de los transportes y el avance de las nuevas tecnologías de
19 mercadotecnia, almacenaje y seguimiento de las mercancías están acentuando la importancia de los
20 empleos "sedentarios" en el transporte de mercancías. Los centros de distribución se han convertido en un
21 eslabón estratégico de la cadena logística.

22 Una gran parte de este trabajo de almacenamiento y oficina los realizan trabajadoras. Esta situación
23 representa un desafío para las organizaciones sindicales en la tarea de organizar a estos nuevos
24 colectivos.

25 Las consecuencias de la aparición de la logística en el transporte de mercancías, pero también de
26 pasajeros, resultan desiguales. En los países en desarrollo la influencia, por ahora, parece insignificante.
27 Pero las compañías multinacionales e ínter modales de la logística se están convirtiendo con celeridad en
28 la fuerza dominante del transporte mundial. Impulsan el proceso de liberalización y desregulación y borran
29 las líneas que dividían a los distintos modos de transporte.

30 Sin embargo, esta novedad en el sector es desconocida y poco comprendida por los sindicatos y sus
31 afiliados. De ahí la gran importancia de sensibilizar sobre la aparición de la logística y de sus efectos. Un
32 objetivo y un reto que nos planteamos desde el Sector de Carreteras.

33 **2.2-VIAJEROS, TRANSPORTE URBANO Y COLECTIVO.**

34 Reforzar la **calidad del transporte por carretera**, garantizando la seguridad vial e impulsando la
35 armonización social y fiscal. También debiera apoyarse una nueva política de tarifas que elimine la
36 tentación de dumping (eludiendo las normas sociales y de seguridad) con precios a la baja, fruto de la
37 presión derivada de la competencia empresarial.

38 Pero todas estas medidas perderán sentido si no se dirigen a una política de transportes al servicio de los
39 usuarios, cuyos derechos correlativamente deben incentivar el desarrollo de la calidad de las prestaciones
40 y la garantía de las obligaciones de servicio público.

41 Con este enfoque, la más urgente actuación debiera encaminarse a defender una política de transporte
42 urbano socialmente eficiente y sectorialmente integradora. Una política que apueste decidida y claramente
43 por la defensa a ultranza del derecho de los ciudadanos a un transporte público de calidad, intermodal,
44 respetuoso con el medio ambiente y a precios asequibles, en general, y diferenciados en particular. Este
45 transporte, de titularidad pública, debe ser planificado y controlado por el estado central, autonómico y
46 local.

47 Conscientes del proceso de liberalización en marcha, entendemos que este no debe significar en ningún
48 caso el desmantelamiento de los servicios públicos. Empresas públicas y privadas deben coexistir en la
49 prestación de un transporte urbano de calidad y de titularidad pública.

50 Coincidimos con la Comisión Europea en que las necesidades de los ciudadanos deben ser el criterio
51 principal que rijas las decisiones en el ámbito del transporte.

52 En este punto, la propia **organización del transporte urbano** resulta determinante para armonizar
53 servicios en beneficio de los ciudadanos, de tal modo que puedan garantizar:

- 1 ➤ La integración de diferentes operadores públicos y privados sujetos a un adecuado régimen
- 2 concesional.
- 3 ➤ La materialización de la intermodalidad con una apropiada infraestructura de intercambiadores.
- 4 ➤ La unificación de tarifas con abonos de transporte en áreas homogéneas, que permita el libre uso
- 5 de los viajeros.

6 **3.- EL SECTOR EN CIFRAS.**

7 El sector engloba a un número de trabajadores que oscila, aproximadamente, entre los 320.000 y los
 8 350.000. Se mantiene una tendencia al crecimiento del empleo, aunque una de las características más
 9 importantes y preocupantes es el grado de temporalidad.

10 El reparto de empleo por subsectores es:

11	<u>SUBSECTOR</u>	<u>NUMERO DE TRABAJADORES</u>
12	Mercancías	210.000.
13	Viajeros	74.000.
14	Regular	27.000.
15	Discrecional	16.000.
16	Autobús Urbano	23.000.
17	Metro	8.000.
18	Garajes y Aparcamientos	8.000.
19	Autopistas	5.000.
20	Ambulancias	10.000.
21	Táxi	13.000.
22	Mensajería	4.000.
23	Entrega Domiciliaria	6.000.
24	ORA	3.500.

25 El sector aporta el 3.3 % al P.I.B. y el 38.5% en el conjunto de la Federación.

26 El 89% de los trabajadores del sector de carreteras, son hombres y el 11% mujeres.

27 De los 648.000 asalariados de TCM-UGT, casi el 50%, 320.000 trabajadores pertenecen al sector de
 28 carreteras.

29 La temporalidad se incrementa en el sector prácticamente en la misma proporción que crece el empleo, el
 30 33,6% de los trabajadores del sector tiene un contrato o relación laboral temporal.

31 Los contratos más utilizados son: eventual por circunstancias de la producción (48%) y obra o servicio
 32 (20%).

33 Aproximadamente 25.000 trabajadores están inscritos en el INEM como demandantes de empleo (paro
 34 registrado el 7.2%).

35 **3.1.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

36 El número **total de convenios en la Federación**, (sector y empresa), es de **741** (100%), encontrándose
 37 **afectados 479.905 trabajadores / as**, de aproximadamente un total de asalariados en torno a los 648.000.
 38 Es decir, el nivel de cobertura mediante la negociación colectiva se sitúa alrededor del 74%.

39 **Este nivel de cobertura para Carreteras es del 80%.**

40 En el Sector de Carreteras existen 412 convenios (55,60%), afectando a un total de 257.544 trabajadores
 41 (53,66%), es decir, **más de la mitad**, tanto en convenios como en trabajadores del conjunto de la
 42 Federación.

43

1 CONVENIOS COLECTIVOS

SECTOR DE CARRETERAS Y URBANOS			
	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
CONVENIOS ESTATALES	10	12	22
TRABAJADORES AFECTADOS	33.000	2.068	35.068
CONVENIOS PROVINCIALES	147	243	390
TRABAJADORES AFECTADOS	175.524	46.952	222.476
TOTAL CONVENIOS	157	255	412
TOTAL TRABAJADORES	208.524	49.020	257.544

2 En este sentido, el Sector trabajará para dotar de un Convenio Marco a los subsectores que todavía no
3 cuentan con él, con el fin de articular la negociación colectiva de manera adecuada y establecer las
4 materias de negociación en los distintos ámbitos. Asimismo continuaremos profundizando y desarrollando
5 aquellos convenios de ámbito estatal que inicialmente nacieron para sustituir a las derogadas ordenanzas
6 laborales y que es necesario llenar de contenido.

7 Aunque en el año 2.001 se produjo el arbitraje que dio lugar a un laudo de obligado cumplimiento en el
8 subsector de viajeros, desde el Sector insistiremos en la posibilidad de llegar a acuerdo con las
9 asociaciones patronales, con el fin de dotar al transporte de viajeros de una unidad negociada de ámbito
10 estatal.

11 **4.- ACTUACIÓN DEL SECTOR - Acción Sindical -**

12 El Programa de Acción de UGT recoge los principales retos de la acción sindical para el conjunto del
13 Sindicato así como las finalidades que persiguen sus propuestas, medidas y acciones que en el ámbito
14 laboral se resumen en:

- 15 ➤ Conseguir un empleo estable, digno, seguro y con derechos para todos.
- 16 ➤ Fortalecer la democracia en la empresa y defender los derechos colectivos.
- 17 ➤ Construir un nuevo pacto trabajo - capital.
- 18 ➤ Fortalecer el carácter protector y regulador de la negociación colectiva y la política salarial.

19 El Sector de Carreteras y Urbanos, compartiendo plenamente el Programa de Acción de UGT y de nuestra
20 Federación, pretende articular en coherencia con este proyecto unas líneas generales de política sindical
21 que permitan el desarrollo de la acción sindical en el ámbito sectorial con igual perspectiva de crecimiento
22 del empleo estable, consolidación del Estado del Bienestar y el fomento de las iniciativas solidarias.

23 Sin menoscabo de las propuestas en otros niveles, la actuación sindical del Sector se corresponderá con
24 las siguientes reivindicaciones:

- 25 ➤ Reconocimiento y tipificación de las enfermedades profesionales.
- 26 ➤ Elaboración de programas preventivos de salud en el transporte.
- 27 ➤ Control exhaustivo sobre las horas de conducción y los tiempos de disponibilidad y tiempos de
28 descanso, ya que de ello depende la seguridad de todos en las vías públicas o circulatorias,
29 observando para ello todas las medidas sancionadoras oportunas.
- 30 ➤ Potenciar la formación y reciclaje profesional de los trabajadores, a través del FORCEM,
31 negociando con las patronales del sector los programas de formación continua de los trabajadores.
- 32 ➤ Rechazo a la privatización de empresas públicas en el sector, que ponen en peligro el derecho
33 esencial de los ciudadanos al transporte y tiene nefastas consecuencias sobre los niveles de
34 empleo y las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas una vez privatizadas.
- 35 ➤ Creación y potenciación de entes consorciados en las áreas metropolitanas, con participación de
36 las diferentes administraciones públicas con competencias de transporte en el ámbito respectivo y
37 los agentes sociales, que asuman responsabilidades globales de planificación, comercialización y
38 gestión del tráfico y red viaria, basados en la coordinación multimodal del transporte colectivo.
- 39 ➤ Potenciación del transporte colectivo frente al uso indiscriminado del vehículo privado. La falta de
40 una auténtica política de transporte colectivo ha generado enormes desequilibrios y distorsiones
41 económicas, especialmente en las grandes ciudades, con enormes dificultades para el normal
42 desarrollo de la vida cotidiana e importantes deterioros en el medio ambiente.
- 43 ➤ Financiación adecuada de los transportes públicos, que posibilite una política de tarifas capaz de
44 disuadir de la utilización del vehículo privado, por confort, puntualidad, frecuencia, precio, y
45 simplificación de los títulos del transporte público.
- 46 ➤ La estructuración de la negociación colectiva, para todos, con convenios estatales de subsectores
47 y su articulación.

- 1 ➤ Intensificar la Inspección Técnica de Vehículos (ITV), mejorando la coordinación entre las
2 diferentes administraciones competentes y articulando la labor inspectora de equipos móviles.
3 ➤ Potenciar la labor inspectora en materia de control de ocupación, de cargas, pesaje y tacógrafo,
4 generando en el transportista la sensación indiscriminada de control.
5 ➤ La Dirección General de Transportes debe intensificar las revisiones anuales en las diferentes
6 empresas, a fin de verificar que concuerden los discos diagrama con el kilometraje realizado, y así
7 conseguir ampliar la instalación de limitadores de velocidad.
8 ➤ El fomento del empleo estable, dignificando sus condiciones.
9 ➤ Ordenar y regular la jornada laboral y su progresiva reducción con el objetivo de la consecución de
10 las 35 horas semanales.

11 Sin lugar a dudas, la jornada de trabajo es en nuestro sector el capítulo que genera más dificultades tanto
12 en su regulación como en la reducción. Es conveniente por tanto explicitar los objetivos del Sector:

13 **a.- Corregir la degradación de la jornada de trabajo en el sector.**

14 La jornada laboral en el sector apenas ha mejorado en los últimos veinte años, después de la Ley
15 de 1983, que estableció el máximo de las 40 horas semanales y los 30 días naturales de
16 vacaciones, lo que suponía 1826 horas anuales.

17 Todavía hoy, en la carretera, la jornada anual sigue rondando las 1800 horas anuales (casi 40
18 semanales).

19 Las reducciones semanales de jornada apenas han supuesto unos minutos / año y ello ha
20 perjudicado a la evolución del empleo.

21 Por tanto, el objetivo a medio plazo de las 35 horas semanales requiere un giro copernicano de la
22 acción sindical en el Sector para los próximos años.

23 Pero mayor gravedad encierra la actual regulación de la jornada en el sector, degradada por:

- 24 ➤ La desregulación de la reforma laboral de 1994, que únicamente mantiene fijo el límite
25 máximo anual de jornada.
26 ➤ La aplicación del RD 1561/95, consagrando en el sector la irregularidad de la jornada
27 diaria y semanal.
28 ➤ La escasa regulación de la negociación colectiva en el sector, que ha permitido el
29 mantenimiento de ese tratamiento especial de jornada.

30 Para completar este cuadro hay que añadir la laxitud en la aceptación y realización de las horas
31 extraordinarias en el sector, en algunos casos facilitados por la vieja calificación de horas
32 estructurales.

33 Aunque el sector ofrece un panorama general de degradación en la duración y sobre todo, en la
34 ordenación de la jornada, cabe presentar interesantes logros en algunos convenios que pueden
35 servir de referencia para la negociación colectiva de los próximos años, tales como:

- 36 ➤ Algunos compromisos plurianuales de reducción de jornada.
37 ➤ Mejoras frente al RD 1561, desde su no-aplicación, hasta la reducción del tiempo de
38 presencia y el aumento del descanso semanal de dos o más días.
39 ➤ Topes en la jornada completa (incluidas las horas extraordinarias) y límites a las horas
40 extras.
41 ➤ Transformación de las horas extraordinarias en nuevos empleos y de compensación por
42 descansos.

43 En suma, los avances en esta materia ya tienen algunos puntos de referencia y permiten formular,
44 con todo realismo, el empeño estratégico del Sector en la reducción y reordenación de la jornada
45 laboral.

46 **b) Superar la regulación del R.D. 1561**

47 En abril de 1995 elaboramos una propuesta de acuerdo para la regulación de las jornadas
48 especiales que ordenase el tiempo de trabajo en el sector frente a la irregular distribución
49 amparada por el RD 1561/95

50 Las bases de esta propuesta sindical, todavía vigente, deben incorporarse a las plataformas de
51 convenios y entre ellas cabe destacar:

1. Una amplia definición del trabajo efectivo, con las tareas auxiliares y de gestión.
2. La jornada efectiva diaria con un máximo de 9 horas y un mínimo de 7 horas con 39 horas semanales, en este caso como paso mínimo hacia las 35 horas propuestas por UGT.
3. La reducción de las horas de presencia hasta las 15 horas como máximo, con un valor de 150% de las horas ordinarias.
4. La duración máxima de la jornada (tiempo efectivo y tiempo de presencia) de 12 horas diarias.
5. El descanso semanal de 48 horas, en la residencia del trabajador.
6. Un primer objetivo, dar la consideración de horas extraordinarias a las que rebasen de las 39 horas semanales o las 9 horas diarias, en el propósito de UGT a medio plazo de supresión de las horas extraordinarias.
7. La restricción del trabajo nocturno, con especial limitación a las actividades de conducción y seguridad.

c) Objetivos claves para la negociación de la jornada

1. El objetivo de las 35 horas semanales y la reducción de la jornada

Se trata de avanzar en esa dirección, en todo caso como objetivo plurianual y utilizando las más amplias fórmulas de compromiso:

- Reducción de la jornada semanal.
- Aumento de los días de descanso, vacaciones y permisos formativos.
- Utilización de los contratos de relevo y la conversión voluntaria a tiempo parcial.

2. La reordenación de la jornada, frente a la excepcionalidad del sector.

Se persigue la total inoperatividad del RD 1561, buscando una nueva regulación en el sector que equilibre la distribución de la jornada, garantice la seguridad en el transporte y avance en los nuevos criterios comunitarios frente a la excepcionalidad que ha habido hasta la fecha en las jornadas especiales.

Los contenidos de esa nueva regulación, a recoger en los convenios, debieran ser:

3. Las horas extraordinarias desde el control de la supresión

Nuestro objetivo es la total supresión de las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, descritas en términos de siniestro, peligro para las personas y daño a instalaciones.

Las horas extraordinarias actuales tendrían que transformarse en nuevos contratos indefinidos, como compromiso básico de empleo.

De modo inmediato, cómo mínimo, sería preciso su reducción a 60 horas anuales y el establecimiento de los topes diarios de 2 horas y mensual de 10 horas.

En este caso deberían ser compensadas por descanso con una hora y tres cuartos por cada hora y computadas a los efectos de topes diarios de 2 horas.

4. El control eficaz del tiempo de trabajo y las cláusulas de jornada

La plasmación en el convenio de la nueva ordenación de la jornada, debería recogerse en un paquete articulado de cláusulas claras, cada una de ellas dedicadas a regular un aspecto de la jornada.

Además, habría que incorporar una cláusula de aprobación de horarios, que regule los compromisos de confección de calendario laboral.

Por último, para un control eficaz del tiempo de trabajo se debe recoger, en una cláusula, el derecho de información mensual sobre la jornada realizada por cada trabajador.

Observatorio social para el transporte por carretera

Tras varios años de reivindicar su creación por parte de los sindicatos en el seno del Consejo Nacional del Transporte Terrestre, en marzo de 2000 la Dirección General de Transportes por Carretera – Ministerio de Fomento, impulsa la creación de un **Observatorio Social en el Transporte por Carretera** con el objetivo de un mejor conocimiento del sector en sus ámbitos de mercancías y viajeros, en materias tales como la seguridad, condiciones de trabajo, tiempos de conducción y descanso, volumen de conductores autónomos y asalariados, estadísticas sobre empresas, número de vehículos, matriculaciones y Km. recorridos en cada segmento del transporte.

1 La finalidad del observatorio es realizar un seguimiento continuo de las materias antes señaladas y poner
2 en conocimiento del sector la información que se viene obteniendo por parte de la Administración, así
3 como las actuaciones llevadas a cabo por los ministerios con competencias en el transporte: Trabajo y
4 Asuntos Sociales, Fomento, Interior y Hacienda.

5 En el observatorio tienen presencia la Administración, (representada por los Ministerios de Fomento, de
6 Interior y de Trabajo), los sindicatos, UGT y CC.OO., y el Comité Nacional de Transportes.

7 Fruto del trabajo de este nuevo observatorio, ha sido la elaboración del Plan Estratégico (Plan PETRA)
8 para el sector de transportes de mercancías, firmado el 25-6-2001 por el Ministro de Fomento, UGT,
9 CCOO y el Comité Nacional de Transportes.

10 **Consejo Superior de Tráfico y Seguridad Vial**

11 Mediante la aprobación del RD 2168/98 de 9 de octubre, el Ministerio del Interior crea el Consejo Superior
12 de Tráfico y Seguridad en la Circulación Vial, como un órgano consultivo para el impulso y mejora de las
13 condiciones de tráfico y la seguridad vial, tanto en su vertiente urbana como interurbana.

14 El Pleno del Consejo Superior es un macro-órgano con unos 60 miembros, presidido por el Ministro del
15 Interior, con un representante de cada ministerio; uno por comunidad autónoma, diez por los
16 ayuntamientos y 26 vocales de todo tipo de asociaciones y organizaciones: profesionales, económicas y
17 sociales que tienen relación con la materia y que van desde la Cruz Roja, aseguradores, constructoras,
18 auto-escuelas, consumidores, usuarios, asistencia en carretera, fabricantes de vehículos, y los sindicatos
19 UGT y CC.OO.

20 El Pleno del Consejo se reúne al menos una vez al año y ejerce las siguientes funciones:

- 21 ➤ Elaborar los planes de actuación en materia de seguridad vial.
- 22 ➤ Asesorar en materia de tráfico y seguridad.
- 23 ➤ Informar o proponer sobre normativa que afecten a la seguridad vial, tráfico, circulación por
24 carretera.
- 25 ➤ Coordinar e impulsar actuaciones relacionadas con el tráfico y la seguridad vial.

26 La tarea más importante del Consejo Superior es la elaboración del Plan Nacional Anual de Seguridad
27 Vial que se eleva posteriormente al Gobierno para su aprobación y desarrollo.

28 **5.- ENFERMEDADES PROFESIONALES**

29 Por otro lado, el reconocimiento de las **enfermedades profesionales** constituye una de las
30 reivindicaciones centrales e históricas del Sector.

31 El Sector de Carreteras y Urbanos viene mostrando su preocupación por el creciente deterioro de las
32 condiciones en que se realiza la actividad del transporte por carretera y sus innegables repercusiones en la
33 calidad de vida y de trabajo del conductor y por ende en su salud.

34 Además de ello, y sin duda como concausa favorecedora de muchos siniestros, también en este sector de
35 actividad se dan condiciones de trabajo particularmente **penosas** que sólo escasamente se reconocen
36 como causantes de enfermedades profesionales, si bien son evidentes sus orígenes en el proceso de
37 trabajo.

38 En muchos casos el conductor realiza tareas no propias de su puesto de trabajo que pueden dar lugar a
39 enfermedad (principalmente carga y descarga).

40 Relacionado con lo anterior, se producen **trastornos músculo –esqueléticos** derivados de la postura
41 sedentaria de conducción o del manejo de cargas, **alteraciones del sueño** debido a la variedad de
42 horarios de trabajo, **fatiga** por las prolongadas jornadas, **trastornos digestivos**, problemas de **audición y**
43 **visión** siendo sólo algunas de las más habituales enfermedades relacionadas con el trabajo que sufre este
44 colectivo.

45 Pese a ello, esta situación no encuentra su reflejo en las estadísticas oficiales y ello porque el **actual**
46 **sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales presenta una orientación**
47 **básicamente indemnizatoria**, de ahí su carácter limitativo.

48 Además se basa en realidades de salud típicas del pasado mundo industrial, por lo que hoy no refleja los
49 nuevos modos de enfermar. En particular los deterioros de la salud no agudos, y además de origen
50 multicausal, se encuentran ajenos al sistema de declaración de enfermedades profesionales.

51 En este sentido, el Sector seguirá trabajando por conseguir ampliar y actualizar la actual normativa vigente
52 de Seguridad Social sobre enfermedades profesionales, que data de 1978, y en la actualidad supone una

1 interpretación restrictiva de la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos sobre la salud y no garantiza
2 la adecuada vigilancia y prevención consiguiente de las enfermedades derivadas del trabajo, adaptándola
3 al concepto más amplio de daño derivado del trabajo, establecido en la Ley de Prevención de Riesgos
4 Laborales.

5 Asimismo, debemos intensificar y relanzar esta reivindicación en todos los foros posibles (políticos,
6 institucionales, sociales, etc.) y, también a través de la negociación colectiva.

7 Profundizar en esta tarea es el objetivo del Sector para los próximos años. Durante el 2001 hemos puesto
8 en marcha un estudio sobre "La Salud Laboral en el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera"
9 cuyas conclusiones deben ser la herramienta que nos permita argumentar y conseguir el doble objetivo
10 históricamente perseguido por el Sector de Carreteras, tanto respecto de la salud de los trabajadores del
11 transporte como de la posibilidad de su jubilación anticipada, estrechamente ligada con lo anterior.

12 **6.- LA CARRETERA Y LA JUBILACIÓN ANTICIPADA**

13 A los problemas generales de la regulación de la jubilación anticipada se añaden otros problemas
14 específicos que afectan a colectivos integrados en este sector.. Por lo que respecta a los problemas
15 generales somos de la opinión de que hay **tres prioridades** a las que no podemos renunciar:

- 16 ➤ La primera, la regulación definitiva del derecho a la jubilación anticipada y voluntaria, derecho que
17 se reconoce en la práctica totalidad de países e incluso en normas internacionales; es
18 verdaderamente contradictorio y retrógrado reconocer el derecho a seguir trabajando después de
19 los 65 años de edad y no reconocer el derecho objetivo a jubilarse voluntariamente antes de dicha
20 edad.
- 21 ➤ La segunda, la reducción de los coeficientes reductores pues los actuales suponen más bien una
22 confiscación de derechos de pensión.
- 23 ➤ En tercer lugar, **la ampliación de colectivos** a los que habría que reducir la edad de jubilación por
24 realizar trabajos penosos, peligrosos o insalubres.

25 Esta última cuestión atañe especialmente al colectivo de **transportistas por carretera**, sean de viajeros o
26 mercancías, inexplicablemente excluidos de esos beneficios cuando su trabajo es de especial riesgo,
27 acentuado por un deterioro de la salud. Son muchos los países que prevén un adelanto en la edad de
28 jubilación para este colectivo pues es evidente que los riesgos, para sí y para terceros, aumenta con la
29 edad. Y sólo es cuestión de sensibilidad social y voluntad política, puesto que ya la actual Ley General de
30 Seguridad Social prevé (artículo 161.2) la posibilidad de ampliar por parte del Ministerio de Trabajo esos
31 beneficios de rebajar la edad mínima de jubilación a otras actividades profesionales que tengan elevada
32 siniestralidad o peligrosidad.

33 Las peculiares condiciones de la actividad de este sector exigen la superación de exámenes médicos y
34 psicofísicos, con carácter periódico, y vienen a producir el efecto de la retirada progresiva de los permisos
35 o licencias de conducción en fechas anteriores a la edad en que dichos trabajadores pueden alcanzar, en
36 la Seguridad Social, pensiones de jubilación.

37 En la actividad desarrollada por los conductores del transporte por carretera concurren las circunstancias
38 exigidas legalmente para rebajar la edad ordinaria de jubilación.

39 Esta reducción ha de efectuarse mediante coeficientes bonificadores aplicables al tiempo de trabajo
40 efectivamente realizado en esta actividad, que haga posible en cada caso, cumpliendo los demás
41 requisitos legales, el percibo de la pensión de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad
42 exigida con carácter general.

43 En su día se presentó ante la Administración una propuesta acordada conjuntamente por UGT, CCOO y
44 las patronales del sector. La propuesta iba dirigida hacia el colectivo de trabajadores del transporte pesado
45 (más de 9 plazas en viajeros y más de 3,5 Tm. de carga útil en mercancías) y transporte ligero (menos de
46 9 plazas y menos de 3,5 Tm.), ya sea por cuenta ajena o propia, de transporte público o privado. Para
47 estos trabajadores se establece la jubilación anticipadamente a partir de los 60 años, con coeficientes
48 bonificadores que serán del 0,30 para mercancías peligrosas, del 0,25 para el resto del transporte pesado
49 y del 0,20 para transportes ligeros.

50 Otras características de esta propuesta son:

51 1. La edad mínima de 65 años para tener derecho a la pensión de jubilación se reducirá en un
52 período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado en la categoría de
53 conductor el coeficiente que corresponda de conformidad con la siguiente escala:

54 a) El 0,30 en la de conductor de transporte por carretera de mercancías peligrosas.

- 1 b) El 0,25 en la de conductor de transporte por carretera y urbano.
2 c) El 0,20 para el transporte ligero, entendiéndose por tal el transporte de mercancías de
3 menos o igual a 3,5 Tm., y el transporte de viajeros inferior a 9 plazas.
4 2. Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado a efectos de lo dispuesto en el punto anterior,
5 se descontarán todas las faltas al trabajo, sin más excepciones que:
6 a) Las que tengan por motivo baja médica por enfermedad común y/o profesional y
7 accidente, sea o no de trabajo.
8 b) Las autorizadas en las correspondientes normas laborales con derecho a retribución.
9 3. El período de tiempo que resulta rebajada la edad de jubilación del trabajador, de conformidad con
10 lo establecido en los puntos anteriores, se computará como cotizado a exclusivo efecto de
11 determinar el porcentaje aplicable, para calcular el importe de la pensión de jubilación.
12 4. Tanto en la reducción de edad como su cómputo a efectos de cotización, serán de aplicación a los
13 trabajadores que habiendo estado comprendidos en el ámbito de aplicación que se contempla,
14 tenga lugar en cualquier régimen de Seguridad Social.
15 5. Cuando la jubilación afecte a trabajadores que se encuentren realizando simultáneamente algunas
16 de las actividades comprendidas en esta propuesta y otra u otras que den lugar a su inclusión en
17 el Régimen General de la Seguridad Social, se aplicará lo dispuesto en el número anterior,
18 exclusivamente en lo que se refiere a la reducción de edad.

19 Se considera preciso el establecimiento de tales coeficientes, sin perjuicio de que la experiencia que se
20 obtenga en la gestión de este Régimen Especial puedan aconsejar una revisión al alza de los mismos.

21 Asimismo, el colectivo de conductores será el beneficiario principal de dichas reducciones en la edad de
22 jubilación, sin perjuicio de posteriores ampliaciones a otros colectivos, dentro del sector del transporte por
23 carretera, que por sus peculiares condiciones de trabajo se revise la opción de su inclusión en este
24 Régimen.

25 Por último, el establecimiento de este Régimen por coeficientes no será incompatible con otras
26 disposiciones con respecto a la edad de jubilación que se incluyan en un plan de reconversión para el
27 sector del transporte por carretera.

28 **7.- LEY DE SEGURIDAD VIAL**

29 Para nosotros la Ley de Seguridad Vial que inicialmente pretendía la Dirección General de Tráfico estaba
30 concebida para beneficio de las autoescuelas y con fines recaudatorios para la Dirección General de
31 Tráfico. Se olvidaba del carácter educativo de cualquier Ley y ponía el acento en el castigo, desde
32 sanciones económicas altísimas hasta pérdida de vigencia del permiso para conducir.

33 En definitiva, reducir la siniestralidad y terminar con los accidentes a base de castigar a los conductores
34 no dejándoles conducir, casi como si retiramos los coches, camiones y autobuses de la carretera para que
35 no sufran accidentes. Pero sin ninguna duda, para nosotros lo más negativo de este proyecto era que se
36 olvidaban de hacer distinción alguna entre quienes conducen su turismo ocasionalmente y quienes lo
37 hacen profesionalmente. Los profesionales de la carretera, una vez más, eran discriminados
38 negativamente por cuanto se les castiga dos veces y además tienen más posibilidades de equivocarse
39 porque conducen durante más tiempo y más kilómetros.

40 Por todo ello, la posición que desde el Sector hemos mantenido durante la tramitación de la ley y las
41 propuestas que hemos defendido, han sido que:

- 42 ➤ **Para los conductores que acrediten fehacientemente que su autorización de conducir va**
43 **ligada a su actividad laboral habitual, se creará un registro específico de conductores e**
44 **infractores.**
45 ➤ **Así mismo, se suspenderá la ejecutividad de la sanción, siempre que se inste un**
46 **procedimiento judicial que pretenda la nulidad o anulación de la misma hasta su resolución.**
47 ➤ **Para los conductores que acrediten fehacientemente que su autorización de conducir va**
48 **ligada a su actividad laboral habitual, el periodo de acumulación será de un año, y las**
49 **infracciones serán de seis graves o cuatro muy graves en el mismo periodo.**
50 **Las supuestas infracciones serán imputadas dentro del permiso de conducir a la clase de**
51 **autorización que le habilite para conducir el vehículo con el que se ha producido la**
52 **infracción.**
53 **Se suspenderá la ejecución de la pérdida del permiso de conducir.**
54 ➤ **Instauración del carnet por puntos para los profesionales.**

55 Pero finalmente la Ley 19/2001, de 19 de Diciembre, de reforma del texto articulado de la Ley sobre
56 Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por Real Decreto legislativo

1 339/1990, de 2 de Marzo, no ha dado satisfacción a nuestras reivindicaciones. Sin embargo esta Ley debe
2 proveerse de reglamentos en cuya elaboración debemos intervenir, con el objetivo de introducir por esta
3 vía las enmiendas y reivindicaciones que han quedado pendientes.
4
5

SECTOR DE COMUNICACIONES.

Hablar de Telecomunicaciones en los albores del siglo XXI significa hablar esencialmente de la Sociedad de la Información o del Conocimiento y hablar también de los medios de difusión y comunicación.

La creciente integración de servicios antes soportados por tecnologías diversas se va configurando a partir de la digitalización en un hipersector de la información y de la comunicación con múltiples variantes, pero que obedecen a un fin último: La difusión e intercambio de información sobre soportes de cable, par de cobre, fibra y ondas.

La complejidad de los procesos empleados sugirió hace ya un tiempo que era precisa una integración de todas las actividades que se estaban realizando, en un primer tiempo, en el campo empresarial, pasando luego al campo político mediante la integración de funciones de supervisión y reglamentación de las diferentes administraciones, y posteriormente, en el campo sindical mediante la constitución en una misma estructura federativa del amplio campo de la comunicación.

De esta complejidad se deriva la necesidad de acometer un estudio con detenimiento del proceso acelerado de cambio que se está dando en general en las comunicaciones. Que genere alternativas desde una perspectiva política y sindical de izquierda y que tenga en cuenta la fragmentación existente en los diversos territorios, porque la cohesión territorial es quizá el marco que más puede verse afectado por la globalización económica en curso.

El tiempo que vivimos de globalización en lo económico esta deparando una fractura clara de las diferentes sociedades, con un riesgo sobreañadido para aquellas sociedades y comunidades establecidas en la periferia de las decisiones económicas.

1.- LAS POLÍTICAS EN TELECOMUNICACIONES

1.1 Situación de las telecomunicaciones en nuestro País.

En los últimos cuatro años el estado de las telecomunicaciones en nuestro país ha experimentado un desarrollo de las infraestructuras más acorde con medias europeas.

Las redes de transportes, las redes de acceso y los elementos de conmutación han experimentado un crecimiento notable. Las redes de transportes de circuitos han multiplicado su número de kilómetros por tres, gracias a los nuevos entrantes. Los nodos de conmutación, incluidos los concentradores, han superado el número de 16.000.

Los accesos a clientes fijos fueron un total de 23 millones en Diciembre de 2000, la penetración de estos accesos era en el mismo año de 57 por cada 100 habitantes y en cuanto a la tecnología empleada el 15,7% eran accesos híbridos de fibra y cable. En telefonía móvil se alcanzaban en la misma fecha los 26 millones de usuarios con una penetración del 65%.

El crecimiento del mercado pone de relieve un hecho determinante para el sector, hecho que marcará nuestra acción en varios sentidos en los próximos años; se ha alcanzado la plena madurez del mercado en telecomunicaciones, teniendo en cuenta las tecnologías puestas a disposición de los usuarios. Solamente el crecimiento relativamente lento en el cable, pese al crecimiento experimentado los dos últimos años, añade una excepción en cuanto a media europea en las tecnologías disponibles.

Sin embargo, la modernización y digitalización de las infraestructuras no han tenido una evolución paralela en los accesos de telefonía fija donde el 82,7% siguen siendo telefonía básica, el 7,5% eran accesos de RDSI y tan solo el 0,5% ADSL. En el año 2001 aproximadamente un 1,5% de los accesos tienen la posibilidad de ADSL y el cable llega a un 15,7%.

Por el contrario la modernización y la cobertura de la TMA, salvo en algunas zonas, han tenido un crecimiento constante, alcanzando la media imperante en esta tecnología en la Unión Europea.

En cuanto a Internet, queda mucho camino por recorrer. España tiene una baja tasa de penetración de PCs por hogares (14,29 por cada 100 hogares frente a los 29 por 100 habitantes de media en la UE). Igualmente el número de servidores y dominios de Internet están muy por debajo de las medias europeas.

En consecuencia, salvo en el caso de la Telefonía Móvil Automática, nuestra posición en el entorno europeo se caracteriza por el retraso acumulado en el despliegue de nuevas infraestructuras y la incapacidad para ofrecer un marco de desarrollo de las nuevas tecnologías asociadas a Internet.

1.2 Importancia en relación con el PIB

El sector de los operadores ha tenido un notable incremento en los últimos cuatro años pasando de ser en 1997 el 3,38% del PIB al 4,09% en el año 2000; si contamos el conjunto de las TIC llega al 5,1% del

1 PIB, e incrementando su facturación de 15.842 millones de euros en 1997 a ser en el 2000 de 24.782
2 millones de euros, siendo el 65% atribuible al grupo Telefónica.

3 La importancia creciente del sector en la economía del país es evidente, siguiendo un ritmo de crecimiento
4 que sin embargo nos sigue situando en cuanto al desarrollo de la Sociedad de la Información bastante por
5 debajo de otros países europeos, y ello pese a que el gasto de los españoles en tecnología de la
6 información se ha duplicado en estos últimos cuatro años.

7 Es evidente que la posición española ha mejorado, pero la mejora no es suficiente para alcanzar a países
8 más desarrollados que en el caso de los Estados Unidos es más del doble, en el de Alemania y Reino
9 Unido un 60% más, y en el de Italia casi un 30% más. El retraso acumulado de la sociedad española en
10 relación con otros países sigue siendo muy acusado, y nos habla de una convergencia en el caso de
11 producirse bastante lejana con el resto de países, y que al mismo tiempo pone de relieve la falta de
12 **políticas activas** en relación con la Sociedad de la Información.

13 **1.3 Las empresas del Sector**

14 El número de empresas que operan en el sector es de difícil determinación y sólo nos podemos referir a la
15 cantidad de empresas que se encuentran en el subsector de los operadores; en el entorno de los
16 operadores radican un gran número de empresas que abarcan los campos de la instalación, el
17 telemarketing y la comercialización que es de difícil concreción ante la falta de estadísticas adecuadas por
18 parte de los organismos correspondientes de realizarlas (Seguridad Social, INE, organizaciones
19 empresariales etc.)

20 El sector de las telecomunicaciones ha generado un gran número de participantes en la carrera por la
21 competencia. La rentabilización de las inversiones realizadas exige la captación de clientes a través de la
22 oferta de los servicios que cada operador brinda en el mercado. La cuestión clave es determinar si existe
23 espacio para todos o, por el contrario, el mercado real no es suficiente para retribuir las inversiones
24 realizadas por cada uno de los agentes del sector.

25 En España existen :

26 ➤ Operadores de telefonía fija, de los cuales Telefónica mantiene una cuota de mercado superior al
27 85%, Retevisión alrededor del 10%, y el 5% restante repartido entre algo más de 10 operadores.

28 ➤ Operadores de telefonía celular de 2ª generación y UMTS, con un número de clientes superior a
29 los 23 millones.

30 ➤ Empresas y organismos(alrededor de 20) que proporcionan servicios audiovisuales.

31 ➤ Seis operadores exclusivos de LMDS que prestan servicio en las bandas de frecuencia de 3.5 GHz
32 y 26GHz.

33 ➤ Más de 15 operadores de cable, además de operadores de cable locales.

34 Todos tratan de desarrollar ventajas competitivas en el sector, aprovechando la eficiencia de la tecnología
35 y eligiendo segmentos de negocio no suficientemente desarrollados.

36 A destacar las dificultades que existen para poder llegar a conclusiones sobre el número de empresas que
37 se mueven en torno al sector de las telecomunicaciones, ya que desde las diferentes administraciones no
38 se articulan los mecanismos precisos para ordenar esta actividad a efectos estadísticos.

39 **1.4 El empleo**

40 El empleo en el subsector de los operadores ha caído en un 4% en el período comprendido entre 1997 y el
41 2000. El empleo se redujo en los operadores de telefonía fija pasando del 69,4% del total al 59,2% y creció
42 desde el 5% al 12% en los operadores de telefonía móvil. En los operadores de cable se pasó del 1% al
43 5%.

44 Se considera que a finales del año 2000 trabajaban en el subsector de operación 91.000 trabajadores. En
45 telecomunicaciones se alcanzaban los 85.000 empleos; el resto trabajaban en empresas de audiovisual.

46 El empleo en el conjunto de las TIC era el 1,3% de la población ocupada en el año 2000 (200.000
47 trabajadores). Algunos estudios, interesados y sin aportar datos contrastables, hablan de un empleo en el
48 entorno de las TIC de 500.000 puestos así como de un déficit no cubierto, estudio este desde nuestro
49 punto de vista no acorde con la realidad.

50 En una breve panorámica, si algo caracteriza este período es el descenso de empleo en el subsector de
51 los operadores. Desempleo que ha sido más acusado en el operador principal de telefonía fija (Telefónica);
52 la creación de empleo ha sido fundamentalmente en las empresas de telemarketing, móviles, cable,
53 comercialización y proveedores de Internet. La desaparición de un tipo de empleo con determinadas
54 características en las empresas de instalación y fabricación de componentes y su sustitución por una
55 modalidad de subempleo (autónomos).

1 En términos globales podemos hablar de un incremento de empleo que se puede cifrar en unos 25.000
2 nuevos empleos en relación con las cifras de 1997, localizados preferentemente en empresas de móviles,
3 cable, telemarketing, comerciales e Internet.

4 Si ponemos en relación estas cifras con el auge experimentado en los intercambios y la facturación del
5 sector en su conjunto y con las previsiones que se hacían en un pasado reciente desde los ámbitos
6 oficiales y también de los interesados en la apertura del mercado, podemos concluir que no existe una
7 correlación positiva entre el crecimiento del sector y el empleo creado. Del mismo modo, pese al aumento
8 del gasto en telecomunicaciones por parte de los usuarios, tampoco ha tenido nada que ver en la creación
9 de empleo, que ha sido, volvemos a reiterar, mucho menor de lo que se había venido anunciando.

10 Podemos concluir que el empleo se ha resentido de modo global, ha perdido perspectiva y posibilidades
11 de desarrollo y se ha situado en un gran número de empresas en la frontera de marginalidad.

12 **2.-LAS POLÍTICAS NACIONALES, EUROPEAS Y DE LOS ORGANISMOS** 13 **INTERNACIONALES EN EL SECTOR.**

14 Los años 90 se caracterizaron por el cambio en la regulación de las telecomunicaciones. Desde las
15 primeras iniciativas en la UE, los cambios que se fueron produciendo en la legislación de cada país
16 mostraron claramente que las señas de identidad del proceso eran la liberalización de los diferentes
17 servicios y la privatización de las empresas tradicionales. El cambio fue vendido como algo estrictamente
18 necesario para el progreso. Se trataba, según se decía, de liberar de ataduras al sector para que se
19 produjese la innovación tecnológica y hubiese posibilidades reales de elección por parte de los usuarios.
20 Al mismo tiempo, se vendía como algo natural y consecuencia de la liberalización que por el hecho simple
21 de darse ésta, los ciudadanos en general se beneficiarían de nuevos servicios y de precios mucho más
22 reducidos.

23 Hoy, once años después, y una vez concluidos los cambios regulatorios en el sector de las
24 telecomunicaciones (2001), podemos mirar con algo más de perspectiva los cambios producidos, qué
25 beneficios han generado y a quién han beneficiado preferentemente.

26 Desde la perspectiva sindical de la UGT podemos concluir que se han producido una serie de beneficios al
27 conjunto de la población, pero que al margen de los nuevos productos disponibles para los usuarios en el
28 mercado y la popularización de los mismos, las relaciones de los usuarios residenciales con sus
29 proveedores de servicios no han experimentado en esencia alteración alguna, y que si ésta se ha
30 producido en algún caso puntual, no ha sido favorable a los intereses de los ciudadanos. Cuestiones
31 importantísimas como el servicio público y el servicio universal no han tenido un desarrollo progresista, y
32 los problemas en la atención y de calidad se están dejando sentir de modo notable, sobre todo, en los
33 entornos rurales y en las comunidades periféricas.

34 Los precios no han bajado lo suficiente en el segmento residencial si lo comparamos con las rebajas
35 ofrecidas a grandes clientes y clientes especiales y las reducciones han sido compensadas con un mayor
36 gasto en telecomunicaciones "per cápita" y por hogar, duplicándose en la práctica el gasto.

37 Las ganancias de las empresas de telecomunicaciones se han disparado en estos últimos cuatro años
38 generando una actividad creciente en otros ámbitos de actuación en los que no estaban presentes hasta
39 ahora. La inversión en capital productivo se ha localizado preferentemente en la telefonía móvil y el cable.
40 Por el contrario, el empleo en el subsector de la operación tal como hemos visto anteriormente ha
41 disminuido un 4% a pesar del incremento de nuevos operadores.

42 Desde UGT creemos que el cambio realizado no ha deparado beneficios a los trabajadores del sector en
43 términos globales, y los beneficios a los ciudadanos en general han sido mínimos. Queda por ver los
44 efectos negativos que la liberalización puede haber aportado a la cohesión social y territorial porque
45 aunque se están manifestando en la actualidad claros desajustes en el servicio prestado, creemos que la
46 ruptura de la cohesión se manifestará de seguir la actual tendencia, de un modo más agudo en los
47 próximos años.

48 El cambio ha sido inevitable, entre otras cosas, porque era un proceso al que era muy difícil sustraerse en
49 el marco de un solo país. Ha sido un movimiento impuesto en el marco de las negociaciones sobre el libre
50 comercio y en el proceso de construcción de la Unión Europea. Se puede definir a la liberalización de las
51 telecomunicaciones como el primer movimiento en la globalización y en un elemento esencial para que
52 ésta se construya.

53 La fuerza de las instancias y sectores encargados de la liberalización ha sido incontestable, y el
54 predominio del pensamiento único neoliberal enraizado en todas las instituciones fue el encargado de
55 vender un producto al conjunto de la población, que aceptaba como algo "natural" y conveniente la ruptura
56 del monopolio. Ante ello las fuerzas sindicales quedaban indefensas e impotentes y defensoras en última
57 instancia de los que algunos consideraban "privilegios".

1 La culminación del proceso de liberalización nos sitúa ante un nuevo marco que habrá de ser valorado en
2 la medida en que las consecuencias de la liberalización se vayan asentando.

3 **3.-UN SECTOR EN CRISIS**

4 **3.1 La crisis del sector. El endeudamiento**

5 El último año y medio se ha visto sacudido por la crisis de las telecomunicaciones y, en general, por la
6 crisis de las empresas ligadas a las TIC.

7 La crisis se ha manifestado en una gran amplitud. Es una crisis bursátil que ha tomado cuerpo en el
8 desplome de los valores ligados a las TIC y que ha arrastrado a los índices bursátiles y las expectativas
9 sobre otras empresas.

10 Se ha manifestado también como una crisis financiera, en un endeudamiento fortísimo de las operadoras
11 tradicionales (las operadoras europeas, 235.000 millones de euros) a la que han contribuido dos tipos de
12 acciones. El pago de licencias de UMTS y la adquisición de empresas de móviles, media e Internet (todas
13 ellas valoradas a unos precios que contribuía aún más a inflar la burbuja que el mercado estaba viviendo).

14 Y se ha manifestado, por último, como una crisis de confianza en la capacidad de los nuevos servicios
15 para dinamizar el mercado: Internet y los móviles de tercera generación.

16 Esta crisis es el resultado de la concatenación de los factores mencionados anteriormente; expectativas
17 bursátiles desmesuradas, burbuja especulativa, intereses de fondos de inversión, deuda desorbitante, y
18 por último los retrasos en el desarrollo de infraestructuras de banda ancha y los móviles de tercera
19 generación.

20 La crisis no sólo se está saldando con la pérdida de valor de los valores bursátiles que ha afectado de
21 gran manera a la economía de muchos pequeños ahorradores y pensionistas, que han visto como sus
22 pensiones han quedado afectadas, sino que tan sólo en los Estados Unidos, en los seis primeros meses
23 del año 2000, se perdieron 97.000 empleos en telecomunicaciones, 57.000 en informática y 49.000 en
24 electrónica. En Europa, los despidos en suministradores como Phillips y Ericson sumaron casi 25.000
25 trabajadores.

26 La salida de la crisis se está construyendo sobre cuatro pilares básicos:

- 27 • La reestructuración de la deuda, financiando a más largo plazo y aprovechando tipos de interés
28 más bajos.
- 29 • Mediante la segregación de actividades y vendiendo patrimonio, preferentemente inmobiliario, y
30 también con la venta de empresas que fueron adquiridas en la anterior etapa expansiva (media,
31 móviles, Internet etc.)
- 32 • Mejora de la inversión en algunos casos, concentrándola en el desarrollo de infraestructuras de
33 banda ancha para un rápido despliegue de Internet.
- 34 • Reestructuración y reducción de los costes laborales.

35 A estas iniciativas están contribuyendo algunos gobiernos reduciendo el canon que las empresas pagan
36 por la prestación del servicio y por la ocupación del espacio radioeléctrico.

37 **3.2 Recobrar la confianza**

38 Con estas estrategias se quiere recobrar la confianza de los inversores y de este modo recuperar el valor
39 de mercado de las empresas y relanzar de este modo de nuevo la bola especulativa. Tras la depuración ha
40 quedado en el camino ahorro y empleo.

41 Es responsabilidad por lo tanto de las empresas y de los gobiernos el buscar una salida adecuada a la
42 crisis, ya que han sido ellos los que han tolerado una situación caótica en la que la fiebre especulativa se
43 apoderó no sólo de aquellos que buscaban una ganancia fácil en bolsa, sino de aquellos que eran
44 conscientes por su conocimiento del mercado de que se vivía en un torbellino con un fin más que
45 previsible.

46 Como trabajadores no podemos aportar a la restauración de la confianza de los inversores nuevos
47 sacrificios. Y a los sindicatos, a la UGT, no se le pueden pedir acuerdos que signifique pérdida de
48 posiciones. El recobrar la confianza de los inversores se tiene que cimentar sobre políticas activas que
49 desarrollen nuevos servicios, que estimulen la demanda y que consigan disminuir los niveles de
50 endeudamiento mediante el descenso de los tipos de interés. Al mismo tiempo, hay que restaurar controles
51 que impidan inversiones y adquisiciones sin fundamento a empresas que tienen concesiones de servicio
52 público y que en gran medida operan como monopolios de "facto".

4.- DE LAS TELECOMUNICACIONES A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN. LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE OPERADORES Y GOBIERNOS

La Sociedad de la Información, llamada también Sociedad del Conocimiento desde una perspectiva más progresista, se concibe como un continuo proceso de cambio social, desencadenado por la generalización en el uso de las TIC. Los cambios se producen en todos los ámbitos de la sociedad y son aplicables a todas las actividades económicas y sociales.

El sector de las telecomunicaciones se constituye en definitiva en un sector clave para la Nueva Economía, un sector que se encuentra en una permanente revolución y que impacta directamente en el resto de la economía. En él convergen los nuevos desarrollos de los sistemas multimedia, financieros y comerciales y en su dinámica cuenta con un cambio tecnológico incesante que multiplica velocidades de transmisión, capacidades de gestión y codificación y grados de accesibilidad hasta extremos nunca vistos.

4.1 Los cambios tecnológicos y su incidencia en el negocio tradicional

El sector, a pesar de los cambios que se han producido por las cargas financieras adquiridas en relación con las licencias UMTS y la caída de márgenes asociada a la disputa de unos mercados crecientemente abiertos, está asistiendo a un cambio radical en el futuro de las redes y los servicios. Y es que las redes han dejado de ser únicas, unipropósito y aisladas. El nuevo diseño propone unas redes y servicios que deben ser reconfigurables dinámicamente, en busca de la adaptabilidad a la demanda multidiversa. Para atender tal demanda se ha hecho imprescindible acrecentar la integración de servicios, al tiempo que es obligada la multiplicación de la inteligencia de las redes (para que los servicios sean integrados y multimedia, con creciente personalización lo que hace que no se diseñen pensando en su universalidad), ni pueden quedar ligados a geografías y redes concretas ya que serán ofrecidas a través de la interconexión de varias, por lo que los agentes interesados dejan de tener objetivos comunes, como ocurría en la provisión integrada de servicios telefónicos que justificó en nacimiento de las “telefónicas y PTT’s” y que hacían coincidir los objetivos de innovación, fabricación y servicios

Así, las empresas de telecomunicación tradicionales quieren afianzar ventaja en redes para ensanchar la diferenciación competitiva y preservar la continuidad, y les suelen seguir en tal empeño fabricantes de equipos y proveedores de servicios. Mientras que la Administración y los gobiernos piensan más en la competitividad de los tejidos económicos que en la cohesión de los usuarios, y empiezan a estar muy preocupados por si los procesos de desregulación, venta de licencias y competencia sin límites no estará deteriorando en demasía un sector esencial para la competitividad. Por último la interoperabilidad ineludible obliga a la transparencia legislativa y en costes y a abrir mercados, lo que en definitiva cuestiona la viabilidad del servicio universal y los comienzos de las teleaplicaciones públicas.

4.2 El proceso inversor en el nuevo marco

A la vista de las tendencias esbozadas más arriba, las telecomunicaciones están abocadas a unas nuevas demandas de inversión, que permitan concretar las principales tendencias tecnológicas y que obligarán a cambiar aún más los modos de hacer de los operadores clásicos.

En lo referente a las nuevas demandas de inversión cabe apuntar que los operadores tradicionales han realizado en años precedentes fuertes inversiones en las infraestructuras y equipamientos básicos, en la modernización (digitalización) de troncales y nodos. Y más recientemente se han endeudado intentando desarrollar tanto sus negocios de móviles como el sector.com. La inversión ha caído, aunque se siga orientando a los equipamientos para acrecentar la eficiencia y calidad de la red (mantenimiento) y la productividad de los recursos (automatización), y a los equipamientos que faciliten la diversificación y expansión de los servicios, y a facilitar éstos a los clientes singulares (que son los otros agentes, interconexión) mientras que ha desaparecido la preocupación por la expansión internacional.

Todo ello facilitará el que sea posible concretar las principales tendencias tecnológicas que se perciben, a sabiendas de que las claves tecnológicas dominantes siguen estando lideradas por tres tecnologías esenciales.

Todo ello tiene consecuencias en los avances en las técnicas que transforman las redes en redes multipropósito y en el desarrollo vertical de la inteligencia de las redes y su incidencia en la provisión de nuevos servicios; lo que a la postre multiplica la efectividad de las tecnologías auxiliares (tratamiento digital de señales, realidad virtual, inteligencia artificial, etc.), y hace que se aproveche al máximo el que los servicios (al ser efímeros) llevan a una dinamización de portfolios y a la evolución continuada de los precios, acrecentando las incertidumbres derivadas de la integración, portabilidad, interoperabilidad y de no saber cuáles serán las killers applications.

Por ello hay que combinar capacidades, velocidad, interactividad, con contenidos y valores añadidos y hacer frente a proveedores de servicios y contenidos que no tienen propiedad sobre las redes, por lo que la amortización de sus inversiones puede llevar ritmos muy rápidos.

1 **4.3 El impacto comercial**

2 Las perspectivas de las telecomunicaciones integrales están exigiendo la reestructuración permanente
3 para la gestión de clientes y la defensa ante los nuevos entrantes, que no aspiran a permanecer, pero que
4 se aprovechan de la convergencia canales-contenidos y revisión cadenas de valor. Para defender las
5 posiciones en el mercado los operadores han iniciado la búsqueda de complementariedades que aseguren
6 innovación y márgenes con el fin de rentabilizar activos existentes, es lo mismo que idear servicios
7 inexistentes.

8 Todo ello está facilitando la continua renovación de ofertas, mediante la innovación permanente de
9 aplicaciones y soluciones, que se consiguen gracias al concurso de unidades empresariales
10 especializadas en los distintos subprocesos y que ofrecen sus soluciones a precios cada vez más bajos,
11 amparándose en unos costes de producción (incluidos los laborales) cada vez más ajustados y que se
12 mueven dentro de los márgenes admisibles para cada especialidad.

13 Este marco comercial se ve afectado entre otras cuestiones por:

- 14 ➤ Una caída espectacular de los precios internacionales
- 15 ➤ Un rápido crecimiento del mercado (9%).
- 16 ➤ Un no menor crecimiento de agentes.
- 17 ➤ La pérdida de cuota de mercado de los operadores dominantes (del 96% al 91%).

18 Por último, la convergencia digital ha difuminado los límites y fronteras en servicios, tipos de red y
19 terminales. Al tiempo que la Nueva Economía esta aprovechando ya las potencialidades de la red y de las
20 interconectividades.

21 **4.4 Las iniciativas institucionales**

22 La Unión Europea, en la reunión del Consejo Europeo de Sintra (Portugal) en Junio del año 2000, aprobó
23 una iniciativa en relación con la Sociedad de la Información que trata de impulsar a la sociedad europea
24 hacia la nueva sociedad. El programa denominado “eEuropa” consiste a su vez en un conjunto de planes
25 de acción en torno a tres ejes principales: Una Internet más rápida y segura, invertir en las personas y la
26 formación, y estimular el uso de Internet.

27 Estas iniciativas van acompañadas de propuestas legislativas y normativas para acelerar aún más el
28 marco competitivo, la reducción de costes en las llamadas locales, desarrollo de infraestructuras
29 adecuadas y programas para la formación, adecuación de titulaciones, fomentar el uso de Internet entre
30 los jóvenes etc. El marco de actuación de “eEuropa” abarcará los próximos años.

31 En paralelo, los distintos países están poniendo en marcha programas con similares contenidos. En
32 España el INFO XXI insiste en líneas parecidas a otros programas en curso.

33 La labor de la UGT habrá de ser el reforzamiento de aquellos elementos que propugne una Sociedad de la
34 Información que beneficie al conjunto de la ciudadanía, en los que valores como intimidad, libertad y
35 progreso sean elementos distintivos y que sirvan para la creación y mejora del empleo.

36 **5.-LOS NUEVOS PLANES, SU INCIDENCIA EN EL EMPLEO Y LOS USUARIOS**

37 **5.1 El nuevo marco y su incidencia en los trabajadores**

38 El nuevo marco enunciado en los apartados anteriores está dibujando un hipersector muy dinámico, con
39 un mercado de ofertas que se expanden y diversifican constantemente, y con unos subsectores y
40 empresas que no guardan relación entre sí en orden a tener en su seno unos trabajadores con condiciones
41 laborales homogéneas sino todo lo contrario, las condiciones no son sólo heterogéneas según el subsector
42 sino que en el seno del mismo subsector hay una gran disparidad de condiciones.

43 La individualización creciente del proceso de trabajo y la organización de la producción en red, mediante la
44 utilización sistemática de subcontratas, de consultorías y servicios especializados, de trabajadores
45 temporales, a tiempo parcial o a la tarea. Y esto en todos los niveles de cualificación. La empresa moderna
46 es una red de producción, servicios e información, que se conecta con otras empresas igualmente
47 reticulares, de forma que cada trabajador recibe una tarea o un salario de forma cada vez más
48 individualizada.

49 El tipo de empleo cambia en función de la vida operativa y rentable de cada aplicación. No sólo nos
50 encontramos con empleos precarios sino que éstos son efímeros, porque lo son en función también del
51 tipo de especialización o producto. La ultraespecialización requerida desaparece en la medida en que
52 desaparece el tipo de empleo. Esta exigencia no entra en contradicción con el requerimiento de nuevas
53 cualificaciones y con una mayor formación de los trabajadores.

1 Si algo está significando el nuevo marco en relación con los trabajadores es que la actual dinámica de los
2 mercados está conduciendo a una difícil integración de los recursos humanos en la marcha de los
3 negocios, y al mismo tiempo hace que desde el empresariado se limite la negociación de unos mínimos de
4 condiciones laborales.

5 Esta dinámica incide negativamente en varios procesos genuinamente empresariales. De este modo, la
6 calidad que es imprescindible en un mercado tan competitivo como el que nos ocupa, se resiente. Al
7 mismo tiempo las posibilidades de innovación (que son constantes) encuentran el obstáculo de un
8 personal insuficientemente formado, con un grado de inestabilidad en empleo muy grande y poco
9 motivado.

10 Igualmente afecta de modo decisivo a la gestión del conocimiento que es un como elemento primordial en
11 la detección de oportunidades y aplicar habilidades profesionales adecuadas

12 El sector se enfrenta, por tanto, a cambios decisivos en los mercados y a unos cambios en la gestión de
13 los recursos humanos y de sus cualificaciones. Esto hace que la principal preocupación de las operadoras
14 más eficientes esté apuntando su competitividad no tan sólo en los costes laborales reducidos sino
15 también en la empleabilidad operativa de sus recursos humanos.

16 Esto está conduciendo a una serie de estrategias que inciden claramente en la formación y una lucha por
17 retener a los más cualificados (empleables) para limitar su migración a la competencia.

18 **6.-EL EMPLEO Y SU CALIDAD, UNA RESPONSABILIDAD DE TODOS**

19 Mantener un empleo de calidad y suficiente requiere de determinadas actuaciones, unas corresponden a la
20 Administración desde las competencias que mantiene en la regulación del sector hasta la determinación
21 del marco laboral. Otras son atribuibles a las empresas, a las que se les debe pedir un compromiso en la
22 defensa del empleo y el respeto al marco de relaciones laborales vigente.

23 Hay una última responsabilidad de los sindicatos que deben acomodar su estrategia sindical a los nuevos
24 retos, sin que eso signifique hacer dejación de los principios por los que venimos rigiéndonos.

25 **6.1 Un marco regulatorio que de estabilidad al sector y genere riqueza**

26 Es responsabilidad de los poderes públicos garantizar la viabilidad de las empresas prestadoras de
27 servicios establecidas. Determinadas actuaciones bien recientes han incidido de modo notable en la
28 marcha de empresas. Incrementar la competencia con la finalidad de crear nuevos servicios, reducir
29 precios y facilitar la posibilidad de elección puede ser entendible si con tal se deriva un beneficio claro para
30 usuarios y la ciudadanía en general, pero queda por ver determinados beneficios cuando se penaliza o no
31 deja actuar a empresas en función de mejorar una competencia. Si algo caracteriza al subsector de
32 operación en nuestro país es una fragmentación que no aporta ningún beneficio contrastable y que se
33 intenta aposentar sobre segmentos de clientes rentables sin ninguna contrapartida clara par el resto de
34 usuarios, ni por la vía de prestar servicios o de compensación a empresas e instituciones que sí tienen una
35 responsabilidad pública.

36 Fomentar la competencia no significa mantener artificialmente un esquema que quiere ser de competencia.
37 Desde UGT no podemos permitir un marco competitivo en el que muchos operadores lo son solamente a
38 título nominal, tampoco podemos permitir que se pongan en marcha empresas y expectativas que son
39 cerradas de modo inmediato debido a actuaciones que no son suficientemente meditadas. Por ello
40 propugnamos una reordenación que clarifique la situación confusa que se vive en la actualidad.

41 **6.2 Propiciar el desarrollo de servicios.**

42 La dinamización del mercado, con nuevos servicios a precios adecuados, ofrece la posibilidad de creación
43 de empleo. El empleo no dependerá tanto del número de empresas que estén operando como del número
44 de servicios que se comercialicen, y esto estará en función no sólo de la demanda sino de la flexibilidad de
45 la administración en la regulación de las condiciones en que se prestan.

46 En la medida en que la Administración tenga competencias deberá facilitar un marco en el que se puedan
47 desarrollar nuevos servicios y, al mismo tiempo, garantizar que estos se ofrezcan en condiciones de
48 igualdad por parte de los nuevos entrantes.

49 Es responsabilidad de la Administración el corregir los desequilibrios que se pueden originar en el seno de
50 la sociedad, por lo tanto ha de generar políticas que corrijan las desviaciones que se produzcan en la
51 cohesión social y regional.

52 El empleo está en función también del dinamismo que la Administración tenga en la eliminación de las
53 trabas administrativas que impiden a las empresas invertir. Esto no significa que el modelo resultante
54 tenga que ser un modelo no respetuoso con el medio ambiente, las normas urbanísticas que hacen que
55 las ciudades sean más humanas, o el respeto al marco laboral vigente. Significa que la labor de la

1 Administración en sus diferentes instancias es habilitar el marco adecuado para crear riqueza y, por otro
2 lado, mediante políticas públicas, estimular y contribuir al aumento de la demanda. Será labor de la UGT,
3 en cuantas instancias esté presente, exigir que el norte de la actuación pública debe de ser la creación de
4 empleo.

5 **6.3 Las Administraciones Públicas como dinamizadora de la demanda**

6 Se dice, no sin razón, que las administraciones públicas tienen un papel fundamental que jugar en el
7 desarrollo de la Sociedad de la Información y lo hace desde dos perspectivas: la primera como usuaria de
8 las tecnologías de la información y la comunicación, y en segundo lugar como proveedora de servicios a
9 los ciudadanos.

10 En ambos supuestos la Administración española se significa por su retraso no sólo en relación a empresas
11 sino también a otras administraciones. En la medida en que esta situación se corrija se avanzará en el
12 camino adecuado. Las iniciativas europeas como “e-Europa”, “e-Gobierno” o el “INFO XXI” intentan arbitrar
13 políticas activas a favor de la modernización de todos los niveles de la administración europea.

14 Al mismo tiempo, la Administración debe de prestar nuevos servicios a los ciudadanos mediante el empleo
15 de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; servicios como la telemedicina, la asistencia
16 social a distancia, sistemas de mejora de la educación en el entorno social, mecanismos de vertebración
17 de la sociedad en el medio rural, acceso on line a la Seguridad Social, programas de formación, puntos de
18 acceso público a Internet etc. Iniciativas que en definitiva contribuirían al empleo de medios y redes de
19 comunicación que elevarían el nivel de la administración y que sin duda crearían empleo en el sector.

20 Se suele argumentar que el avance en este camino cuenta con la resistencia de trabajadores y sindicatos.
21 Desde UGT creemos que el avance en este camino es posible, crearía empleo y no debería plantear
22 dificultades adicionales, siempre que la modernización de la Administración no se plantease como un
23 elemento que conlleve eliminación de puestos de trabajo en la propia Administración sino como una
24 modernización de funciones en su seno mediante la formación y reciclaje.

25 **7.-LA ESTRATEGIA SINDICAL - LA ACCION SINDICAL EN EL NUEVO MARCO -**

26 **Las señas de identidad del nuevo marco**

27 La acción sindical ha de tener muy en cuenta los cambios que se están produciendo a escala global.
28 Cuando se habla del desempleo europeo se está hablando del desfase entre la creciente interdependencia
29 económica en un sistema global y las condiciones europeas de estabilidad del trabajo y protección social,
30 muy superiores a las existentes en Asia (excepto Japón) y en Estados Unidos

31 En segundo lugar, las empresas europeas se enfrentan a costes laborales más altos que sus
32 competidores y por lo tanto tienden a introducir tecnología para eliminar trabajo, compran insumos
33 industriales de otros países de menor costo y, cada vez más, orientan sus inversiones hacia América o
34 Asia. Si Europa quiere integrarse plenamente en la economía global habrá de instrumentar mecanismos
35 para que se pueda permitir la continuación del Estado del Bienestar actual y de la relativa estabilidad de
36 empleo.

37 En UGT debemos de realizar una acción sindical que tiene que enfrentarse a una nueva situación que se
38 significa preferentemente por los rasgos siguientes:

- 39 • Un marco de negociación netamente privado. Se ha pasado de negociar preferentemente en un
40 sector público o sustentado por este sector, con lo que reforzaba en algunos casos las posiciones
41 sindicales, a hacerlo en un sector netamente privado.
- 42 • Un modelo de gestión en el que las nuevas técnicas de gestión y dirección convierten a las
43 empresas en baluartes, donde la concepción del negocio se plantea como una lucha sin cuartel
44 con una agresividad inusitada, tanto hacia sus competidores como hacia el interior de la propia
45 empresa.
- 46 • Un marco recesivo, con pérdida de empleo y que está afectando especialmente a los trabajadores
47 con cualificación más baja y a subsectores que se están reestructurando o que han perdido
48 funcionalidad. La pérdida de empleo ha sido evaluada en estos subsectores en torno a un 40%.
- 49 • Una amplia movilidad en la que aparecen y desaparecen empresas, bien por dificultades en la
50 gestión o porque son absorbidas por otras, y en las que se producen constantes reducciones de
51 plantilla. Este “Guadiana” de empresas impide un desarrollo sindical efectivo.
- 52 • Unas empresas que debido -entre otros factores- a la precariedad, a la existencia de trabajadores
53 en su seno que no comprende el hecho sindical, y en otros casos a la manifiesta animadversión al
54 sindicalismo de sus directivos, hacen muy difícil la penetración sindical.

- 1 • Un marco laboral que resta, cada vez más, capacidad a los sindicatos y en el que las exigencias
2 de los empresarios se ven reforzadas por las disposiciones que viene aprobando el Gobierno.
- 3 • Una nueva situación en la que nuevas formas de trabajo -como el teletrabajo, las empresas de
4 contratación temporal y la proliferación de autónomos y diferentes formas de colaboración- están
5 sustituyendo a las formas clásicas de plantilla.

6 **8.- LAS NUEVAS LÍNEAS DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

7 El sector Federal de las Comunicaciones como sector que encuadra a trabajadores de los subsectores de
8 los operadores, del telemarketing, de la instalación, comercialización y de los media, debe atender a las
9 múltiples formas que está adoptando el cambio tecnológico y el cambio de la filosofía de las empresas; en
10 ese sentido seguimos creyendo (como no podía ser de otro modo) que los sindicatos son el principal
11 instrumento de los trabajadores y que el nuevo modelo de crecimiento económico y reparto social debe
12 partir, en primer lugar del reconocimiento de dónde están los problemas y cómo deberemos actuar
13 mediante la movilización del sindicato para plantear, negociar y obtener soluciones a esos problemas.

14 **8.1 Sobre la individualización de las condiciones laborales**

15 La necesidad constante de empleo está debilitando estructuralmente la posición tradicional de los
16 sindicatos que, se diga lo que se diga, son -con todos sus límites- los principales instrumentos con que
17 cuentan los trabajadores y la población en general para la defensa de sus derechos. Las nuevas
18 tecnologías de información y comunicación están permitiendo la individualización creciente del proceso de
19 trabajo y la organización de la producción en red, mediante la utilización sistemática de subcontratas, de
20 consultorías y servicios especializados, de trabajadores temporales, a tiempo parcial o a la tarea. Esta
21 individualización que surge al margen de cualquier tipo de control, administrativo o sindical, está forzando
22 a la baja de las condiciones de trabajo y salarios

23 Esta fragmentación de la fuerza de trabajo nos debe hacer pensar que es necesario propiciar el desarrollo
24 de estándares mínimos en torno a la calidad del trabajo, en salud laboral, modelos de contrato,
25 condiciones salariales y de respeto a las reglas del juego democrático en cuanto al reconocimiento de la
26 representación e interlocución, generando un marco mínimo en función del subsector en cuestión que sirva
27 para la negociación de los “casos especiales de empleo”. El Sector deberá analizar, en jornadas
28 específicas, alternativas adecuadas para corregir la falta de articulación de este tipo de trabajadores.

29 **8.2 Sobre la precariedad**

30 Desde UGT se debe abordar la constante reducción de empleos estables y la multiplicación de otros de
31 carácter efímero, que de hecho están fomentando la precariedad en el sector. La precariedad en el nuevo
32 concepto de trabajo es algo muy común en el resto de los sectores y lo ha sido en función del carácter
33 cíclico de la actividad en cuestión. Hablar de precariedad y soportar la precariedad, en un entorno en el
34 que se está creando empleo y se demanda nuevas capacitaciones, es una ironía.

35 El empresariado, no en pocos casos, está haciendo de la precariedad una virtud, con una filosofía que es
36 ajena al modo de abordar las relaciones laborales europeas. La precariedad no se funda básicamente en
37 una valoración económica sobre el coste del empleo y las posibilidades de prescindir de él, sino que tiene
38 un valor disuasorio; la precariedad es empleada como un recurso de selección y obediencia en el ámbito
39 del trabajo; la precariedad se esta instrumentado como un elemento de servidumbre en el umbral del siglo
40 XXI.

41 En relación con este tema, la posición de la UGT debe de ser clara al respecto; la aceptación de cualquier
42 tipo de empleo para combatir el desempleo no puede ser una posición válida desde una posición sindical
43 responsable. Un empleo sin garantías no es un empleo, y debe ser tarea firme del sindicato el oponerse a
44 estas iniciativas, proponiendo formas contractuales de contratación indefinida en cuantos ámbitos se creen
45 empleo, y con esfuerzo por la conversión del precario existente en el sector.

46 **8.3 Sobre los cambios en las necesidades de formación**

47 Los cambios tecnológicos, los cambios en la gestión, las nuevas formas en la que se revisten los
48 productos y servicios están afectando de gran manera el desarrollo de carreras profesionales, el empleo
49 se está asociando a tecnologías y procedimientos específicos, y esto está haciendo que especialidades
50 creadas para un determinado producto o servicio mueran con el producto.

51 El debate sobre el empleo es también el debate sobre la formación. Las nuevas profesiones demandadas
52 por muchas empresas no existen, ni el currículo formativo de universidades y escuelas de formación
53 profesional lo contemplan. La formación específica encubre en la mayoría de los casos la falta de
54 formación “in-situ”; buscar en el mercado de trabajo (al menor coste posible) empleos con unas
55 características determinadas que solo son posibles en algunos casos mediante la autoformación y la
56 experiencia adquirida en otra empresa similar. Este proceso de selección genera una amplia movilidad

1 cuando se cubren los puestos de trabajo de la fuerza laboral disponible, mientras que otros muchos
2 trabajadores no acceden a esos puestos no por falta de conocimientos o cualificación sino porque no han
3 podido tener una experiencia previa o porque no se han podido formar en la materia en cuestión debido a
4 las dificultades de encontrar material de formación altamente especializado o específico.

5 Desde UGT debemos demandar que el empleo se vincule a sistemas formativos que puedan dar
6 respuesta a la migración de actividades, y debemos comprometer nuestro esfuerzo en conseguir
7 titulaciones y capacitaciones estándar en el marco de los ámbitos administrativos donde deben decidirse.
8 Este proceso ha de ser dinámico y revisable, en el que se habiliten módulos en función de la evolución
9 tecnológica y del mercado. Deberán arbitrarse mecanismos de certificación en el marco de las
10 capacitaciones laborales.

11 **8.4 Sobre la homogeneización de las condiciones laborales**

12 UGT debe realizar una defensa de los derechos laborales para que sean homogéneos. En muchas
13 empresas del sector conviven trabajadores con grandes desigualdades. Hay “excepciones” que se
14 presentan en colectivos o actividades de reciente implantación. Encubiertos bajo la acepción de “atención
15 al público”, “disponibilidad de los instrumentos”, se permiten condiciones de salarios, horarios, vacaciones
16 y disfrute de festivos y régimen disciplinario al margen de los trabajadores ya establecidos. Estas islas que
17 existen en el seno de algunas empresas) marcan un antes y un después. La labor del sindicato, la labor
18 de UGT, ha de consistir en homogeneizar las condiciones de los trabajadores en una misma empresa.
19 Cuestiones tales como horario, vacaciones, festivos o régimen disciplinario han de ser iguales para el
20 conjunto de los trabajadores. Los salarios deben corresponder a baremos objetivos en función de las
21 competencias exigidas y las responsabilidades contraídas.

22 De igual manera, también se realizan tareas con trabajadores que mediante determinadas condiciones son
23 contratados por tarea, obra etc., revistiendo formas diversas su modelo contractual: autónomo, contratos
24 mercantiles, por resultados etc. Estas condiciones conviven con otras en el seno de una misma empresa y
25 están posibilitando la transformación del empleo fijo con condiciones laborales en un tipo de empleo que
26 habría que denominar empresa virtual, entendida ésta como la empresa en la que el proceso de trabajo se
27 organiza a distancia y por empleadores diferentes.

28 Aunque la mayoría de las empresas aún utilizan los métodos tradicionales de producción y gestión, la
29 flexibilidad y productividad del nuevo modelo irá eliminando las empresas que no entren en estas nuevas
30 formas de producción. En esas condiciones, la pregunta es ¿cómo organizar a los trabajadores, cuyas
31 condiciones de trabajo, empleo, sueldo y protección social son individualizadas?. Si el trabajo es local y el
32 capital global, ¿cómo actuar sobre una empresa si la respuesta puede ser el cierre y la reinversión del
33 capital en otra región, en otro país o en otro continente?

34 Desde UGT, apostamos por el único camino posible: habilitar nuevos campos y modelos organizativos de
35 la actividad sindical, aprovechando los métodos de comunicación y conocimiento que nos brindan las
36 nuevas tecnologías, y mediante la vigilancia y presión sistemática ante ámbitos administrativos y
37 empresariales para conseguir que la flexibilidad y nuevas formas que se están implantando en las
38 empresas no supongan menoscabo de los derechos y condiciones laborales.

39 **8.5 Sobre el Teletrabajo**

40 Los avances en nuevas tecnologías, la llamada sociedad digital que permite la comunicación por red o por
41 satélite, de la voz, los datos y la imagen a todos los lugares donde se disponga de infraestructura
42 suficiente, representarán un cambio muy significativo para la forma en que se organice el trabajo en
43 muchas empresas.

44 Las empresas de radio, de televisión, los investigadores, los bibliotecarios, hasta asesores por la red como
45 abogados, médicos, psicólogos, pedagogos, servicios personales de diverso tipo, la teleadministración
46 local, autonómica y central de muchos servicios de atención al ciudadano, están cambiando a una
47 velocidad rapidísima comparada con otras épocas de la historia.

48 Dentro de estas nuevas formas de organización se encuentra el teletrabajo. El teletrabajo ocupa en la
49 actualidad en torno al 2% de la fuerza laboral española y se espera que en el 2004 alcance el 5%, cifras
50 muy alejadas de las de otros países europeos. Sin embargo, es previsible que este tipo de trabajo vaya
51 avanzando en las estadísticas. El teletrabajo es la expresión máxima de la individualización en el trabajo.
52 El teletrabajador se integra en la producción como un elemento mecánico más impersonal; se asemeja
53 más a la economía del trueque que a la del intercambio regulado.

54 La fuerza de teletrabajadores irá en aumento y ya han sido experimentados modelos de teletrabajo dentro
55 de nuestro sector. Desde UGT consideramos que el teletrabajo no puede desarrollarse del modo que se
56 está haciendo, que es necesario intervenir para prevenir los efectos no deseados de esta modalidad
57 laboral, y para ello es esencial regularlo al máximo nivel. La legislación laboral de cada país de la UE debe

1 arbitrar formulas para evitar el retorno a un capitalismo salvaje sino que el principio de una nueva era la
2 era digital suponga que el desarrollo tecnológico suponga mas ganancia para las empresas pero también
3 un trabajo más humano y mejores condiciones para los trabajadores.

4 Al mismo tiempo consideramos que ser teletrabajador comporta la exigencia de unos derechos básicos
5 que no pueden ser menores en ningún caso a los de los trabajadores que desempeñan sus tareas sujetos
6 a un horario y en el espacio de una empresa. En este sentido consideramos que:

- 7 • Los sistemas de retribución deben ser idénticos a los de los trabajadores internos. Serán
8 asalariados por cuenta ajena y no autónomos, que cuestiones como el horario y el salario deben
9 figurar en el contrato. Que no podrá extenderse la jornada ni trabajar a objetivos sin limitar los
10 horarios y la cotización de horas extras a la seguridad social. La formación, promoción,
11 prestaciones sociales, pensiones, sanidad, desempleo etc., deberán ser las mismas que para los
12 trabajadores que desempeñan sus tareas en el espacio de la empresa.
- 13 • La participación sindical del teletrabajador debe quedar garantizada en los centros de trabajo que
14 tenga la empresa. Los sindicatos tendrán garantizados los medios para comunicarse con todos los
15 teletrabajadores, que pasarán a ser teletrabajadores voluntariamente y con acuerdo de la
16 representación sindical. Las posibilidades de contactar periódicamente con el resto de la empresa
17 estarán garantizadas y no habrá restricciones para ello en los servidores. La protección de datos y
18 la separación entre entorno laboral y vida privada quedará garantizada.
- 19 • Los gastos e inversiones materiales para desempeñar el trabajo deberán ser todos a cargo del
20 empresario, así como las averías e interrupciones en los sistemas informáticos.
- 21 • En los casos de nueva creación, se hará conforme a un convenio marco sobre el teletrabajo que
22 se habrá de impulsar desde los organismos confederales.
- 23 • Habrán de impulsarse las negociaciones correspondientes con la Administración para evitar que el
24 teletrabajo se conforme como una bolsa de fraude a la hacienda pública y la Seguridad Social.

25 **8.6 La reducción del horario laboral**

26 La reducción del horario laboral es un objetivo estratégico de la UGT. La reducción del horario es un
27 elemento básico para la redistribución del trabajo disponible. En este sentido, las ganancias en
28 productividad deben revertir a los trabajadores bajo la forma de disminución del tiempo de trabajo. Esta
29 disminución ha de ser nuevamente instrumentada en la creación de nuevo empleo con una jornada laboral
30 más reducida.

31 Sin embargo, desde el sindicato debemos de observar cuáles son las aspiraciones de los trabajadores.
32 Muchos trabajadores no sólo no quieren trabajar menos horas, sino que aspiran a realizar más horas y que
33 se les retribuyan, para de esta manera incrementar sus niveles de consumo. De este modo una aspiración
34 sindical choca en muchas ocasiones con el interés inmediato de los trabajadores.

35 El sindicato ha de velar por una disminución de horarios que repercuta en una creación de empleo, se ha
36 de repartir el tiempo de trabajo disponible y se deben arbitrar mecanismos que graven las horas extras
37 aumentando su cotización a la Seguridad Social.

38 Al mismo tiempo, es necesario un esfuerzo educativo que convenza a los trabajadores de que se ha de
39 tener otra percepción de la realidad que no consiste en exclusiva del valor del trabajo agotador por sí. Que
40 existen otras formas de vida y que estas formas son deseables. Recobrar el lema histórico de "ocho horas
41 para trabajar, ocho para descansar y ocho para desarrollar la vida social", adaptándola a los nuevos
42 tiempos. Tiene sentido por lo tanto situar un objetivo de jornada laboral coherente con un programa global
43 de satisfacción de las necesidades

44 La reducción del tiempo de trabajo debe ser resultado de un esfuerzo colectivo par ser efectiva. La
45 negociación colectiva puede abrir determinadas brechas en el horario laboral pero no es la acción
46 definitiva. Se deben concitar voluntades en este sentido de las administraciones autonómicas mas
47 progresistas en relación con sus propios trabajadores, desde la Administración Central y desde la Unión
48 Europea mediante una Carta Social sobre el Tiempo de Trabajo.

49 No obstante, y en la medida en que haya condiciones favorables para un acuerdo general, nuestro objetivo
50 como UGT ha de ser el insistir en la disminución de jornada en el marco de la negociación de convenios.

51 **8.7 La conservación y extensión del bienestar social en el seno de las empresas**

52 La reforma del Estado de Bienestar es una constante de discusión en los ámbitos políticos, económicos y
53 sociales. Desde los posicionamientos cerrados de defensa a ultranza sin ninguna modificación para
54 adaptarlo a nuevas realidades, hasta los que proponen simple y llanamente su disolución y cierre.

1 Al margen de posiciones maximalistas en uno u otro sentido la realidad es que las iniciativas que algunos
2 gobiernos están llevando a cabo, como el de España, van contribuyendo a dismantelar en parte el Estado
3 del Bienestar. Políticas como el equilibrio presupuestario, la reforma de IRPF, la supresión de impuestos
4 directos y la extensión de los impuestos indirectos avalan la sospecha.

5 Más margen de incertidumbre aflora cuando observamos que algunas políticas que se quieren
6 instrumentar desde la oposición insisten en líneas parecidas.

7 Esfuerzos realizados para mantener el régimen de la Seguridad Social y los acuerdos sobre este tema
8 vienen a colisionar con otros como la transferencia de la asistencia sanitaria a las comunidades autónomas
9 que hacen presagiar distintos modelos de atención que pueden lesionar el carácter universal de esta
10 asistencia.

11 Las incertidumbres sobre el sistema general de la Seguridad Social, aunque no se hable de ellas, persisten
12 y la inquietud sobre el sistema afloran frecuentemente en forma de declaraciones, estudios etc. La mayoría
13 de las veces interesadas en la revisión, otras como manifestación simple de una preocupación por los
14 afectados.

15 Como Sector, y en el marco de nuestras competencias, poco podemos hacer sino reclamar en el seno de
16 la Organización que se reclamen en la CES acciones decisivas en defensa del Estado del Bienestar, de
17 una Europa Social, con el objetivo de defender no solo la mejora de las condiciones económicas sino que
18 también debe lograrse un equilibrio real en términos de aproximación de los ingresos disponibles, el
19 acercamiento de las estructuras económicas y sociales y de las relaciones laborales, de los niveles de
20 bienestar y con una decidida implicación de los agentes sociales en todas las cuestiones que les afecten;
21 en definitiva, avanzar en la cohesión económica y social, pero no sólo a escala comunitaria.

22 En la misma medida, en el seno de cada Estado miembro hay que realizar acciones similares, pues de
23 poco serviría abrir caminos a la cohesión supraestatal si se mantienen o se incrementan las diferencias
24 regionales.

25 Es necesaria, por lo tanto, la presión del movimiento sindical y de las fuerzas políticas progresistas para
26 llevar al convencimiento de las instancias comunitarias de que difícilmente una gran parte de la población
27 europea -los trabajadores- se sentirán implicados en la construcción del espacio común europeo si no
28 advierten que las ventajas de su creación y el reconocimiento de derechos también se dirigen hacia ellos.

29 El modelo social europeo se ha demostrado válido para abordar el proceso de construcción europea y
30 debe seguir siendo un pilar de ésta; un modelo que tal como ha afirmado en numerosas ocasiones el que
31 fuera presidente de la Comisión, Jacques Delors, es una combinación del mercado y sus límites, con
32 compromisos entre el capital y el trabajo, y con la intervención del Estado en ámbitos básicos como son,
33 por ejemplo, la educación, la investigación y la ordenación del territorio

34 Dentro de nuestro marco de actuación es preciso hacer una defensa encendida de los elementos básicos
35 del bienestar social acordados como mejoras en el seno de las empresas. Debemos diferenciar aquellos
36 elementos que son sustanciales y los que no lo son. Los que son apropiados al tiempo que vivimos y
37 aquellos que han quedado sin funcionalidad.

38 En las reformas que previsiblemente haya que realizar en los casos en que éstas sean necesarias,
39 deberemos de tener en cuenta que la salud, las aportaciones a pensiones y servicios sociales son líneas
40 directrices en el bienestar complementario en el seno de las empresas, y que otras cuestiones podrían ser
41 revisadas en la medida en que los aspectos mencionados anteriormente fuesen reforzados.

42 La negociación colectiva ha de velar por la implantación de sistemas de previsión complementaria en las
43 empresas que no cuenten con los mismos. En este sentido las plataformas de negociación colectiva
44 deberían contemplar esta demanda.

45 **8.8 El convenio de sector**

46 Los cambios que se estaban produciendo en el sector hicieron que la UGT se planteara, a mediados de los
47 años ochenta, la inclusión como un objetivo estratégico el convenio de sector. Esta aspiración trataba de
48 unificar y establecer unas condiciones lo más homogéneas posible para el conjunto de trabajadores que
49 estaban en aquella época en el Sector de las Telecomunicaciones. Esta reivindicación trataba, por un lado,
50 de acercar a trabajadores del sector de contrataciones en instalaciones y trabajadores de empresas filiales de
51 Telefónica a los derechos laborales y las condiciones económicas que tenían por la época los
52 trabajadores de Telefónica. Al mismo tiempo, era una reivindicación netamente defensiva que trataba que
53 la negociación a la baja y las crisis cíclicas por la que pasaban las empresas de contrataciones de instalaciones
54 no afectaran en cuanto al coste laboral a unas más que a otras, de este modo mantenía una cierta
55 uniformidad. En empresas filiales de Telefónica, las dificultades que pasaron algunas empresas del grupo
56 en el segundo quinquenio de los ochenta también hacían pensar en el convenio de sector como un
57 instrumento netamente defensivo.

1 No podemos olvidar que al margen de estos intereses y las razones que sin duda amparaban esta
2 reivindicación, el convenio de sector tenía a la vez un substrato ideológico muy fuerte, que armaba y
3 nucleaba el sindicato en una determinada dirección, y en cierta medida obedecía también a un cierto
4 expansionismo del sector. Esta reivindicación constante durante todo el período hasta nuestros días fue
5 planteada las más de las veces como una reivindicación máxima no exenta de cierto voluntarismo.

6 La realidad del mercado de las telecomunicaciones, de todas las TIC está cambiando de modo acelerado,
7 las dificultades y problemas a los que los trabajadores debemos de hacer frente son grandes y de muy
8 variado tipo.

9 El convenio de sector, o lo que significa el convenio de sector en este momento, adquiere una dimensión
10 muy diferente a la que teníamos hace más de una década. La cantidad de empresas existentes en los
11 distintos subsectores, las condiciones laborales con una heterogeneidad más allá de lo tolerable aconsejan
12 abordar el establecimiento de una estrategia que nos acerque al convenio del sector de modo definitivo.
13 Un convenio de sector que teniendo en cuenta la realidad de los diferentes subsectores establezca unos
14 mínimos que han de estar presentes en el conjunto del sector.

15 La realización de este proyecto no se puede plantear como un todo o la nada, sino que hemos de arbitrar
16 esquemas de aproximación al objetivo final, abarcando en la medida de lo posible y en la correlación de
17 fuerzas existente en cada momento avances hacia un modelo que quizá ahora no pueda ser considerado
18 definitivo pero que en realidad debe suponer un avance sobre la situación actual. Un modelo que nos
19 acerque desde las partes al todo.

20 En el camino hacia un convenio del sector son muchas las resistencias que hay que vencer y debemos ser
21 conscientes de que las líneas de actuación de las empresas van en un sentido claramente contrario a esta
22 reivindicación.

23 **9.- EL SINDICATO, LA VIGENCIA DE UNA FORMULA**

24 **9.1 Un sindicato que mire hacia la sociedad.**

25 Si los sindicatos se mantienen negociando tan solo en el marco de la empresa, la globalización o
26 informacionalización de las empresas acabará desarticulándolos. Los sindicatos sólo pueden sobrevivir, y
27 con ellos la defensa de los derechos de los trabajadores, planteando un debate social y político sobre las
28 nuevas formas de organización económica, social y política, buscando un modelo que garantice la
29 conexión entre productividad, competitividad, reparto de la riqueza y bienestar social en las nuevas
30 condiciones tecnológicas.

31 La toma de conciencia de la nueva situación histórica, un amplio debate en las empresas, en las uniones
32 etc., y con la información adecuada, son requisitos indispensables para reinventar un movimiento obrero
33 (aunque ahora sean obreros de la información) que corresponda, sin antiguallas, a la reinención de sí
34 mismo que ha operado el capitalismo de nueva planta. No para volver a la lucha de clases, superada por
35 una sociedad mucho más compleja que la del capitalismo clásico, sino para recordar a las empresas, al
36 mundo y a nosotros mismos, que podemos y debemos pasar de vivir para producir a producir para vivir.

37 El sindicato debe mantener una alta actividad en relación con la sociedad, interviniendo en cuantas
38 ocasiones se nos requiera y haciendo llegar nuestra voz a los ámbitos donde se trate la política de
39 telecomunicaciones y la situación de los trabajadores del sector. En ese sentido, debe actuar de apoyo en
40 las labores de comunicación que se nos requieran por parte de la Federación y de la Confederación.

41 Independientemente de estas labores, el Sector debe desarrollar una amplia campaña de comunicación en
42 el próximo periodo con la finalidad de advertir a la población y a los diversos sectores de la misma sobre
43 los cambios que se están operando en las telecomunicaciones y el alcance de los mismos a los sectores
44 más desfavorecidos de la sociedad. La defensa de la cohesión social y territorial, e impedir el
45 establecimiento de una sociedad dual debe de ser un objetivo sindical, por ello estimamos de gran
46 importancia la presencia sindical en cuantos ámbitos de concertación, asesoramiento y control estén
47 presentes los agentes del sector.

48 Es esencial para el sindicato establecer marcos de relación con aquellos sectores que sin duda se verán
49 afectados por los procesos de liberalización, que van a ver como su calidad en la comunicación y los
50 precios que han de pagar van a experimentar cambios en negativo. Del mismo modo el sindicato, la UGT,
51 deberá de tener presencia a través de foros de discusión en prensa y en la red sobre las
52 telecomunicaciones y la Sociedad de la Información. El Sector tiene suficientes recursos humanos que
53 pueden comprometerse en un acción de este tipo. En la medida en que surgen asociaciones en defensa
54 del medio rural, la defensa de la sanidad pública, de defensa del ferrocarril, hay que iniciar movimientos en
55 defensa de unas telecomunicaciones públicas y en defensa de una acceso para todos a la Sociedad de la
56 Información.

1 El sindicato no puede mirar en exclusiva hacia la negociación colectiva de las empresas, de una sola
2 empresa, sino que ha de volcarse en tratar de no perder una batalla que ha quedado planteada, ya que la
3 confrontación sobre dos modelos no se libra tan sólo en el seno de las empresas sino que también tiene
4 lugar en los medios de comunicación y en el seno de la sociedad, entre los que todavía consideran que los
5 valores de libertad, igualdad y solidaridad son todavía necesarios y los que pretenden volver a tiempos
6 superados históricamente.

7 Hay notables elementos de preocupación en la ciudadanía sobre los efectos para la salud de las nuevas
8 tecnologías, de los peligros potenciales que para la infancia y la educación puede tener determinados
9 accesos a Internet, la defensa de la libertad y los riesgos para la privacidad. Asuntos estos en los que el
10 sindicato debe de dejar oír su voz. Aspectos que ayudan a la vertebración de la sociedad civil y a
11 fortalecer la democracia en su seno.

12 La defensa de la salud y el medio ambiente reviste una gran importancia para la UGT; los temores
13 desatados en relación con las emisiones radioeléctricas no deben hacernos caer en el histerismo fácil,
14 pero tampoco debemos ignorar las inquietudes que afectan a gran número de ciudadanos. Desde UGT se
15 ha de reclamar un estudio con detenimiento por parte de organismos y científicos independientes del
16 impacto en la salud de estas emisiones. Del mismo modo, se debe reclamar el respeto ambiental mediante
17 la sustitución de mástiles, y la defensa de infraestructuras comunes allí donde sea posible.

18 **9.2 El rechazo del neocorporativismo sindical.**

19 El sindicato, la UGT, ha de superar el esquema imperante en los últimos años. La concertación establecida
20 tras la II Guerra Mundial y que hizo posible la consolidación del Estado de Bienestar ha tocado a su fin.
21 Tras la caída del Muro cayeron muchas de las estrategias del pasado y la, en cierto modo, alianza para el
22 progreso y la paz entre el capitalismo democrático y los sindicatos auspiciada sobre todo por los partidos
23 socialdemócratas de Europa Occidental. Existen nuevas formas de lucha en las que están embarcados
24 movimientos sociales en el seno de las sociedades desarrolladas, que buscan su emancipación y la
25 soberanía existencial. La alianza entre la burocracia, megaempresas y cierta "inteligencia" están
26 concentrando de hecho el poder en manos de una tecnocracia que está sirviendo a menudo de
27 legitimación a poderes políticos y económicos.

28 Eso es lo que está ocurriendo en el seno de la Unión Europea donde una tecnocracia no electa y sin
29 control político efectivo traza el destino de millones europeos.

30 El sindicato tiene dos caminos: imbricarse cada vez más con la sociedad, con los trabajadores, con los
31 desfavorecidos y parados, abriéndose a la sociedad e intentando integrar las reivindicaciones que
32 compartamos y que formen parte sustancial de nuestra ideología, u optar por el neocorporativismo sindical
33 proyectando un sindicato subvencionado, tutelado que mantiene un tono testimonial en sus
34 reivindicaciones.

35 El futuro vendrá marcado por la capacidad del sindicato de mirar hacia otros movimientos sociales y sus
36 objetivos dependerán de esta evolución. Si se separa de este discurrir, si considera que su misión consiste
37 en la defensa de los asalariados en tanto que lo son, el sindicato acabaría degradándose en una fuerza
38 neocorporativista y conservadora, en un mismo esquema que tiene su plasmación en algunas fuerzas
39 sindicales de determinados países.

40 El Sector fiel a su historia, ha mantenido en todo momento un carácter reivindicativo y, pese a las
41 diferencias en el modo de enfocar determinadas reivindicaciones que puede haber tenido en su seno
42 siempre ha adoptado posiciones mayoritarias en consonancia con la filosofía fundacional de la UGT.

43 Caminar en este sentido implica superar una fractura; el sindicato no es propiedad de sus afiliados, mucho
44 menos de sus cuadros; el sindicato es un patrimonio de los trabajadores y ese es el sentido que debe
45 prevalecer, la vieja pugna entre los modelos de representación nada puede ayudar en la situación actual.

46 **9.3 Una organización basada en la participación.**

47 Mucho menos lo será el considerar que el sindicato sólo sirve a los activos. Si somos consecuentes con
48 las reivindicaciones de todo tipo que tenemos, la defensa del Estado de Bienestar, la defensa de unas
49 comunicaciones públicas, de la igualdad en el acceso y el medio ambiente debemos de concluir que las
50 reivindicaciones de parados prejubilados y jubilados son competencia del sindicato, de este sindicato. El
51 sindicato ha de aprovechar recursos que se están perdiendo para la estrategia general del sindicato y que
52 se están volcando en la mayoría de los casos en la defensa de los contenciosos que mantienen con su
53 antigua empresa o con la Administración.

54 La realización de tareas como las que hemos mencionado exige la participación de todos, activos y no
55 activos, jóvenes y mayores, hombres y mujeres.

1 El movimiento sindical debería dar un enfoque prioritario a los problemas de la mujer, particularmente en el
2 sector servicios, pues es el mercado de trabajo femenino el que, ante la indiferencia práctica de los
3 sindicatos por sus problemas, suele actuar como ejército de reserva, presionando a la baja las condiciones
4 laborales. Pero no sólo por eso la mujer trabajadora debe ser objetivo prioritario, sino porque une a su
5 condición de mujer y madre de familia situaciones de explotación en los puestos de trabajo en mayor grado
6 que el hombre.

7 Lejos de la retórica feminista y de las buenas palabras, hemos de concluir que en gran medida
8 subsectores enteros como los de telemarketing y la comercialización tienen un alto grado de componente
9 femenino que podríamos cifrar en un 80% de la fuerza de trabajo de estos subsectores. Actividades
10 nuevas que han generado nuevas empresas y que tienen en muchos casos altas tasas de precariedad,
11 sistemas de control abusivos y salarios muy inferiores a los de otros subsectores.

12 Hay una clara orientación empresarial para cubrir estos puestos con personal femenino al que estos
13 empresarios consideran más dócil y menos reivindicativo; de ahí que nuestro compromiso trasciende el
14 hecho de la defensa de igualdad de sexo y entra en la defensa de lo que podemos llamar sectores
15 desfavorecidos.

16 **9.4 La información y la comunicación con el afiliado. El empleo de las nuevas tecnologías**

17 Mantener una organización que pueda responder en la nueva era significa que debemos ser capaces de
18 mantener una organización lejos de los modelos jerarquizados vigentes en otros tiempos.

19 El nuevo modelo en lo que no este regulado por los Estatutos Federales y Confederales, deberá adoptar
20 en lo operativo un esquema de funcionamiento reticular y lo mas descentralizado posible, sin perjuicio de
21 la unidad de mensaje que todos debemos de trasladar en función de lo acordado por nuestros órganos
22 competentes.

23 Al mismo tiempo, habrá de instrumentar mejoras en nuestra comunicación interna que permitan el
24 establecimiento de foros de debate y discusión y buzón de alternativas en la red.

25 Nuestras posibilidades de comunicación han de ser explotadas al máximo; el correo electrónico debe
26 formar parte de nuestro quehacer diario y la relación con afiliados debe bascular en el caso que lo haya
27 preferentemente sobre este soporte.

28 Este esquema de funcionamiento podrá adoptar la creación de grupos de trabajo en red de los que se
29 recibiría propuestas e iniciativas.

30 Abrirse a la sociedad es también mantener nuestra voz en aquellos ámbitos a los que podemos acceder en
31 virtud de las nuevas tecnologías.

32

SECTOR DE FERROVIARIOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS.

Las directivas comunitarias relacionadas con el transporte ferroviario suponían, aparentemente, un cambio sustancial en cuanto estaban encaminadas al saneamiento de sus cuentas de resultados y la estructura financiera, una mejor administración empresarial basada en su autonomía, separación entre la gestión de la infraestructura y la explotación de los servicios de transporte y acceso libre a la infraestructura ferroviaria.

La realidad ha sido muy distinta a la deseada por las autoridades comunitarias, por lo que podemos encontrar situaciones diametralmente opuestas dependiendo del país que se analice, desde la creación de una sociedad dentro de un holding de empresas, casos de Alemania y Holanda (esta última en 1999, en una primera acción, para pasar a constituirse posteriormente en sociedad estatal independiente como Suecia o Francia) hasta la privatización total de los ferrocarriles británicos, con los graves problemas de seguridad que ello ha conllevado y que son sobradamente conocidos en el resto de los países integrantes de la UE.

Y es esa privatización pura y dura acometida en los ferrocarriles de Gran Bretaña y sus nefastos resultados en todos los aspectos lo que ha de servir como ejemplo al resto de administraciones de lo que no se debe de hacer como modelo de gestión del transporte público. Es inadmisibles que en un servicio público como es el transporte ferroviario prime más la cuenta de resultados, con mayores dividendos que repartir entre los accionistas, que la seguridad de sus usuarios. Ello, junto al abrumador déficit que se estaba acumulando, ha obligado a la intervención estatal, poniendo cautelarmente a la empresa privada que gestionaba la infraestructura bajo la tutela de un antiguo presidente de la compañía ferroviaria al que acompañan otras cuatro personas de acreditada solvencia y total confianza del Ministro de Transportes británico.

Todo este conglomerado de situaciones desfavorables para el transporte ferroviario nos lleva a concluir que el grado de disciplina entre los estados miembros es directamente proporcional no a los intereses comunitarios, como sería lógico, sino a los de los países que la componen. De otra manera no sería explicable la gran diferencia del modelo de gestión existente entre ellos y que se produzcan situaciones tan dispares como las actuales.

1.- PROCESOS DE LIBERALIZACIÓN EN EUROPA

SUECIA	<ul style="list-style-type: none">• INICIADO EN 1.988, LA SEPARACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA ESTÁ PRÁCTICAMENTE FINALIZADA, SE HA COMPLETADO LA LIBERALIZACIÓN DE LAS MERCANCÍAS Y EL TRÁFICO LOCAL DE VIAJEROS, ESTANDO EN CURSO EL DE VIAJEROS DE LARGA DISTANCIA.• LA ASIGNACIÓN DE SURCOS SERÁ GESTIONADA POR BV.
GRAN BRETAÑA	<ul style="list-style-type: none">• INICIADO EL PROCESO EN 1.994, HA FINALIZADO LA SEPARACIÓN Y PRIVATIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA, ASÍ COMO LA LIBERALIZACIÓN TOTAL DE MERCANCÍAS Y VIAJEROS.• SE ESTÁ ACOMETIENDO LA REESTRUCTURACIÓN DE LAS FIGURAS REGULATORIAS (STRATEGIC RAIL AUTHORITY)
ALEMANIA	<ul style="list-style-type: none">• INICIADO EN 1.994 COMO EN GRAN BRETAÑA, EN PROCESO DE SEPARACIÓN LA INFRAESTRUCTURA, REALIZADA YA LA LIBERALIZACIÓN DE MERCANCÍAS Y EN MARCHA LA DEL TRÁFICO LOCAL DE VIAJEROS.• EN ESTUDIO LA POSIBILIDAD DE PRIVATIZAR DB.
HOLANDA	<ul style="list-style-type: none">• INICIADO EN 1.995, EL PROCESO SE ENCUENTRA EN LA MISMA SITUACIÓN QUE EN ALEMANIA EN CUANTO A SEPARACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA Y LIBERALIZACIÓN DE MERCANCÍAS Y VIAJEROS LOCALES.

FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"> • INICIADO EN 1.997, ES EL PAÍS MENOS AVANZADO YA QUE, SI BIEN LA SEPARACIÓN “FORMAL” DE LA INFRAESTRUCTURA SE HA REALIZADO YA, EL PROCESO DE LIBERALIZACIÓN NO HA COMENZADO AÚN. • SE PREVÉ EL POSIBLE TRASPASO DE LA ASIGNACIÓN DE SURCOS A RFF A LA VEZ QUE SE ESTUDIA LA POSIBILIDAD DE APERTURA DE LOS MERCADOS FERROVIARIOS
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1 Como anécdota ilustrativa hay que señalar que en Alemania se produce en este momento una
2 discrepancia absoluta entre la comisión ministerial, que estudia la separación de actividades del sistema
3 ferroviario, y el presidente de DB ya que este último insiste en mantener dentro del holding ferroviario la
4 gestión de ambas actividades, lo que significaría necesariamente una reforma interna y legislativa sin
5 precedentes.

6 Mientras, en Italia se avanza en la liberalización del transporte ferroviario hasta el punto de que en los
7 últimos días de septiembre del año 2001, concretamente el 21, comenzó a circular por el país, para
8 enlazar con Bélgica, el primer tren de transporte ferroviario combinado de mercancías perteneciente a una
9 sociedad creada con capital exclusivamente privado y que está participada por tres empresas totalmente
10 ajenas a la sociedad gestora de la infraestructura, RFI, suponiendo este acontecimiento el primer paso
11 para la concesión inminente de otras 16 licencias que prestarán este servicio tanto en el ámbito nacional
12 como en el europeo.

13 Es obvio por tanto que, en gran medida, esta convicción ha obligado al Parlamento Europeo a replantearse
14 la situación modificando su política sobre el ferrocarril, adaptándola a la realidad de los países miembros y
15 flexibilizando sus condiciones y cumplimiento.

16 **1.1.- MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 91/440**

17 De acuerdo con ello, el 26 de febrero del año 2001 se hace pública la Directiva 2001/12, que viene a
18 sustituir a la 91/440 anterior y que define una “Red Transeuropea de Transporte Ferroviario de
19 Mercancías” que consta de unos 50.000 kilómetros de líneas abiertas a los servicios europeos de
20 transporte de mercancías en el horizonte del año 2003, determinando así mismo que, aunque mantiene la
21 obligación de los países miembros de separar contablemente la gestión de la infraestructura de la
22 explotación del transporte, les devuelve la capacidad de decisión en cuanto a la separación orgánica o
23 institucional de dichas actividades, lo que supone claramente un vuelco radical en el concepto de
24 separación pretendida por algunos países, concretamente España.

25 Incorpora la nueva directiva un elemento más de control al añadir a la obligatoriedad de la separación
26 contable la de realizar los necesarios balances de cuentas y su publicación así como a llevar por separado
27 las referidas a pérdidas, beneficios y balances correspondientes a las actividades de explotación del
28 transporte de viajeros, por un lado, y de mercancías por otro, sin poder transferir fondos de una cuenta a
29 otra.

30 Por otra parte, establece definitivamente la exigencia de que la responsabilidad de determinar el acceso
31 equitativo y no discriminatorio a la infraestructura sea asignada a una entidad o empresa absolutamente
32 independiente, a la vez que determina la liberalización del transporte internacional de mercancías para las
33 empresas ferroviarias comunitarias dentro de la **RED TRANSEUROPEA DE TRANSPORTE**
34 **FERROVIARIO DE MERCANCÍAS**, siendo otra de las grandes innovaciones de la mencionada Directiva
35 2001/12 la exigencia de que los estados miembros creen un Sistema Europeo de Observación Ferroviaria
36 que tendrá como misión el seguimiento de las condiciones técnicas y económicas y la evolución del
37 mercado económico europeo.

38 **1.2.- MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 95/18**

39 En ese empeño de adaptación a la realidad, es reemplazada en su práctica totalidad la Directiva 95/18
40 sobre concesión de licencias a las empresas ferroviarias, exigible hasta ahora solo a los servicios
41 internacionales de mercancías y los combinados, ampliándolo a la mayoría de las empresas ferroviarias
42 europeas de viajeros y mercancías, excluyendo solamente a aquellas empresas que exploten únicamente
43 redes locales o regionales aisladas y servicios urbanos y suburbanos.

44 **1.3.- MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 95/19**

45 Por lo que respecta a la Directiva 95/19, también sufre modificaciones tan importantes como el
46 establecimiento de cánones de utilización de las redes, adjudicación de capacidades de la infraestructura

1 ferroviaria, regula la fijación de costes y contabilidad, sistemas, principios de tarificación y excepciones,
2 régimen de descuentos, sistemas de compensación por los costes medioambientales, de accidentes y
3 cánones por reserva. Regula a su vez la adjudicación de capacidad, los principios de adjudicación, la
4 figura de candidato a capacidad de infraestructura, los acuerdos marco, calendario del proceso de
5 adjudicación, programaciones, la escasez de capacidad por infraestructuras congestionadas y un largo
6 etc., para, por último, reglar dos materias fundamentales: la figura del **ORGANISMO REGULADOR** con
7 funciones como la resolución de controversias por aplicación de cánones o adjudicación de franjas, y la
8 **CERTIFICACIÓN DE SEGURIDAD** en la que constan las condiciones en esta materia a las empresas
9 ferroviarias para garantizar un servicio seguro.

10 **2.- UN NUEVO LIBRO BLANCO DEL TRANSPORTE**

11 Finalmente, la Comisión Europea aprueba en julio de 2.001 las orientaciones que en septiembre del mismo
12 año dan lugar a un nuevo **LIBRO BLANCO** sobre el futuro de la política común del transporte en el que los
13 expertos que lo han redactado plantean más de sesenta propuestas.

14 El documento en cuestión pretende ser en realidad un plan de acción que mejore la calidad y eficacia de
15 los transportes europeos mediante una política claramente dirigida al servicio de los ciudadanos,
16 consistente en dotar a los países miembros de un programa de acciones encaminadas a separar
17 progresivamente el crecimiento de los transportes y el económico ya que, de acuerdo con los estudios
18 estadísticos realizados, se prevé que el de mercancías pueda aumentar un 38% y el de viajeros un 24%
19 hasta el 2010, con lo que se agravará la congestión de los núcleos urbanos y los principales corredores de
20 transporte transeuropeo.

21 Como más relevante para el transporte ferroviario podemos encontrar el reconocimiento de la necesidad
22 de revitalizar el ferrocarril como medio condicionante del éxito del nuevo equilibrio del transporte de
23 mercancías, haciéndose necesario la apertura del tráfico en los mercados nacionales y del transporte
24 internacional de viajeros, persiguiendo la razonable combinación con la armonización de la
25 interoperatividad y la seguridad, así como con la creación de líneas dedicadas a la carga.

26 En este orden de cosas, la propia Comisión Europea ha establecido un programa para financiar la
27 realización de determinados proyectos como los acordados en **Essen** en 1994, **Galileo** y los destinados a
28 eliminar cuellos de botella en el sector ferroviario, proyectos transfronterizos y sobre sistemas de
29 transportes inteligentes, constituyendo una primera etapa a la que seguiría una segunda consistente en
30 preparar la red transeuropea en el horizonte 2.020 - 2.025, en una Unión Europea con más países, en
31 respuesta a una configuración que se prevé sea analizada en el año 2.004.

32 Con esos criterios, la C. E. ha propuesto recientemente una lista de proyectos con carácter prioritario como
33 son:

- 34 ➤ RELACIÓN FERROVIARIA DE GRAN CAPACIDAD A TRAVÉS DE LOS PIRINEOS.
- 35 ➤ SISTEMA GLOBAL DE RADIONAVEGACIÓN Y DE POSICIÓN POR SATÉLITE.
- 36 ➤ TREN DE ALTA VELOCIDAD/YTRANSPORTE COMBINADO ESTE.
- 37 ➤ EL FEHMARN ELT, puente/túnel que se constituye en enlace natural del estrecho entre Alemania
38 y Dinamarca.
- 39 ➤ STRAUBING - VILSHOFEN, proyecto con el que pretende mejorar la nevegabilidad entre las dos
40 ciudades por el Danubio.
- 41 ➤ INTEROPERABILIDAD FERROVIARIA DE LA RED FERROVIARIA DE ALTA VELOCIDAD, para
42 hacer realidad el desarrollo de la red ibérica de acuerdo con las normas europeas.
- 43 ➤ EXTENSIÓN DE UNA LÍNEA MIXTA MERCANCIAS/TREN DE ALTA VELOCIDAD ENTRE
44 MONTPELLIER Y NIMES AL PROYECTO DE TGV MADRID-BARCELONA-MONTPELLIER.
- 45 ➤ EXTENSIÓN DEL PROYECTO DE BRENER MUNICH-VERONA PARA AÑADIRLE LOS TRAMOS
46 VERONA-NAPOLES Y BOLONIA-MILÁN para concluir un trazado de 850 kms de líneas de alta
47 velocidad.

1 Como uno de los aditivos a la pretendida rentabilidad socioeconómica de las redes de transporte
2 comunitarias que se proyectan en el horizonte del año 2.020, el Libro Blanco recientemente aprobado
3 introduce lo que puede representar un nuevo componente que, si bien contemplado desde la perspectiva
4 global del documento parece una reflexión más de las muchas utilizadas para su elaboración, extraído del
5 contexto por la cicatería de los poderes económicos y políticos del más rancio conservadurismo pueden
6 llegar a convertirse en un importante elemento distorsionador de las relaciones laborales para los estados
7 miembros, y más concretamente en nuestro país, en el que el último convenio se ha desarrollado por
8 vericuetos ciertamente gremiales.

9 Por tanto, nuestra Organización debe de rechazar frontalmente y con total contundencia argumentos
10 maximalistas demonizadores de las condiciones socio-laborales conseguidas después de muchos años de
11 lucha sindical, todo ello en beneficio de una supuesta competitividad de los servicios de transporte
12 internacional de mercancías que se ve presuntamente afectada de forma negativa por las barreras
13 técnicas y reglamentistas existentes en la actualidad que favorecen a las compañías ferroviarias
14 tradicionales.

15 En una sociedad moderna para la que se pretende reducir la jornada laboral y, por lo tanto, aumentar el
16 tiempo de ocio, es absolutamente impropio la utilización de argumentos que puedan ser
17 aprovechados para cambiar esta tendencia, como los esgrimidos en el Libro Blanco, según los cuales esa
18 teórica productividad está condicionada por interrupciones que limitan la velocidad media para el
19 transporte internacional de mercancías a 18 kms./h., interrupciones producidas, según un estudio, por la
20 supresión de trenes por falta de locomotora, falta de personal de conducción, cambios de máquinas y
21 documentación en los pasos fronterizos, poca fiabilidad de los enlaces entre los sistemas informáticos, y
22 un largo rosario de dificultades colaterales que siempre hacen referencia a políticas de personal de las
23 distintas empresas ferroviarias y que nos puede llevar a la conclusión de que lo que se pretende
24 desgranándolas es, sencillamente, allanar el terreno para facilitar el intercambio entre países tanto del
25 personal como del material motor, sin tener en cuenta, claro está, los efectos negativos que de ello se
26 pudieran derivar para los trabajadores.

27 **3.- SÍNTESIS DE LA SITUACIÓN EN ESPAÑA**

28 Los gobiernos que se han ido sucediendo en nuestro país en la época democrática nos han
29 acostumbrado a sufrir las consecuencias de políticas erráticas en materia de transporte ferroviario con las
30 que, lejos de procurar una gestión eficaz de las empresas que componen el sector, más parece que
31 buscaran, unos, recuperar el tiempo perdido mientras estuvimos alejados de Europa, y otros, utilizarlas
32 como trampolín político para conseguir florecimientos personales. Ambos, evidentemente, con el único
33 propósito de promocionar su imagen personal ante Europa pero huérfanos del más mínimo interés por
34 solucionar el progresivo deterioro interior del sector.

35 Las dos legislaturas que venimos padeciendo del Partido Popular no han servido para solucionar este
36 grave problema y sí para desarrollar, primero y coincidiendo con su mayoría minoritaria, una política
37 claramente continuista, sin cambios ni en la gestión ni en las personas que la tenían a su cargo, a pesar de
38 lo nefasta que ha sido ésta para los intereses tanto de empresas como de trabajadores. Una vez
39 conseguida la mayoría absoluta, lamentablemente abrumadora a todas luces, lo que en principio fueron
40 buenas formas y un cierto clima de diálogo y consenso, ha dado paso a unas relaciones presididas por el
41 despotismo y la coacción, cuando no la violación de los pactos y acuerdos.

42 Una gestión tozudamente más regresiva cuanto más nos acercamos al momento de convergencia con
43 Europa en el cumplimiento de las directivas de la UE. No es exagerado asegurar que los más recientes
44 cambios en la estructura organizativa adoptados por algunas Unidades de Negocio han venido a
45 incrementar alarmantemente su deterioro, en un claro intento de hacer insostenible el déficit
46 presupuestario que arrastran para provocar la necesidad de la intervención privada como primer paso para
47 la liberalización traumática, incluso privatización si ello fuera necesario, del transporte ferroviario,
48 principalmente de mercancías. La profusa constitución de empresas participadas es una clara muestra de
49 ello.

50 Coadyuva de forma radical a esta situación incierta del sector ferroviario la falta premeditada de un
51 proyecto de futuro, lo que nos hace recordar el otrora ilustrativo y tangible Plan Director de
52 Infraestructuras (PDI) aprobado por el Gobierno socialista de 1993 y que articulaba por primera, y por lo
53 visto hasta ahora, única vez la planificación global de las infraestructuras en España para el periodo 1994-
54 2007.

55 Por el contrario, y aun reconociendo que en cuanto a la modernización de las infraestructuras ferroviarias
56 se está avanzando, los gobiernos ultraconservadores del Partido Popular se han contentado con el mero
57 anuncio de un remedo de nuevo PDI a desarrollar entre los años 2000-2007, pero sin ningún apoyo
58 documental que haga tener la más mínima certeza en cuanto a su cumplimiento, lo que supone un peligro
59 añadido al estar supeditado a los avatares anuales de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) y los

- 1 vaivenes que éstos puedan sufrir en función de los compromisos políticos y partidistas de cada momento.
- 2 Tan es así, que se ha tenido que esperar a conocer el borrador de los PGE para saber que las inversiones
3 previstas en el año 2002 en materia de infraestructuras ferroviarias para cada una de las Comunidades
4 Autónomas y que serán asignadas conjuntamente al Ministerio de Fomento, RENFE Y GIF para nuevos
5 corredores de alta velocidad, cercanías, supresión de pasos a nivel, mejoras y modernización de las
6 instalaciones de seguridad y bloqueos de la red convencional y contratación de planes de seguridad para
7 FEVE, son las siguientes:
- 8 ➤ ANDALUCÍA: 403.583 Euros.
 - 9 ➤ ARAGÓN: 745.069 Euros.
 - 10 ➤ ASTURIAS: 39.850 Euros.
 - 11 ➤ BALEARES: 108 Euros.
 - 12 ➤ VALENCIA: 136.652 Euros.
 - 13 ➤ CANTABRIA: 15.387 Euros.
 - 14 ➤ CASTILLA-LA MANCHA: 274.594 Euros.
 - 15 ➤ CASTILLA Y LEÓN: 422.540 Euros.
 - 16 ➤ CATALUÑA: 967.456 Euros.
 - 17 ➤ EXTREMADURA: 38.570 Euros.
 - 18 ➤ GALICIA: 159.126 Euros.
 - 19 ➤ LA RIOJA: 7.200 Euros
 - 20 ➤ MADRID: 268.564 Euros.
 - 21 ➤ MURCIA: 37.095 Euros.
 - 22 ➤ NAVARRA: 8.277 Euros.
 - 23 ➤ PAIS VASCO: 50.052 Euros.

24 La nada desdeñable cantidad de 3.574.036 de Euros prevista como inversiones en infraestructuras
25 ferroviarias para el año 2002 podrían tener la aceptación sindical, al menos por lo que a U.G.T. se refiere,
26 si persiguieran la valoralización social del transporte tanto de viajeros como de mercancías. Muy al
27 contrario, todo parece indicar que la única aspiración de los conservadores es la de modernizar el
28 transporte ferroviario con fondos públicos para ponerlo, una vez saneado y con garantías de
29 competitividad, en manos de la iniciativa privada.

30 Evidentemente, las pretensiones gubernamentales en este sentido no son fruto de la improvisación, sino
31 que ha sido diseñada partiendo de los estudios de mercado concienzudamente elaborados por los
32 expertos una vez constatado por ellos que aun subsiste el declive iniciado por este modo de transporte a
33 mediados del siglo que acaba de finalizar debido, aparentemente, a la falta de capacidad de las empresas
34 del sector para responder a los retos del mercado y recuperar cuota de participación en el mismo, si bien
35 existen fundadas esperanzas en la potencialidad del ferrocarril, tanto en mercancías como en viajeros, y
36 de forma muy especial en las cercanías y corredores de largo recorrido. Estas esperanzas de reactivación
37 se ven nítidamente reflejadas en la creación de la ya mencionada **RED TRANSEUROPEA DE**
38 **TRANSPORTE FERROVIARIO DE MERCANCÍAS** y los importantes esfuerzos realizados por toda la UE
39 por implantar y conectar la RED DE ALTA VELOCIDAD en todos los estados miembros.

40 Es tradición fuertemente arraigada en nuestros gobernantes a lo largo de la Historia, quizás motivada por
41 el aislamiento a que fue sometido nuestro país por una lóbrega y lamentablemente pertinaz dictadura,
42 dejar pasar el tiempo antes de aplicarse en el cumplimiento de las normas y directrices que emanan del
43 Parlamento Europeo para, una vez puestos a ello, hacerlo con la precipitación alocada de la premura de
44 tiempo, lo que ha condicionado indefectiblemente nuestra posición en la UE.

45

46 Afortunadamente ya no estamos condenados al ostracismo de la soledad y la actividad de los demás
47 países obliga al nuestro a involucrarse en proyectos comunes tanto de gestión como de mejora de las
48 infraestructuras. Gracias a ello podemos saludar con optimismo las reuniones bilaterales de los Ministerios
49 de Fomento español y de Transportes francés, la última celebrada en julio de 2.001 y en la que se
50 acordaron acciones tan importantes para nuestra integración en Europa (no en vano Francia es nuestro
51 paso natural) como el diseño del nuevo enlace pirenaico Perpiñán – Figueras -ya en pleno proceso de

1 concesión, selección de candidatos, primera fase de licitación europea-, o la reapertura de la línea de Pau
2 – Canfranc – Zaragoza, para lo que se ha creado un grupo de trabajo hispano-francés encargado de
3 estudiar las posibilidades existentes al respecto, a la vez que ambas delegaciones han reconocido la
4 necesidad de acometer la reparación, explotación y seguridad del túnel internacional para la seguridad del
5 de carretera y la realización de estudios de tráfico y socioeconómicos del mismo.

6 **4.- LA TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS A LA REALIDAD ESPAÑOLA**

7 La adaptación del ordenamiento jurídico español a las directivas comunitarias anteriores a la modificación
8 de las ya mencionadas 400, 18 y 19 no se ha caracterizado precisamente por su efectividad ya que incluso
9 la Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres adolecía de falta de concreción en cuanto a la
10 “especialización” de cada medio de transporte y a su adaptación a las necesidades de la sociedad, lo que
11 no posibilitaba precisamente, como hubiera sido de desear, la definición de las capacidades
12 transportadoras.

13 La aprobación por el Parlamento Europeo de las directivas 2001/12, 2001/13 y 2001/14, a las que ya
14 hemos hecho mención anteriormente, deberían de servir para que el Gobierno de España aprovechara la
15 oportunidad que se le presenta de rectificar errores de otras épocas. Para ello, las propias normas dan a
16 cada uno de los países comunitarios el marco obligacional, pero con la necesaria flexibilidad, de la
17 transposición al ordenamiento jurídico de los respectivos estados miembros a lo largo de un período,
18 ciertamente corto si no se aprovecha el tiempo, de dos años, lo que nos lleva a mediados de marzo de
19 2003.

20 A partir de ese momento, siempre siguiendo las directrices de las normas aprobadas, se dispone de otros
21 dos años, 2005, para llevar a cabo la liberalización del transporte de mercancías en las redes
22 transeuropeas, y transcurridos otros dos más se alcanzará el libre transporte, también de mercancías,
23 dentro de cada país, quedando para los años finales de la presente década la liberalización del transporte
24 de viajeros tanto interior como exterior.

25 Es de preocupar, lógicamente, la intencionalidad manifestada por el Gobierno conservador de establecer
26 un mecanismo no ya liberalizador, algo por otra parte ya asumido por U.G.T., sino conducente a la
27 privatización pura y dura, emulando al más descarnado estilo inglés, mediante la integración de RENFE en
28 la SEPI, organismo dedicado a la privatización de empresas vinculadas al sector público como es el caso
29 de Iberia.

30 En este proceso de transposición de normativas comunitarias al ordenamiento jurídico español deben de
31 quedar perfectamente clarificadas, y en ello debe de comprometerse nuestra Organización, las funciones y
32 competencias de los distintos organismos que inciden en la gestión del sector ferroviario y que
33 actualmente tienen atribuciones solapadas, incluso con injerencias indeseables, cuales son Dirección
34 General de Ferrocarriles, GIF y RENFE o FEVE según corresponda.

35 Pero fundamentalmente, como premisa incuestionable para el desarrollo legislativo, deberán definirse con
36 claridad meridiana, en cumplimiento del Art. 5 de la Directiva 2001/12, las obligaciones inherentes a la
37 noción de servicio público que le corresponden al sector de los transportes ferroviarios que en el momento
38 actual, y a pesar de lo que el propio Estatuto de RENFE determina, no han sido concretadas.

39 **5.- LIBERALIZACIÓN DEL SISTEMA FERROVIARIO ESPAÑOL.**

40 Las directivas comunitarias establecen que las infraestructuras ferroviarias, (vías, sistemas de señalización
41 y seguridad, estaciones operativas, sistemas energéticos y, en general, todo aquello que hace posible que
42 los trenes circulen), debe ser gestionado por un organismo independiente que permita que todas aquellas
43 empresas que quieran prestar servicios de transporte puedan hacerlo en condiciones de igualdad. Estas
44 empresas deberán pagar un canon por usar las infraestructuras, correspondiendo la organización de este
45 sistema con garantías de equidad al que será denominado como ente regulador una vez la liberalización
46 se ponga en marcha.

47 Las previsiones del Ministerio de Fomento al respecto son las siguientes:

- 48 ➤ Corresponderá a la Administración General del Estado, desde el propio Ministerio, defender el dominio
49 público ferroviario y establecer la normativa legal que regule el nuevo sistema. Planificar las
50 infraestructuras y los servicios públicos, conceder licencias a las empresas para su acceso al mercado,
51 realizar las labores inspectoras y de sanción de las mismas en los casos de incumplimientos
52 obligacionales con los usuarios del ferrocarril, aprobación del canon por el uso de las infraestructuras
53 que deberán abonar las empresas, estructurado este canon en tres componentes distintos pero
54 complementarios entre sí: circulación, capacidad fija y capacidad contribuyente del operador y que
55 será diferente para las líneas de nueva construcción y para la red convencional, aprobación de las
56 tarifas de lo que tenga consideración de servicio público, así como la posibilidad de establecer otro tipo
57 de tasas.

- 1 ➤ Creación de un organismo gestor o administrador de las infraestructuras cuyas características y
2 competencias no se definen, pero que posiblemente sería el responsable de gestionar los surcos o
3 derechos de tráfico, gestionar los cánones y, quizás realizar el control del tráfico.
- 4 ➤ Creación así mismo de un ente u organismo regulador encargado de ejecutar competencias que se
5 consideran de titularidad estatal, tales como vigilar y arbitrar las relaciones entre el administrador de
6 las infraestructuras y los operadores, a la vez que podrá recibir denuncias, solicitar cualquier tipo de
7 información, siendo sus decisiones vinculantes para todas las partes afectadas. Podrá finalmente
8 otorgar directamente las certificaciones que acrediten el cumplimiento por las empresas de los
9 requisitos técnicos y de seguridad, tanto del personal y el material rodante como de organización, sin
10 embargo, la constatación de esos requisitos podría dejarse a otras empresas y que autorizara el propio
11 ente regulador.
- 12 ➤ Junto a estos actores básicos ya reseñados, las previsiones del Ministerio contemplan la constitución
13 de otros, tanto de carácter público como privado, para mantenimiento de trenes e infraestructura,
14 fabricantes de material, financiadores de operadores e inversores de material móvil, gestores de
15 espacios comerciales y de ocio en las estaciones, etc.

16 Para la puesta en escena de todo el proyecto liberalizador, el Ministerio de Fomento plantea un periodo
17 transitorio para la toma de decisiones importantes respecto a RENFE y FEVE, tales como la
18 reorganización de ambas empresas y saneamiento de sus respectivas deudas; definición de las relaciones
19 entre los futuros entes públicos y su financiación; establecimiento de las aportaciones económicas del
20 Estado al transporte, ya sean directas o a través de las comunidades autónomas; solución para los
21 negocios adyacentes de RENFE (telecomunicaciones, patrimonio no adscrito al uso ferroviario, estaciones
22 comerciales) teniendo prevista también para la financiación de la explotación facilitar la entrada del capital
23 privado en RENFE y FEVE.

24 Finalmente, el Ministerio proyecta, además, que el transporte de mercancías podría liberalizarse antes que
25 el de viajeros, algo que, como hemos visto con anterioridad, puede considerarse una realidad tangible de
26 acuerdo con las previsiones de cumplimiento de las correspondientes directivas en el horizonte del 2008-
27 2010, estando previsto que las propias comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias,
28 puedan definir servicios de viajeros, participar en la reserva de los surcos necesarios y realizar concursos
29 para la adjudicación de servicios.

30 Como colofón de todo lo anterior, las declaraciones del Ministro de Fomento anunciando la puesta en
31 marcha de un segundo gestor de la infraestructura, que separe la construcción y gestión de la red de alta
32 velocidad de la red convencional y de cercanías, comprometiendo con ello el desarrollo equilibrado de
33 todos los territorios y rompiendo la unidad del sistema ferroviario español al crear un ferrocarril de primera
34 y otro de segunda, añaden indudablemente un pernicioso elemento de discordia al paupérrimo espectáculo
35 en que se está convirtiendo el afán depredadoramente privatizador del Gobierno actual.

36 Convencida U.G.T. de que el ferrocarril tienen un efecto social que trasciende su valor económico o su
37 papel instrumental en el transporte al contribuir de manera decisiva al desarrollo general, la cohesión social
38 y la integración territorial, entendemos que separar la gestión de la red de alta velocidad del resto de la
39 infraestructura supondrá el abandono de la red convencional y la creación de hecho de dos ferrocarriles
40 socialmente diferenciados.

41 Siendo los propios ferroviarios los destinatarios inmediatos de un cambio en el sistema, no pueden pasar
42 por sujetos pasivos en el proceso, por lo que nuestra Organización sólo aceptará la reforma que garantice
43 el crecimiento y la modernización del ferrocarril y que permita el pleno reconocimiento profesional de los
44 ferroviarios así como las mejoras laborales para todo el colectivo.

45 Todo ello enmarcado en el más radical y rotundo pronunciamiento en cuanto a nuestra oposición a
46 cualquier intento de separar la gestión de la alta velocidad de la red convencional.

47 **6.- CONTRATO PROGRAMA ESTADO – RENFE**

48 Como ha venido siendo habitual en los años de la etapa democrática, RENFE y el Estado español firmaron
49 lo que se ha dado en llamar Contrato Programa con vigencia para los años 1999-2000, actualmente
50 prorrogado hasta la negociación y firma del que lo sustituya. Con él se ha iniciado la adaptación de RENFE
51 al nuevo escenario ferroviario del mercado único europeo.

52 En términos económicos, consistía en la aportación del Estado para la financiación de la explotación de
53 233.518 millones de ptas. en su primer año de vigencia y de 233.175 millones para el año 2000, con unas
54 previsiones de inversión próxima a los 75.000 millones para la adquisición de material móvil que
55 atendieran las necesidades de la red convencional y 111.000 millones destinados a la alta velocidad.

1 De acuerdo con el criterio de adaptación al nuevo escenario europeo, fueron previstas las necesarias
2 modificaciones a introducir en la normativa reguladora y organizativa de la empresa, pretendiendo
3 diferenciar las actividades que por su naturaleza deban realizarse en el marco propio de las entidades
4 públicas empresariales de las que le corresponden por su carácter de sociedad mercantil estatal, ambas
5 recogidas en el propio Estatuto de RENFE.

6 Fija el Contrato Programa los criterios que han de facilitar la futura separación de la infraestructura y la
7 explotación de los servicios netamente ferroviarios, previendo el paso de la situación por la que RENFE
8 está encargada en régimen de exclusividad tanto de la actividad de administración de la infraestructura de
9 la Red Nacional Integrada, como de la explotación de los transportes de la misma, a una nueva situación
10 en la que exista una separación real de actividades con el traspaso al GIF de la actividad de administración
11 de infraestructuras, ahora de RENFE, con los activos, pasivos y recursos adscritos que correspondan tanto
12 de la red convencional como de alta velocidad.

13 Prevé así mismo el acuerdo RENFE - Estado la separación de balances entre las citadas actividades de
14 administración de infraestructuras y de explotación del transporte ferroviario, separando también los
15 balances de las Unidades de Negocio de viajeros y de mercancías.

16 Se definen finalmente las posibles fórmulas a aplicar para el saneamiento financiero de RENFE, de tal
17 forma que pueda acometer la nueva andadura sin las cargas de deudas históricas, autorizando así mismo
18 a RENFE a formalizar tantas alianzas estratégicas como considere necesarias para operar no sólo en el
19 tráfico ferroviario, sino también en otras actividades privadas.

20 La conclusión de su vigencia el 31 de diciembre del año 2.001 y la prórroga "sine día" hasta que se
21 alcance un nuevo acuerdo, supone una rémora a la hora de planificar estrategias de futuro que cristalicen
22 en la tan ansiada recuperación del transporte ferroviario, estimada en el conjunto de la Unión Europea en
23 el horizonte del 2.010 en un aumento del 38% en mercancías y el 24% en viajeros.

24 **7.- EL SECTOR FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS DE UGT ANTE EL PROCESO** 25 **LIBERALIZADOR DEL SISTEMA ESPAÑOL.**

26 Mucho antes de que el 8 de agosto de 1.985 viera la luz la Ley Orgánica 10/85 por la que el Rey
27 sancionaba definitivamente la integración de España en la U.E. nacida del Tratado de Lisboa del 12 de
28 junio del mismo año, nuestra Organización venía trabajando en proyectos, estudios y análisis de las
29 repercusiones que podría tener esta integración en el sector transportes en nuestro país y, más
30 concretamente, en el ferroviario. Ello nos permitió, al contrario que a otras organizaciones sindicales,
31 afrontar la situación con realismo y sin las sorpresas que han llevado a esos otros sindicatos a adoptar
32 posturas tremendistas con las que intentan ocultar el desconocimiento provocado por la despreocupación.

33 Esta determinación nos ha facilitado la posibilidad de plantear una alternativa clara a los planes del propio
34 Gobierno con la propuesta a su Ministro de Fomento, realizada en una reunión celebrada el 12 de marzo
35 de 2001, de constituir una comisión en la que poder analizar el futuro modelo ferroviario español, visto
36 desde una perspectiva tanto social como política.

37 En esa comisión nuestros planteamientos partirán de la oposición a la pretensión gubernamental de
38 separar la infraestructura de las operadoras, decisión exclusivamente política ya que la normativa europea
39 no lo impone, por lo que desde U.G.T. sólo aceptaremos la reforma que mejor garantice el crecimiento y la
40 modernización del ferrocarril, de tal forma que se asegure el pleno reconocimiento profesional de los
41 ferroviarios y las mejoras laborales para todo el colectivo.

42 No obstante, establecemos como premisas mínimas las siguientes:

- 43 1. La existencia de una entidad pública empresarial que administre toda la red viaria y que
44 aglutine:
 - 45 ➤ La actualmente separada actividad de construcción del GIF y del propio Ministerio con sus
46 respectivos equipos técnicos.
 - 47 ➤ El mantenimiento de la infraestructura de RENFE, con todo su personal.
 - 48 ➤ La gestión de la circulación de RENFE, con todo su personal.
- 49 2. Absorción por el Estado, o ente que le sustituya, de la deuda histórica de RENFE de tal forma
50 que su saneamiento financiero posibilite su nueva salida al mercado en igualdad de
51 condiciones de competitividad respecto de la iniciativa privada.
- 52 3. Finalizado el proceso expuesto en el punto anterior, afianzamiento de RENFE como empresa
53 pública de transportes con los activos necesarios que actualmente se concretan en los
54 equipamientos de estaciones de viajeros y estaciones de mercancías.

- 1 4. Creación de un órgano regulador del sistema con carácter de entidad pública que se constituya
2 en árbitro de las relaciones entre el gestor de las infraestructuras y los operadores, a la vez
3 que proporcione las habilitaciones profesionales y se encargue de la homologación del
4 material rodante.
- 5 5. Mantenimiento de la unidad sociolaboral mediante un amplio compromiso que dé respuesta a
6 los problemas que puedan surgir durante el inevitable periodo de transición y transferencia de
7 recursos de unas instancias a otras, concluyendo con la definición de un nuevo ámbito de
8 negociación colectiva en el que se encuentren representados todos los actores del nuevo
9 sistema.

10 **8.- SITUACIÓN DE FEVE**

11 Si en nuestro último Congreso constatábamos los malos vientos que corrían en la segunda empresa más
12 importante del sector y concluíamos que ello era motivado por la más absoluta indiferencia política, lo que
13 conllevaba por inercia una nula gestión de la presidencia, cuatro años después hemos de lamentarnos de
14 que, si las cosas han cambiado, lo han hecho para empeorar.

15 Si en el caso de RENFE los avatares políticos marcan negativamente su trayectoria, en FEVE, por sus
16 propias características y ámbito limitadísimo, son mucho más perceptible las carencias de una política
17 empresarial indefinida y los cambios continuos en la cabecera.

18 Seguimos siendo los sindicatos, los de siempre y como siempre, los únicos que aportamos seriedad y
19 cordura ante el deterioro progresivo que supone el desinterés en la elaboración del desarrollo del Plan de
20 Empresa que culmine con el necesario Contrato Programa que defina el papel de FEVE en el transporte
21 estatal.

22 Todo ello son viejas reivindicaciones que seguimos planteando una y otra vez ante los gobiernos de turno,
23 sean éstos del color que sean, y desde nuestro último Congreso hasta la fecha de elaboración de esta
24 ponencia nos ha tocado sufrir las consecuencias de un ejecutivo apoyado por el Partido Popular, las más
25 de las veces reaccionario y, como mal menor, conservador.

26 Durante su mandato hemos de dividir la historia de FEVE en dos períodos claramente diferenciados. El
27 primero, que se extiende hasta el verano de 2.000 y es diseñado desde el propio Ministerio de Fomento
28 por su titular, Rafael Arias Salgado, tiene como dato significativo la implantación de un Plan de Empresa
29 proyectado para los años 1.997 al 2.002 que debería suponer inversiones por un montante de casi 65.000
30 millones de ptas. destinadas a infraestructuras, renovaciones y duplicaciones de vía, electrificaciones,
31 renovación de material motor y remolcado, mejoras tecnológicas y en seguridad, etc., con los objetivos
32 siguientes:

- 33 ➤ Incrementar la oferta del servicio prestado tanto cuantitativa como cualitativamente.
- 34 ➤ Reforzar la seguridad.
- 35 ➤ Dinamizar y mejorar internamente el funcionamiento de la empresa.
- 36 ➤ Aumentar la demanda.
- 37 ➤ Mantener, como mínimo, el mismo nivel de empleo, flexibilizando la funcionalidad de las plantillas
38 persiguiendo un incremento de productividad.
- 39 ➤ Sanear financieramente la empresa.
- 40 ➤ Desarrollo de un plan de calidad conducente a mejorar el servicio que se presta al usuario con la
41 consiguiente repercusión positiva en los resultados económicos.

42 Los resultados pretendidos con el plan deberían quedar reflejados en:

- 43 1) Aumentar el volumen de transporte, lo que supondría:
 - 44 A. Extender el servicio público que presta, con un reflejo en la captación de tráfico que se
45 deslizarían desde la carretera al ferrocarril, en este caso FEVE.
 - 46 B. Mejorar la cuenta de resultados.
- 47 2) Maximizar la eficacia de la empresa de tal forma que el desembolso como compensaciones por
48 servicio hecho por la Administración se redujera ostensiblemente.
- 49 3) Conseguir la optimización en la utilidad social del medio de transporte y de satisfacción para el
50 usuario.

51 Después de largos años de lóbrega actividad gestora de la empresa sin que fueran tenidas en cuenta
52 nuestras demandas como organización sindical, se recogían parte de ellas, lo que, aunque no colmaba

1 evidentemente las aspiraciones de U.G.T., podría considerarse como un positivo, aunque pequeño, paso
2 en el camino de la necesaria modernización del ferrocarril de “vía estrecha”.

3 Como quiera que ese pequeño avance nos pareció esperanzador, consideramos necesario apoyar el Plan
4 de Empresa y adoptar una postura de vigilantes en su cumplimiento ya que para nosotros, en cuanto
5 fuerza sindical impulsora del mismo, tenía un triple valor, más allá de su contenido:

6 ➤ Comprometía el mantenimiento del empleo durante la vigencia del Plan y dimensionaba la
7 actividad de la empresa en concordancia con su presupuesto.

8 ➤ Ayudaba, en el plano interno, a la discusión ordenada sobre la potencialidad de la empresa, con
9 escenarios cuantificados de crecimiento e inversión.

10 ➤ Permitía encauzar el diálogo con los organismos de tutela sobre su disposición en cuanto a
11 comprometer los niveles de recursos públicos necesarios para FEVE.

12 Afortunadamente y gracias al empeño puesto por todas las partes que participamos en el proyecto, éste se
13 cumplió en gran medida, repercutiendo en la mejora del servicio prestado y, por consiguiente, en la
14 consecución de una nueva imagen reflejada en las certificaciones de calidad en determinados tráficos de
15 gran calado como es el transporte de bovinas de Aceralia así como en el incremento de viajeros y
16 mercancías.

17 Lamentablemente, las elecciones generales que determinaron la actual composición del espectro político
18 configurando una mayoría absoluta con claras prácticas de rodillo parlamentario, nos han retrotraído en
19 FEVE a tiempos y hábitos indeseados, propiciados por un cambio en la titularidad del Ministerio y de la
20 Presidencia de la empresa quien, poco a poco, va diseñando una nueva estructura directiva que vuelve a
21 centralizar en Madrid la práctica totalidad de la gestión, a la vez que van desembarcando en cargos de
22 responsabilidad ejecutiva personas absolutamente desconocedoras del ferrocarril.

23 Estos cambios traen consigo un pomposamente denominado Plan de Infraestructuras Ferroviarias 2.000-
24 2.007, con tres grandes objetivos:

25 1. Reducir a la mitad los tiempos actuales de viaje entre las grandes ciudades.

26 2. Aumentar la participación del ferrocarril en la demanda global del transporte, haciéndolo
27 competitivo, de tal manera que capte el 30% del tráfico que se genera en el país.

28 3. Incrementar la demanda del transporte de viajeros.

29 El primer problema serio detectado en esta nueva etapa es la inclusión en el nuevo Plan de
30 Infraestructuras Ferroviarias de operaciones ya presupuestadas y asignadas, aunque incumplidas, en el
31 proyecto anterior lo que condiciona ostensiblemente su cumplimiento.

32 Es alarmante también el marcado talante impositivo que evidencia la nueva dirección en un claro intento
33 de enturbiar las relaciones laborales, siguiendo, en detrimento del servicio y la seguridad, directrices
34 regresivas de reducción irracional de costes de personal, apartándose del necesario diálogo, la
35 negociación permanente y el acuerdo en un claro intento de devolvernos a los más ancestrales tiempos de
36 la represión, aprovechando la coyuntura neoliberal que recorre el mundo para reducir a restos
37 arqueológicos los derechos de los trabajadores de FEVE.

38 Los constantes vaivenes en la dirección no son precisamente el mejor presagio para la necesaria
39 estabilidad de la empresa y sus trabajadores, lo que impide lograr los fines proyectados en los planes
40 elaborados en un cada vez más evidente “canto al sol”, generando con ello frustración y malestar incluso
41 en la sociedad.

42 Es por tanto absolutamente necesario que nuestra Organización se marque como fines primordiales a
43 conseguir, junto con la política general del Sector, los siguientes:

44 ➤ Exigir el cumplimiento del Plan de Empresa vigente correspondiente a los años 1.997-2.002, por
45 considerar necesario como paso previo al diseño del referido al período comprendido entre los años
46 2.000 – 2.007 y único garante de la modernización de FEVE.

47 ➤ Establecimiento de un plan de inversiones que equilibre el ritmo en los mismos parámetros de analogía
48 con los ferrocarriles de titularidad autonómica.

49 ➤ Mantenimiento de relaciones laborales estables con la dirección de la empresa, donde el acuerdo y la
50 negociación permanente sean referencia obligada para ambas partes, logrando la consolidación del
51 nivel de empleo actual y su incremento si ello fuera factible y garantizando la estabilidad social.

52 ➤ Impulsar las negociaciones que fueren necesarias para que las Administraciones Públicas con
53 competencias en el transporte ferroviario establezcan, una vez finalizada la ejecución del Plan de

1 Empresa actual, las condiciones por las que se comprometan a desarrollar los siguientes convenios
2 plurianuales:

- 3 1. Con el Estado: Contrato – Programa y Convenio de Gestión de Infraestructura.
- 4 2. Con las comunidades autónomas: convenios de servicios y desarrollo de infraestructuras.
- 5 3. Con otros ferrocarriles y modos de transporte: programas de coordinación intermodal.

6 **9.- INFLUENCIA EN EL RESTO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR.**

7 A nadie se le escapa que la condición de RENFE de empresa mayoritaria del sector ferroviario repercute,
8 en mayor o menor medida pero siempre de forma esencial, en el resto, aunque no por ello subsectores
9 como Contratas Ferroviarias y Servicios Turísticos, secciones sindicales con entidad y funcionamiento
10 orgánico propio como FEVE, Ferrocarriles Autonómicos, TALGO o Wagón Lits, no requieran una atención
11 diferenciada que está siendo percibida nítidamente por el conjunto de los trabajadores de cada una de
12 ellas. Las propuestas y alternativas en todas las negociaciones son, indefectiblemente, siempre “cosecha”
13 de U.G.T., por mucho que otras organizaciones quieran arrojarse un protagonismo que, aun en el caso de
14 ser mayoritarios, por el grado de participación no les corresponde.

15 **10.- CONTRATAS FERROVIARIAS.**

16 En la historia de nuestro ferrocarril, tan antigua como su misma progresión en la ejecución de la actividad
17 empresarial que le es propia, la realización de las actividades comúnmente denominadas
18 complementarias, aunque no por ello menos importantes y necesarias para ofrecer un servicio público de
19 calidad y competitivo, le ha sido asignada al subsector de Contratas Ferroviarias mediante la concesión de
20 servicios entre RENFE o cualquier otra entidad ferroviaria como concedente y una o varias empresas
21 como concesionarias para, mediante contrato firme y por un tiempo determinado, realizar las últimas unos
22 servicios o actividades que las entidades contratantes no quieren o pueden acometer con sus propios
23 recursos humanos. Esta fuerte vinculación a RENFE hace que la actividad laboral sea tremendamente
24 sensible a los vaivenes que la sacuden constantemente.

25 No obstante, seguimos aumentando nuestra presencia en el subsector a la vez que controlamos los
26 movimientos empresariales, lo que nos permite mantener una situación predominante, con alternativas,
27 propuestas y soluciones que el tiempo va demostrando son acertadas en todas y cada una de las
28 empresas que lo componen, ya sean de limpieza de trenes, dormitorios, oficinas, vías, fosos y
29 adecentamientos y demás dependencias; de desinfección, desinsectación y desratización; removido de
30 mercancías (carga y descarga), así como en despachos centrales, siendo un colectivo empresarial limitado
31 como muy pocos y debido a su actividad a la rotación que se puede derivar de las diferentes etapas de la
32 ejecución de contratos y las adjudicaciones a través de procesos de concursos y/o subastas.

33 Nuestro Sindicato utiliza su implantación y la capacidad organizativa del propio Sector Ferroviario para la
34 defensa de los intereses de los trabajadores de Contratas Ferroviarias, con lo que hemos conseguido
35 alcanzar la mayoría sindical en estas empresas que cuentan con un total de trabajadores cifrado en unos
36 2.800 en el ámbito estatal.

37 Ante la nueva situación que se plantea con respecto a la liberalización del sistema ferroviario en los
38 próximos años y una vez analizada la posición adoptada por nuestro Sindicato al respecto, contemplada
39 por otra parte en los documentos de gestión, el proceso deberá de acometerse en dos fases claramente
40 diferenciadas:

41 **PRIMERA FASE:** Aplicación del nuevo Convenio Colectivo de RENFE con carácter
42 pluriempresarial durante al menos dos años.

43 **SEGUNDA FASE:** Negociación de un convenio colectivo para todo el sector con las
44 medidas necesarias de obligada aplicación directa.

45 Para ello hay una serie de criterios a considerar, cuales son:

- 46 ➤ Que del proceso de liberalización van a aparecer nuevos sectores derivados de una actividad con claro
47 predominio del modelo estatal y en el que la negociación era de ámbito empresarial.
- 48 ➤ Una creciente necesidad de atender el emergente proceso de fragmentación, subcontratación y
49 descentralización empresarial.
- 50 ➤ Evitar que se produzcan “fugas” de la regulación legal y convencional a través de distintas fórmulas de
51 “individualización” de las condiciones de trabajo.
- 52 ➤ Se debe de considerar que el aumento de nuevas actividades económicas pueda provocar el
53 afloramiento de colectivos de trabajadores o actividades sin la cobertura que les garantiza la
54 negociación colectiva.

1 Todo ello exige el fortalecimiento de los convenios sectoriales ya existentes y evitar su interesado
2 desvirtuamiento, bien por acuerdos de empresa que escapen al necesario control de la negociación
3 colectiva o procurando los medios para que estas nuevas actividades se adecuen a otros convenios
4 sectoriales, aunque estos no estén orgánicamente encuadrados en nuestro Sector o Federación.

5 Para poder hacer una análisis realista y ajeno a las demagogias a que nos tienen acostumbrados otras
6 organizaciones, hemos de partir del conocimiento exhaustivo de las condiciones de empleabilidad en el
7 subsector, condicionada ésta por la relación directa, como hemos dejado sentado anteriormente, con la
8 actividad de las distintas entidades ferroviarias y las cargas de trabajo de cada una de ellas.

9 En este último período se ha conseguido, fruto de la acción sindical desarrollada por U.G.T., un proceso de
10 estabilización de las plantillas con una clara y satisfactoria tendencia al aumento, debido sobre todo a la
11 absorción de cargas de trabajo que tradicionalmente venían realizando las empresas ferroviarias y que han
12 pasado a desempeñar las contratas.

13 De acuerdo con lo anterior, la evolución del empleo, a corto y medio plazo, va a depender
14 fundamentalmente de la política que sobre el transporte ferroviario elaboren los gobiernos central y
15 autonómicos, cada uno por separado en primera instancia y conjuntamente más tarde, así como de los
16 programas inversores en infraestructuras y servicios, tanto en mercancías como en viajeros, y los objetivos
17 de los planes estratégicos en las distintas empresas ferroviarias.

18 Igualmente, no podemos olvidar que una parte importante del volumen de empleo ferroviario está
19 directamente relacionado con actividades complementarias de RENFE, (mantenimiento, limpieza,
20 restauración en trenes, etc.), por lo que, de mantenerse el aumento de niveles de tráfico y servicios de esta
21 empresa, repercutirá de forma positiva en el resto del sector.

22 Otro factor que necesariamente ha de tener una incidencia importante en el futuro de todo el entramado
23 ferroviario será el ritmo o intensidad que el Gobierno de turno quiera dar a las autorizaciones de empresas
24 del ramo y el acceso a nuevos operadores a las infraestructuras ferroviarias, es decir, los procesos de
25 pérdida de los monopolios en la UE y la competencia con nuevas empresas privadas.

26 **10.1.- CONCLUSIONES PARA EL COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS**

27 Ante los nuevos cambios que se están produciendo en el ferrocarril, necesitamos inexcusablemente y con
28 carácter de urgencia la ampliación del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias
29 para recoger todas las actividades ferroviarias que las operadoras no pueden realizar por sí mismas,
30 entendiendo que los trabajos que no puedan acometer las empresas del ramo, una vez solucionado el
31 ámbito funcional del convenio, volverían a incidir positivamente en el incremento del número de
32 trabajadores y, por lo tanto, en el aumento de afiliación al Sector, lo que convierten de hecho a las
33 contratas en uno de los pilares fundamentales en la negociación colectiva del convenio multiempresarial y,
34 por extensión, en el objetivo sindical del Sector Federal Ferroviario de la Unión General de Trabajadores
35 de un gran acuerdo de ámbito sectorial.

36 **11.- FERROCARRILES AUTONÓMICOS**

37 A lo largo de los últimos años y coincidiendo con el traspaso de competencias sobre algunos ferrocarriles a
38 las CC.AA., éstos han experimentado un repunte importante tanto en el aspecto económico como en el de
39 las relaciones laborales, si bien es cierto que nadie se podía imaginar que en todos los procesos de las
40 citadas transferencias se utilizaran los ferrocarriles como imagen política y partidista en cada uno de los
41 territorios.

42 En la actualidad cada ferrocarril autonómico funciona con una directriz distinta en función del color político
43 que impera en el territorio, en cada momento que se trate, y así en el País Vasco el PNV, en Cataluña
44 CIU, en Baleares el PSOE y PSM y en el País Valenciano el PP. Por ello, los trabajadores y especialmente
45 los afiliados a la UGT han tenido que pasar años difíciles en todos los procesos de cambio de titularidad
46 con reconversiones y reducciones de personal.

47 En cambio, una vez pasados los citados procesos de reestructuración, ha comenzado un nuevo proceso
48 totalmente diferente, se está invirtiendo en ampliaciones y apertura de nuevas líneas, se reinstauran de
49 nuevo líneas de tranvías complementariamente al ferrocarril, pero en realidad todavía insuficientes para la
50 pretensión de la organización sindical, aunque reconocemos que esta nueva situación ha tenido sus
51 efectos positivos en cuanto al empleo, el mantenimiento de las redes públicas, vertebradas, productivas y
52 modernas.

53 Asimismo, se han negociado convenios que podemos considerar altamente positivos al establecer criterios
54 claros en aspectos tan importantes como la clasificación profesional, grupos profesionales, sistemas de
55 ingreso, promoción en la empresa, formación, condiciones de trabajo, bajas voluntarias pactadas, sistema
56 retributivo, jornada, condiciones sociales y un largo etc.. que han hecho que los trabajadores afectados por

1 ellos adquieran una calidad de vida más acorde con el modelo de sociedad en que están insertados.

2 La Comisión Permanente del Sector Ferroviario y Servicios Turísticos ha de seguir profundizando en la
3 mejora de esas condiciones así como en el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios con los
4 incrementos que la carestía de vida demande en cada momento, conjugando en las empresas la acción
5 sindical necesaria para el mantenimiento del empleo con la introducción y avance de las nuevas
6 tecnologías.

7 **11.1.- DONDE DEBEN CAMINAR LOS FF.CC. AUTONOMICOS**

8 Las directivas comunitarias emanadas de la CE en materia de transporte ferroviario son claras en plazos y
9 procesos para que los estados miembros lleven a cabo la liberalización del sistema ferroviario. En este
10 sentido estamos asistiendo ya a peticiones por parte de los gobiernos autonómicos para constituirse en
11 operadores, o bien para hacerse cargo de la gestión y explotación de las cercanías en cada territorio.

12 Ante esta situación de anarquía por parte de los gobiernos autonómicos, el Sindicato deberá presionar a
13 los poderes públicos al objeto de tender con carácter prioritario a que tanto las relaciones laborales como
14 los criterios de explotación sean homogéneos en las diferentes empresas (a excepción del Soller que por
15 tener su condición de privado junto al de Tajuña y M.S.P., las relaciones laborales tienen un esquema de
16 negociación diferente).

17 Por todo ello se hacen aún más imprescindibles las reuniones que periódicamente se celebran entre las
18 distintas secciones sindicales de estas empresas y el Sector Federal a las que también deberán adherirse
19 los compañeros de Contratas Ferroviarias y Feve, que siendo la problemática muy similar podamos
20 conjuntamente ejercer una acción sindical y una coordinación más unitaria en la conformación de criterios
21 de negociación, sentando las bases para un posible marco de relaciones laborales más amplio.

22 **12.- EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL SECTOR FERROVIARIO Y** 23 **SERVICIOS TURÍSTICOS.**

24 Las empresas de nuestro Sector, ya sean netamente ferroviarias o vinculadas a esta actividad por el
25 trabajo que realizan, están permanentemente sometidas a las corrientes productivas externas, siendo otro
26 de los factores que influyen en la empleabilidad las nuevas tecnologías que se van implantando
27 progresivamente, casi siempre procurando una mayor seguridad tanto para los usuarios como para los
28 propios trabajadores.

29 Hasta ahora, como fórmula menos traumática para el equilibrado de plantillas, se han acordado planes de
30 pre-jubilaciones, jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas que van haciendo más soportable la merma
31 en las cargas de trabajo. Y decimos hasta ahora pues con la firma del **ACUERDO SOBRE EL**
32 **DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL** suscrito por el Gobierno, la patronal y CC.OO.,
33 con la oposición de U.G.T., se introduce en su epígrafe **IV, JUBILACIÓN FLEXIBLE**, un elemento
34 preocupante para los trabajadores de las pequeñas empresas al establecer según su punto 3b) que para
35 poder acceder a la jubilación anticipada a los 61 años, -no antes-, los requisitos desmedidos, entre otros
36 varios, son:

- 37 ➤ Que el cese en el trabajado no sea originado por causa imputable al trabajador.
- 38 ➤ Tener cotizado 30 años.
- 39 ➤ En el caso de despidos colectivos, que se trate de trabajadores pertenecientes a empresas sujetas
40 a expedientes de regulación de empleo, lo que inexcusablemente deja al trabajador en manos de
41 la empresa y la Administración
- 42 ➤ La necesidad de estar inscritos en las oficinas del Instituto Nacional de Empleo como demandante
43 de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses a la fecha de solicitud de la jubilación
44 anticipada, con el peligro que conlleva de mermas en las bases de cotización para el calculo de las
45 pensiones si no hay acuerdo anterior.

46 Será objetivo primordial del Sector Ferroviario y Servicios Turísticos iniciar las gestiones que se consideren
47 necesarias a fin de que sea modificado el acuerdo de tal forma que ningún trabajador pueda verse
48 perjudicado por su aplicación insolidaria y discriminadora.

1 Las fluctuaciones en el mercado de trabajo arrojan, comparada con la de 1.997, la siguiente situación:

2 **FERROCARRILES DE TITULARIDAD PÚBLICA**

3

<u>EMPRESAS</u>	<u>PLANTILLAS 1.997</u>	<u>PLANTILLAS 2.000</u>
4 RENFE	36.600	35.000
5 FEVE	2.024	2.000
6 FGC	1.175	1.400
7 FGV	1.102	1.100
8 ET	784	780
9 SFM	65	65

10 **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

11

<u>EMPRESA</u>	<u>PLANTILLAS 1.997</u>	<u>PLANTILLAS 2.000</u>
12 CONTRATAS	2.900	3.000
13 COCHES CAMAS	1.162	1.162
14 RAIL GOURMET	556	556
15 TALGO	1.008	1.008

16 **FERROCARRILES DE TITULARIDAD PRIVADA**

17

<u>EMPRESA</u>	<u>PLANTILLAS 1.997</u>	<u>PLANTILLAS 2.000</u>
18 MSP	74	
19 SOLLER	97	
20 TAJUÑA	35	

21 **EMPRESAS DE REMONTES DE TRACCIÓN MECÁNICA**

22

<u>EMPRESA</u>	<u>PLANTILLAS 1.997</u>	<u>PLANTILLAS 2.000</u>
23 LA MOLINA	63	
24 VALL DE NURIA	79	
25 FUNIC. MONSERRAT	09	
26 TIBIDABO SA	166	
27 FORMIGAL SA	94	
28 PANTICOSA SL	32	
29 CERLER	70	
30 ETUKSA	40	
31 CETURSA	59	

32

33 **13.- OTRAS EMPRESAS - ACTUACIONES A DESARROLLAR -**

34 Las exigencias comunitarias hacen necesaria la definición de alternativas que se constituyan en el
35 necesario marco regulador de la reforma por lo que U.G.T., consciente de su propia fuerza y de la
36 inexorable responsabilidad de estar activamente presente en la construcción del nuevo ferrocarril,
37 desarrollará su política sindical en base a las siguientes premisas:

38 **1. CON RELACIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

- 39 ✓ Nuestro compromiso, basado en la defensa social del ferrocarril como vertebrador del desarrollo del
40 Estado de Bienestar mediante una política equilibrada de transporte para el progreso de los
41 trabajadores ferroviarios.
- 42 ✓ Como colectivo que constituye el principal activo del ferrocarril, los ferroviarios deberán ser
43 protagonistas de las transformaciones modernizadoras, comprometidos con la calidad del servicio y
44 exigentes con el desarrollo profesional que éstos demandan.

- 1 ✓ Exigiremos con toda energía la apertura del necesario proceso de concertación con la Administración,
2 que permita afrontar con rigor y prudencia la reforma ferroviaria que requiere nuestra integración en
3 Europa.
- 4 ✓ Políticas de desarrollo articulado de la red ferroviaria que posibiliten una adecuada vertebración de
5 todo el mapa interregional.
- 6 ✓ Exigir de los poderes públicos la elaboración de un plan de inversiones en el ferrocarril que complete
7 un paquete de líneas de alta velocidad y que permita jugar un auténtico papel troncal para el conjunto
8 de la red, adquiriendo el protagonismo directo en los servicios de altas prestaciones de viajeros que le
9 corresponde.
- 10 ✓ Demandar la consolidación de la actual red convencional mediante la modernización y el desarrollo de
11 los servicios de cercanías, regionales y de mercancías de manera que suponga la mejora generalizada
12 de la explotación integral de la red.
- 13 ✓ Promover la clara definición de las obligaciones inherentes a la noción de servicio público que le
14 corresponden al sector de los transportes ferroviarios.
- 15 ✓ Creación inmediata del ente que pueda absorber el déficit acumulado por las viejas empresas
16 ferroviarias, fruto de las obligaciones inherentes al carácter de servicio público de las mismas, para
17 propiciar el saneamiento económico que les permita competir con otras operadoras en igualdad de
18 condiciones.
- 19 ✓ Recabar la concreción conceptual del nuevo gestor de la infraestructura que, como entidad pública
20 empresarial administradora de la red ferroviaria, deberá integrar: la actual actividad de construcción del
21 GIF y el Ministerio, el Mantenimiento de la Infraestructura y la Gestión de la Circulación de RENFE.
- 22 ✓ Desarrollo político del Estatuto de RENFE encaminado a su fortalecimiento como empresa pública de
23 transportes con funciones de operadora, saneando financieramente su gestión y dotándola de los
24 activos necesarios para la realización de los servicios actuales y futuros, así como de los
25 equipamientos de estaciones de viajeros y terminales de mercancías para completar su función
26 operadora y facultándola para afrontar las acciones empresariales de desarrollo y diversificación tales
27 como las telecomunicaciones, logística y servicios.
- 28 ✓ Definir, como misiones específicas del órgano regulador que se cree en cumplimiento de las directivas
29 comunitarias correspondientes, las de asignación de surcos, arbitraje entre infraestructura y operación,
30 habilitación profesional para las categorías ferroviarias y homologación del material rodante de los
31 operadores.
- 32 ✓ De conformidad con las exigencias comunitarias en cuanto a la posibilidad legal del acceso a la red
33 ferroviaria de otros operadores ajenos a RENFE, la Administración Pública deberá ejercer las
34 funciones de tutela sobre el conjunto de empresas y organismos usuarios, definiendo el marco
35 normativo de actuación y, en su caso, el canon por la utilización de las infraestructuras, la planificación
36 de éstas, su implementación, garantías de la consistencia de la red, programación de servicios y
37 establecimiento, con el concierto regional, de las obligaciones de servicio público.

38 **2. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

39 La singular conformación del Sector Ferroviario y Servicios Turísticos, en el que conviven armónicamente
40 lo público, lo semipúblico y lo privado, imprime un sello particular a la política negociadora pues obliga a
41 procurar el necesario equilibrio entre las resoluciones generales sobre negociación colectiva emanadas de
42 las jornadas que celebra periódicamente nuestra Organización y las necesidades reales de cada una de
43 las empresas integradas en el Sector. Ello nos lleva necesariamente a un diseño bidireccional de políticas
44 negociadoras, generalistas por un lado y específicas por otro.

45 En este sentido, nuestros objetivos, se concretan en cinco pilares básicos a modo de estructura
46 negociativa y son:

- 47 **EMPLEO.-** Después de la recientemente impuesta reforma laboral y como contrapunto a sus
48 perniciosas consecuencias en materia de contratación, nuestros acuerdos han de converger en la
49 limitación de la temporalidad como elemento conductor para conseguir una mejor calidad en el empleo
50 y aumentar su estabilidad mediante la contratación indefinida, convirtiendo progresivamente los
51 contratos temporales en indefinidos.
- 52 **JORNADA.-** A lo largo de los próximos cuatro años de duración de su mandato, la Comisión
53 Permanente del Sector Ferroviario y Servicios Turísticos deberá abordar la regulación convencional más
54 completa y articulada del tiempo de trabajo, definiendo claramente elementos tan importantes como la
55 duración de la jornada, descansos, vacaciones, permisos y excedencias, estableciendo límites y
56 garantías en su distribución, siempre en el horizonte de la universalización de la jornada semanal de

1 35 horas como objetivo final que contribuya a la creación de empleo y la mejora de la calidad de vida
2 de los trabajadores.

3 En este contexto, se tenderá a la eliminación total de los excesos sobre la jornada legal máxima,
4 delimitando de forma restrictiva las causas que puedan dar lugar a la realización de horas
5 extraordinarias y con prohibición expresa en las actividades que se califiquen como de mayor riesgo o
6 penosidad y compensadas con tiempos de descanso.

- 7 **SEGURIDAD Y SALUD.**- Siendo la seguridad y la salud en el trabajo el componente más importante
8 de la actividad productiva y la legislación que lo regulan un instrumento necesario, escasamente
9 valorado y escasamente utilizado, será ésta para el Sector Ferroviario y Servicios Turísticos de U.G.T.
10 una materia cuya inclusión en la negociación de los convenios colectivos condicionará cualquiera otra
11 propuesta, sin que ello pueda entenderse como moneda de cambio para conseguir otras
12 reivindicaciones, ya sean económicas o sociales.

13 Nuestro objetivo primario ha de ser, por tanto, contribuir a mejorar la salud y seguridad en los centros
14 de trabajo, aumentando la capacidad de participación, seguimiento y control de los trabajadores en
15 materia de salud laboral, prioritariamente en las pequeñas empresas, garantizando a los trabajadores
16 de las contratas y subcontratas las mismas condiciones de trabajo que a la empresa principal.

- 17 **FORMACIÓN.**- Conceptualmente, la formación continua constituye un instrumento garante de la
18 cualificación y profesionalidad de los trabajadores, siendo el acceso a la misma un derecho de y para
19 todos, facilitarla un deber inexcusable del empresario y para ambos una inversión de indudable
20 rentabilidad.

21 De acuerdo con estos principios, en los convenios colectivos se incluirán planes de formación, tanto
22 individualizada como colectiva, debiendo de tener siempre el tiempo que a esta actividad se dedique el
23 concepto de jornada efectiva a todos los efectos, correspondiendo el seguimiento y control de su
24 aprovechamiento a las comisiones paritarias que en el ámbito de aplicación de los respectivos
25 convenios se constituyan.

- 26 **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**- Es esta una materia que en el devenir de los tiempos ha
27 marcado profundamente a nuestra sociedad, arraigando en mayor o menor medida pero en toda ella y
28 sin distinción de sexo criterios de dependencia patriarcal y predominio de uno sobre otro, siempre el
29 mismo.

30 El nuevo modelo de sociedad que ha ido emergiendo, gracias sobre todo al acceso de la mujer al
31 tejido productivo, ha supuesto un cambio de estructuras y comportamientos tan rápidos que, es justo
32 reconocerlo, hace que sea difícilmente asumible por determinados sujetos del sexo masculino,
33 dificultando la igualdad integral entre hombres y mujeres.

34 Asentado como principio constitucional, intrínsecamente consustancial a nuestra propia organización
35 interna, el más escrupuloso respeto a los derechos igualitarios de las personas sin distinción de credo,
36 raza o sexo, ha de ser de inexcusable cumplimiento para el Sector Ferroviario y Servicios Turísticos el
37 desarrollo de una política inequívocamente integradora de la mujer tanto en la vida orgánica del mismo
38 como en el tejido productivo, siempre en un estatus de igualdad que rechace arcaicas diferencias en la
39 aplicación de los derechos de representación, económicos, sociales y de pleno empleo de la mujer
40 respecto del hombre, desechando, así mismo, demagógicas distribuciones de poder, a modo de
41 cupos, con las que acallar malas conciencias de tiempos pasados.

- 42 **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**- Fortalecer y racionalizar la estructura de la negociación
43 debe ser tarea primordial del Sector, habiendo de fijarse objetivos concretos y evaluables de
44 vertebración y articulación que profundicen y afiancen nuestra posición representativa.

45 Siendo los instrumentos más importantes para garantizar una adecuada aplicación de lo pactado y
46 asegurar el protagonismo sindical durante la vigencia de los convenios, los derechos de los
47 trabajadores deberían de atender los siguientes parámetros: derechos de información con plazos
48 concretos para facilitarla, así como contenidos, etc., derecho de consulta y negociación, otros medios
49 para el desarrollo de las actividades de representación sindical.

50 Deberá asimismo introducirse en los acuerdos conveniales la figura de la comisión paritaria como
51 elemento regulador del convenio en material tales como composición, atribuciones, medios,
52 intervención en conflictos, mecanismos para resolver discrepancias, constitución de comisiones mixtas
53 de empleo y contratación, etc..

54 Otros instrumentos de apoyo útiles que se deberán contemplar en los convenios son los mecanismos
55 de mediación y arbitraje para regular la intervención previa de las comisiones paritarias en cualquier
56 conflicto derivado de la aplicación del convenio, formalizar la adhesión al ASEC o sistemas territoriales
57 de manera expresa e incondicional y favorecer una mayor utilización de estos mecanismos en los

- 1 conflictos de negociación.
- 2 □ **POLÍTICA SALARIAL.-** El escenario económico augurado por los poderes económicos para los
3 próximos años está marcado por la recesión y la reducción del gasto asignado a salarios utilizando,
4 como hemos visto anteriormente, el engañoso argumento de la desaceleración financiera
5 consecuencia de la inestabilidad política. Las organizaciones sindicales, como sujetos garantes de la
6 justa distribución de la riqueza, hemos de ser imaginativos para poder sortear, de la mejor manera
7 posible, las dificultades que vamos a encontrar a la hora de contrarrestar las políticas economicistas
8 que ya están diseñando empresarios y Gobierno.
- 9 En este sentido hemos de incluir en nuestras propuestas para la negociación cláusulas de revisión
10 eficaces y condiciones que contribuyan a la eliminación de desigualdades y discriminaciones mediante
11 la implantación de salarios mínimos garantizados con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los
12 trabajadores.
- 13 □ **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.-** Debe de constituirse esta figura en objetivo estratégico
14 de la negociación colectiva. Como parte de la política salarial, los aspectos de salario diferido se
15 adaptarán a las exigencias de la normativa actual, aunque pendiente de negociación entre los
16 interlocutores sociales.
- 17 Por otra parte, si acertado sindical y políticamente es contextualizar la negociación colectiva en el marco
18 general tanto de la Federación como del Sector, al objeto de eliminar en la medida de lo posible las
19 diferencias entre unos y otros trabajadores según sus empresas, no lo es menos contemplar en los
20 convenios colectivos las especificidades de cada una ellas.
- 21 En la IV Conferencia Ordinaria del Sector celebrada en el mes de noviembre último se llegó a la conclusión
22 de que el sistema tradicional de negociación de convenios utilizado hasta ahora, basado en la elaboración
23 de plataformas con abundancia de puntos con los que contentar a todos, estaba caduco, lo que nos
24 obligaba a ser imaginativos para adoptar un nuevo y moderno modelo, más acorde con la problemática
25 actual de los trabajadores y sus necesidades socio-laborales, y en línea con las propuestas que ha venido
26 planteando nuestra Confederación en el proceso de discusión de la reforma de la negociación colectiva.
- 27 De acuerdo con ello, nuestras plataformas deberán de tener un contenido más específico sobre aspectos
28 reivindicativos de salario, jornada, incentivos de productividad, empleo, prevención de riesgos, formación y
29 seguridad, pero siempre desde la perspectiva de un sector al que va a afectar de forma vital la
30 reordenación de las empresas ferroviarias por aplicación de las normas comunitarias, por un lado, y por
31 otro la propia reforma de la negociación colectiva planteada por el Gobierno y que, aunque por intereses
32 políticos bastardos ha apartado después de intentar legislar por la razón de la fuerza, no dudamos que la
33 patronal hará todo lo posible por incluir en los convenios figuras tan desproporcionadas y abusivas como la
34 pretendida ultraactividad, lo que supondría pura y llanamente que las relaciones laborales en las empresas
35 del sector quedarían desnormativizadas.
- 36 Para contrarrestar esta tangible realidad, U.G.T. debe de marcarse los siguientes objetivos:
- 37 ✓ La unidad del marco sociolaboral tras la reforma ferroviaria, de tal forma que se garanticen plenamente
38 las mejoras del colectivo ferroviario y la homogeneización de las condiciones laborales en todas las
39 empresas del sector.
- 40 ✓ Garantizar, mediante las necesarias negociaciones con los poderes públicos, que el proceso de
41 modernización del ferrocarril estará indisolublemente unido a la propia renovación profesional para
42 todos los ferroviarios que el nuevo marco institucional tiene que asegurar, estableciendo a su vez y en
43 paralelo el adecuado marco laboral.
- 44 ✓ Propiciar la consecución del más amplio acuerdo laboral que permita la redistribución racional y
45 objetiva de la actividad ferroviaria entre las dos empresas públicas y el organismo regulador, no sólo
46 para la ocasión puntual de la transferencia de recursos sino también para definir un nuevo ámbito de
47 negociación colectiva que unifique condiciones y permita una correcta permeabilidad del personal
48 entre las empresas.
- 49 ✓ Definición de un marco laboral que evite, con la irrupción de nuevos operadores ferroviarios, la
50 tentación de la competencia desleal interempresarial en base a la degradación de las condiciones
51 laborales de los nuevos trabajadores.
- 52 ✓ Durante el proceso de reordenación competencial y de transferencia de recursos tanto a RENFE como
53 al Gestor de Infraestructura, se aplicará el actual convenio de RENFE como marco común de
54 relaciones laborales y normativas al menos durante el tiempo de vigencia del mismo y si no hay
55 acuerdo contrario, siendo su principal función garantizar el pleno respeto de las condiciones laborales
56 actuales y regular la permeabilidad de las plantillas entre ambas empresas hasta completar la
57 consolidación de sus respectivas actividades.

- 1 ✓ Una vez consolidado el nuevo modelo, se negociará un convenio troncal de ámbito sectorial, tomando
2 como base el anterior de carácter pluriempresarial, siendo el escenario como mínimo el de las
3 empresas de la red nacional, incluyendo por tanto al Gestor de la Infraestructura, RENFE y los nuevos
4 operadores de transporte, así como las empresas de servicio ferroviario y de actividades
5 complementarios ya existentes o las futuras, contemplando como es lógico las especificidades que le
6 son propias a cada una de ellas.
- 7 ✓ El convenio sectorial contemplará inexcusablemente materias de obligada aplicación directa, como la
8 regulación profesional y de rango, y de otras abiertas a la articulación de la negociación colectiva, con
9 la aplicación a través de acuerdos de empresa.
- 10 ✓ Establecer, desde la incuestionable concepción de U.G.T. como sindicato plenamente autónomo en la
11 toma de decisiones, estrategias claramente diferenciadas de las de otras organizaciones del ámbito
12 ferroviario, desechando planteamientos demagógicos basados en una quimérica unidad de acción. No
13 obstante, buscaremos la máxima cooperación entre sindicatos, articulando la participación de la
14 mayoría de los trabajadores.
- 15 ✓ En la empresa RENFE, el Sector promoverá el necesario proceso negociador con el que se procure
16 una más justa distribución de los recursos retributivos de todo el colectivo ferroviario, en una clara,
17 innegable e inequívoca disposición por nuestra parte de eliminar progresivamente los desequilibrios
18 remunerativos que se han venido produciendo en los últimos tiempos.
- 19 ✓ A fin de ser consecuentes con los compromisos adquiridos con los trabajadores ferroviarios, el Sector
20 continuará adelante en la elaboración de un proyecto de clasificación profesional serio y objetivo para
21 todo el colectivo, con una definición funcional clara y concisa que se adapte a las nuevas
22 competencias que han ido asumiendo las empresas ferroviarias y que asumirán en un futuro muy
23 próximo, desechando en todo momento el modelo tradicionalmente utilizado a modo de clasificación
24 de categorías y consistente en la demagógica ascensión de nivel salarial.
- 25 ✓ Profundizar, en la empresa RENFE, en la política impulsada por nuestra Organización de recuperación
26 de cargas de trabajo e internalización de las que se puedan derivar de la adquisición de nuevo material
27 tanto motor como rodante.
- 28 ✓ Siendo una aspiración histórica de nuestro Sector la incorporación de FEVE a un proceso de
29 homogeneización de condiciones laborales y normativa, el nuevo convenio sectorial deberá de
30 negociarse bajo la perspectiva de su aplicación en esta empresa ferroviaria estatal.

31 **14.- SUBSECTOR DE SERVICIOS TURÍSTICOS**

32 El VII Congreso de la Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar supuso la integración
33 orgánica en el Sector Ferroviario de un colectivo que, aun contando con una indiscutible a la vez que
34 pujante identidad propia, no tenía claramente definido su entronque funcional en la Organización ya que se
35 trataba de un nutrido, pero muy disperso, grupo emergente de trabajadores.

36 Pasados estos cuatro años de mandato que han servido a modo de adaptación, tanto para el propio
37 subsector como para el resto de la Organización, es tiempo ya de hacer una valoración reflexiva de la
38 situación en la que se encontraba cuando se integró en el Sector y en la que se encuentra actualmente.
39 Ello nos permitirá, en el marco del VIII Congreso, establecer los objetivos a desarrollar durante el próximo
40 mandato.

41 Una de las características más acusadas en los llamados “servicios turísticos”, lamentable característica
42 por cierto, es su desregulación laboral, que contrasta con la multitud de trabas burocráticas y
43 administrativas con que se encuentra cualquier mortal que pretenda iniciarse en el negocio del turismo,
44 agravado incluso por las modificaciones y cambios legislativos introducidos o incorporados, según que
45 casos, en el ordenamiento de un sector que cuenta con un conjunto atomizado de empresas que dan a su
46 vez ocupación a más de 40.000 trabajadoras/es y que se mueven entre la normas internacionales,
47 nacionales y autonómicas, lo que complica aún más el desempeño de una actividad laboral cada vez con
48 mayor demanda.

49 **14.1.- ACTUACIONES A REALIZAR EN EL SUBSECTOR**

50 Para mejor entender su problemática y establecer las pautas de actuación en los próximos cuatro años
51 hemos de retrotraernos a los años en los que determinados conflictos internacionales hicieron de nuestro
52 país una especie de remanso pacífico para el turismo foráneo que, si bien ha convertido al P.I.B. que
53 genera en baluarte de la balanza comercial, esto no se ha visto reflejado en las condiciones económico-
54 laborales de los trabajadores.

55 Es por ello que deberemos incidir en la acción sindical a realizar en las distintas áreas, y desarrollar una
56 política de acercamiento a los organismos del ramo y escuelas de turismo con el necesario seguimiento

1 del trabajo en prácticas de sus alumnos que está produciendo excesivas irregularidades y, por
2 consiguiente, mayor precariedad en el subsector, por lo que tendremos que hacer un esfuerzo en las
3 relaciones con la Dirección General de Turismo y delegaciones territoriales para subsanar en lo posible
4 comportamientos claramente tercermundistas en determinadas empresas.

5 Desde el Sector Federal habrá que seguir, así mismo, coordinando la negociación colectiva en todos los
6 escenarios competenciales, si verdaderamente queremos hacer una labor efectiva de acuerdo con las
7 necesidades actuales y coherentes con un sindicalismo moderno, participativo y eficaz para los
8 trabajadores, para lo que deberemos de dotarnos de estructuras organizativas y profesionales que
9 desarrollen una actividad reivindicativa constante, de prestación de servicios y de presencia en los
10 estamentos turísticos y las administraciones, de las que, en la actualidad y a pesar de los perceptibles
11 avances de los últimos tiempos, se sigue careciendo en muchas Comunidades Autónomas.

12 En el área concreta de las agencias de viajes, finalizada la vigencia del convenio colectivo actual, hemos
13 de elaborar una plataforma bajo la perspectiva de las directrices confederales y teniendo presente siempre
14 que el anterior era un puente que nos sacaba del agujero en que se había caído en los años 96, 97 y 98.
15 De acuerdo con estas dos premisas, nuestra alternativa debe de incluir cuestiones tan importantes como:

- 16 ➤ Definición de categorías, especificando las funciones de las mismas.
- 17 ➤ Corregir anomalías existentes en los subgrupos del nivel 6.
- 18 ➤ Reducción de jornada.
- 19 ➤ Cláusulas de absorción y compensación justas y equitativas.
- 20 ➤ Contratación fija o fija discontinua.
- 21 ➤ Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 22 ➤ Igualdad de oportunidades.
- 23 ➤ Plan de pensiones.
- 24 ➤ Parejas de hecho.
- 25 ➤ Incrementos salariales que posibiliten la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores del
26 sector.
- 27 ➤ Inclusión de la cláusula de revisión salarial.
- 28 ➤ Aumento de vacaciones.
- 29 ➤ Potenciación de la jubilación como instrumento de creación de empleo.
- 30 ➤ Negociación de derechos sindicales.

31 Para poder desarrollar una política eficaz dentro del área de alquiler de coches, será necesario:

- 32 1. Promover los contactos que sean necesarios entre las dos organizaciones empresariales, que
33 culminen con el acuerdo entre ambas y que posibilite la negociación de un convenio único estatal o, en
34 su defecto, la aplicación general del de Baleares o Madrid como más favorables para los trabajadores
35 y superior al actual laudo arbitral.
- 36 2. Promover, a través de los comités de empresa europeos, los contactos entre las empresas
37 multinacionales.
- 38 3. A nivel de empresas, coordinar o impulsar desde el sector la negociación colectiva a través de las
39 secciones sindicales de las mismas y en los mismos términos que en el área anterior.
- 40 4. Hacer un seguimiento riguroso del grado de cumplimiento de los convenios, denunciando las
41 irregularidades que en su aplicación se detecten, sobre todo en aquellas pequeñas empresas en las
42 que por el reducido número de trabajadores no existe representación sindical.

43 Por lo que respecta al área de guías turísticos, teniendo en cuenta su singularidad, es indispensable fijar
44 una estructura en el ámbito estatal que coordine las distintas actuaciones en cascada de los niveles
45 autonómicos, dotándola de los necesarios recursos tanto humanos como económicos para que puedan
46 realizar la gestión administrativa, técnica y reivindicativa en el día a día que demanda el colectivo, por lo
47 que se evidencia la necesidad de contar con compañeros liberados sindicales que tengan dedicación plena
48 para el desarrollo de estas tareas. Una vez logradas estas metas, la acción sindical estará basada en los
49 siguientes puntos:

- 50 1. Conseguir nuestra plena participación en los estamentos administrativos de las Comunidades
51 Autónomas para colaborar en la elaboración de leyes y reglamentos que regulen el sector.

- 1 2. Fomentar la consecución de acuerdos tarifarios y condiciones de trabajo a niveles regionales,
2 provinciales o incluso de ciudades catalogadas de interés cultural, incluyendo mejoras sociales que
3 tengan como principio fundamental la libre competencia, potenciando la necesaria formación
4 cualificada de los trabajadores.
 - 5 3. Promover contactos con las organizaciones de consumidores al efecto de salvaguardar la
6 profesionalidad del colectivo en su conjunto y muy especialmente la de nuestros afiliados.
 - 7 4. A nivel internacional, finalizar el proceso de desarrollo de los acuerdos, normas y directrices para la
8 armonización del acceso a la profesión.
 - 9 5. Impulsar un proceso negociador que posibilite acuerdos en materia de contratación de modo que se
10 puedan introducir todas las figuras contempladas en la legislación vigente para el fomento del empleo.
- 11 Siendo la problemática del área de intérpretes muy parecida a la anterior, el que el 80% del colectivo sea
12 autónomo dificulta aún más si cabe la organización sindico-laboral del colectivo, por lo que nuestra política
13 en este sector estará determinada por las siguientes actuaciones.
- 14 1. El Sector Ferroviario y Servicios Turísticos de UGT promoverá los acuerdos necesarios para que, a
15 nivel estatal, se regularice esta profesión para, posteriormente, participar en la definición y elaboración
16 de las leyes y reglamentos que le son necesarias.
 - 17 2. Acordar condiciones laborales y tarifarias a niveles territoriales que tengan como fin la libre
18 competencia y la formación adecuada para el acceso al desempeño profesional.
 - 19 3. Alcanzar acuerdos con las asociaciones profesionales de este colectivo conducentes a la inclusión de
20 todas las modalidades contractuales contempladas en la legislación vigente.
- 21 Conscientes de que es el área de las oficinas de turismo nuevo en el subsector, hemos de favorecer una
22 política de acercamiento e implantación de nuestra Organización mediante un proceso de asambleas
23 constitutivas que nos facilite la afiliación y el conocimiento de su problemática como paso previo a la
24 negociación de sus condiciones laborales.
- 25 Todo lo anteriormente expuesto y que hace referencia al subsector de Servicios Turísticos será de fácil
26 realización si previamente el Sector, con mayúsculas, toma conciencia de la necesidad de su integración
27 plena y establece las directrices de trabajo necesarias para ello en el convencimiento de que del subsector
28 depende en gran manera la supervivencia ya que, dado el vacío sindical existente, es un colectivo con un
29 gran potencial, tanto afiliativo como electoral.

SECTOR DEL MAR

1.- EL MARCO INTERNACIONAL

La reglamentación comunitaria ha respetado la legislación española, al ser una directiva de mínimos, la nuestra queda por encima de la misma.

1.1.- Marina Mercante

Los tráficos extranacionales, entre los países miembros de la UE como con terceros países, están totalmente liberalizados para los armadores comunitarios, que pueden emplear en dichos tráficos buques abanderados en cualquier registro, incluidos los pabellones de conveniencia.

En los tráficos de cabotaje se estableció un calendario y unas condiciones para la liberalización:

- Los tráficos de cabotaje continental se abrieron a la competencia el 1 de enero de 1993 (aunque España disfrutó de una cláusula de salvaguarda hasta febrero de 1994).
- Los servicios de crucero se liberalizaron el 1 de enero de 1995.
- El transporte de petróleo y derivados, y el de agua potable se liberalizaron el 1 de enero de 1997.
- Los servicios efectuados con buques de menos de 650 TRB se liberalizaron el 1 de enero de 1998.
- Los servicios regulares de pasajeros y todo el cabotaje con las islas, Ceuta y Melilla se liberalizaron el 1 de enero de 1999.

Referente a las condiciones de prestación de estos servicios de cabotaje, los buques tienen que estar abanderados y registrados en un Estado miembro de la UE y las normas de composición de las tripulaciones son competencia del Estado en que esté registrado el buque (Estado del pabellón), salvo en el caso del cabotaje con las islas, o entre las mismas, y con Ceuta y Melilla, que se aplicarán las normas sobre tripulaciones del Estado en el que se presta el servicio (Estado de acogida).

En cuanto a la directiva sobre las condiciones de tripulación en los servicios de pasaje y ferrys que operan entre los Estados miembros, tiene como objeto evitar el dumping social de los ciudadanos de terceros países enrolados a bordo de estos buques, y que se les apliquen unas condiciones de empleo que cubran aspectos laborales tales como: jornada de trabajo, periodo de vacaciones, salarios, salud e higiene en el trabajo, repatriación, seguridad social y deudas. Esta propuesta sigue estando pendiente debido a la oposición que suscita en algunos Estados miembros (España entre ellos), además existe una presión efectiva para reemplazar a marinos europeos que trabajan en este tipo de buques por otros de terceros países con salarios y condiciones laborales más bajas. Todos los sindicatos de los países miembros siguen presionando a sus gobiernos para que la Directiva se apruebe; nos encontramos con la presión ejercida por los armadores en sentido contrario.

Respecto a la directiva de tiempo de trabajo de los marinos, tras el acuerdo firmado entre los armadores y la FST en el año 1.998, la Comisión aprobó una propuesta de directiva para la aplicación de dicho acuerdo en los buques registrados en los Estados miembros, y su trasposición a las legislaciones nacionales no más tarde del 30 de junio de 2.001. Enviando también una propuesta de directiva al Consejo y Parlamento, para que la Directiva sobre Tiempo de Trabajo de los marinos sea de obligado cumplimiento en todos los buques que recalen en puertos comunitarios, independientemente de su bandera; dicha propuesta se espera que pueda entrar en vigor el 30 de junio de 2.002.

1.2.- Pesca

La dependencia del sector pesquero de la reglamentación comunitaria es total desde nuestra adhesión a la UE.

Entre otras disposiciones, el Acta de Adhesión del 12 de junio de 1985 transfiere a la Comunidad Europea la competencia de la negociación de los acuerdos pesqueros con terceros países; establece un calendario detallado para la gradual supresión de derechos aduaneros; sienta las bases para ajustar gradualmente los precios de orientación de algunas especies y establece unos periodos transitorios en materia de acceso a caladeros comunitarios, que finalizará en el presente año 2002, y cuyo calendario fue modificado por el Consejo de Ministros de abril de 1994, donde se estableció como fecha final del periodo transitorio el 31 de diciembre de 1995, lo que supuso un adelanto de siete años con respecto a lo previsto en el Acta de Adhesión.

Desde entonces la política de estructuras pesqueras, como consecuencia de la Política Pesquera Común, se viene reformando regularmente. Para ello, inicialmente y con el fin de garantizar un equilibrio duradero entre los recursos pesqueros y el esfuerzo de pesca, cada Estado miembro establecía su propio Programa de Orientación Plurianual de primera generación (POP I) para el período 1983-86. Los objetivos eran

1 modestos, pero no fueron respetados por la mayoría de los Estados miembros.

2 Posteriormente, la Comisión aprobó en 1987 el Programa de Orientación Plurianual de segunda
3 generación (POP II) para la flota pesquera y para los años 1987-91, teniendo como objetivo la reducción
4 de la capacidad de la flota en un 2% en potencia y en un 3% en arqueo. España cumplió con el
5 compromiso, pero la mayoría de los Estados miembros no sólo no lo cumplieron, sino que siguieron
6 aumentando capacidad para su flota.

7 En 1992 la Comisión aprobó el Programa de Orientación Plurianual de tercera generación (POP III) de la
8 flota pesquera española para el periodo 1993-1996.

9 En 1.997 la Comisión aprobó el Programa de Orientación Plurianual de cuarta generación (POP IV); en
10 dicho programa había que hacer una adaptación de las capacidades pesqueras a los recursos explotados
11 y la adecuación de los buques a las disposiciones comunitarias en materia de higiene y seguridad,
12 habitabilidad y condiciones sociolaborales de los trabajadores, así como mejorar los sistemas de
13 explotación de los recursos y permitiendo pescas selectivas o poco dañinas para el medio marino, así
14 como facilitar el control de las operaciones de pesca. Antes de proceder a la revisión del Programa de
15 Orientación Plurianual IV se tendrían que exigir el cumplimiento de los mismos a aquellos Estados
16 miembros que no cumplen con la reducción de exceso de capacidad de la flota pesquera, para así llegar a
17 su vigencia, 2.001, en igualdad de condiciones. El POP IV, esta prorrogado hasta diciembre del 2.002 y es
18 necesario que dentro del marco de dicho programa se considere un ajuste de la flota pesquera.

19 Para la pesca ha sido fundamental la aprobación del IFOP mediante el Reglamento CEE 2080/93 y
20 3699/93, para la puesta en marcha de las intervenciones comunitarias de carácter estructural en el sector
21 pesquero, abriendo, al mismo tiempo, un nuevo campo de acción con alcance operativo y financiero de
22 indudable dimensión.

23 Este instrumento ha sido la principal fuente económica en el ajuste, readaptación y modernización de
24 nuestra flota, y de él también provienen los fondos destinados a las medidas socioeconómicas destinadas
25 a los trabajadores de la pesca, para cuya consecución no hemos escamoteado, desde el Sector y con el
26 apoyo de la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Federación, ningún esfuerzo, incrementando
27 nuestra presencia y participación en todos los órganos comunitarios a los que hemos podido llegar.

28 Las medidas socioeconómicas del IFOP están destinadas a los trabajadores afectados por los desguaces
29 mediante prejubilaciones e indemnizaciones directas. Pese a que la norma comunitaria que regula estas
30 ayudas nos dejaba unos amplios márgenes de maniobra, de cara a que su aplicación en España fuera lo
31 más amplia posible, la Administración española optó por restringir el acceso a estas ayudas convirtiendo
32 su reglamento en un elemento totalmente rígido y de muy difícil aplicación, tanto que en la actualidad aún
33 no se ha dado ninguna ayuda.

34 Las nuevas medidas estructurales se actualizan con el Reglamento CE Nº 2792/1.999 del Consejo 17 de
35 Diciembre de 1.999; este Reglamento mejora las medidas socioeconómicas de los trabajadores en su
36 artículo 12, manteniendo las prejubilaciones anticipadas en su apartado A en dicho artículo, e
37 incrementando las primas individuales de 7.000 € hasta 10.000 €, recogidos en su apartado B, y en su
38 apartado C se creó una prima individual no renovable de 50.000 €.

39 Actualmente se está en proceso de renovación de la Política Pesquera Común. Después del 2.002 el Libro
40 Verde, donde desde esta organización sindical se estuvo participando en base a enmiendas presentadas a
41 la Comisión y al Parlamento Europeo a través de la Federación Europea del Transporte con el ánimo de
42 hacer una política pesquera común más social.

43 Después de mucho años de negociación con la patronal europea, no fue posible llegar a un acuerdo en el
44 Directiva de Tiempo de Trabajo, teniendo ésta que ser impuesta por la Comisión en base al Convenio 180
45 de la OIT, en el año 1.999.

46 **2.- EL MARCO NACIONAL**

47 Hay que recordar el Real Decreto 1466/1997, por el que se determina el régimen jurídico de las líneas
48 regulares de cabotaje marítimo y de las navegaciones de interés público.

49 El R. D. mencionado no supuso una gran alteración en el panorama naviero español. Pasados cuatro años
50 desde su entrada en vigor, no ha supuesto ningún trauma en el entramado empresarial. Regula las
51 navegaciones entre la península y las islas, las que unen la península con Ceuta o Melilla, así como las
52 que comunican los territorios no peninsulares entre sí. Pasando a ser consideradas de interés público. Hoy
53 en día estamos como hace cuatro años ya que el contrato público que se adjudicó en aquellas fechas para
54 operar las líneas de interés amparadas por el R. D. fue anulado por la U. E., saliendo este año un nuevo
55 concurso y adjudicándose por cinco años dichas líneas.

56

3.- LA REALIDAD SECTORIAL

3.1.- El sector en cifras

3.1.1.- La Marina Mercante

La marina mercante siempre ha tenido una relevancia muy importante para la economía española. En España el transporte marítimo aporta un capítulo importante dentro del PIB específico de transportes con aproximadamente un 21%, lo que equivale al 1,5% del PIB nacional. De aquí su importancia dentro de la economía española y de su repercusión en la flota nacional, habiendo un incremento positivo en la demanda del transporte, como consecuencia de la producción industrial.

Vista la importancia que tiene la marina mercante como factor económico dentro de la economía española, la flota debería ir incrementado sus unidades ya que este es un sector estratégico. Estamos en una época en la que el sector del transporte defiende iniciativas como la del transporte intermodal, el transporte puerta-puerta y la organización logística. Nuestro país a pesar del incremento que ha tenido la flota, sigue olvidándose del suministro para casos de conflicto, dejando el suministro de combustible en manos de empresas extranjeras, etc., sin que el Estado garantice mínimamente el suministro de materias primas a nuestro país.

A continuación hacemos un análisis sobre la estructura de la flota y la estructura del mercado en el que opera.

A. Estructura de la flota mercante

Podemos decir que ya hay una estabilidad dentro de la flota mercante, rompiéndose la dinámica de exportación de buques que ha habido durante años anteriores.

Esto se debe en parte al crecimiento de la economía española, y también de la economía mundial.

La flota mercante de pabellón español, en el año 2000, la componían 200 buques con un total de 1.849.691 TPM (1.610.719 GT).

El número de buques había disminuido en 11 unidades, respecto a un año antes, pero el tonelaje de registro bruto había aumentado en un 4,1% y las TPM en 4,3%. Es el sexto año consecutivo que aumenta el tonelaje en la flota bajo pabellón español, con una recuperación del 36,2% respecto al mínimo alcanzado en diciembre del año 1.994.

EVOLUCION DE LA FLOTA MERCANTE DE PABELLÓN ESPAÑOL

AÑO	BUQUES	TRB	GT
1.981	699	7.118	-
1.985	601	5.204	-
1.990	416	3.110	-
1.995	229	-	1.213
1.999	211	-	1.547
2.000	200	-	1.611
2.001	207	-	1.788

En el Segundo Registro Canario sigue aumentando el número de buques, con un total del 98,2% de la flota de pabellón nacional.

Durante el año 2.001 se ha elevado el número de buques de nueva construcción debido al elevado nivel de contratación por parte de las empresas navieras españolas en astilleros nacionales. En el 2.000 y los primeros meses del 2.001 fueron construidos 16 buques. De ellos, 8 buques, con un total de 104.601 GT, procedían de astilleros españoles y los otros 8, con 281.409 GT, de astilleros extranjeros.

Adicionalmente, se contrataron 14 buques en astilleros españoles por empresas españolas, sumando cerca de 330.000 GT.

1 Al 1 de junio de 2.001, las empresas españolas controlaban un total de 322 buques, con más de 3 millones
2 de GT, cifras que vienen a ser similares a la de la década de los 90.

3 Sigue existiendo el problema de la avanzada edad de la flota española, a pesar de las incorporaciones
4 reseñadas. La edad media de los buques de la flota española, al 1 junio de 2.001, es de 18,2 años. La flota
5 de mayor edad, por tipo de buques, corresponde a buques de carga general (con 20,8 años), seguido por
6 la de frigoríficos (con 21,5 años), graneleros (19,8), petroleros (16,4 años), siendo los portacontenedores
7 los más jóvenes con una media de 16 años.

8 El 1 de enero de 2.001, la flota de buques españoles que operaban en tráfico de línea regular, ascendía a
9 133 buques con 917.354 GT, representando un aumento importante del 12,7% de GT. En el primer
10 semestre del 2.001 se produjo un gran número de incorporaciones a esta flota, con 142 buques y
11 1.024.705 GT, 9 buques más que a principios de año, con un aumento del 11,7% en GT y el 8,5% en
12 capacidad de transporte. Más del 85% de esta flota está bajo pabellón español.

13 Existe también un número de buques perteneciente a navieras españolas con pabellones extranjeros. A
14 comienzo del 2.001 en Bahamas se concentraba el 37,3% de GT del total registradas en el extranjero,
15 aunque en número de buques era el 7,7%, es decir 9 buques con un total de 458.137 GT. En Panamá
16 estaban registrados 41 buques, el 35% y 187.929 GT, el 15,3%. En Madeira estaban inscritos 38 buques
17 con 360.179 GT. Sólo estos tres registros suman el 75,2 de los buques, el 82% de las GT y el 85,6% de la
18 capacidad de transporte.

19 **B. Estructura del mercado naviero**

20 En España el tráfico naviero se desarrolla principalmente en dos tipos de tráfico: el internacional y el de
21 cabotaje.

22 El tráfico internacional o extranacional, tanto de los países miembros de la UE como de terceros países,
23 está totalmente liberalizado para los armadores comunitarios, que pueden emplear en dichos tráficos
24 buques abanderados en cualquier registro, incluidos pabellones de conveniencia.

25 En el cabotaje los buques deberán estar abanderados y registrados en un Estado miembro de la UE, las
26 normas de composición de las tripulaciones serán competencia del Estado en que esté registrado el buque
27 (Estado del pabellón), salvo en el caso del cabotaje con las islas, o entre las mismas, y con Ceuta y Melilla,
28 para el que serán aplicables las normas sobre tripulaciones del Estado en el que se presta el servicio
29 (Estado de acogida).

30 En este contexto, el régimen actualmente vigente en España es de total libertad de acceso al mercado
31 para los servicios no regulares ("tramp") y de autorización administrativa para los servicios regulares, en la
32 prestación de los servicios de cabotaje con las islas, con mucho los más importantes.

33 El régimen tarifario es libre, aunque es de suma importancia la aplicación del Real Decreto 1.466/97 por el
34 que se determina el régimen jurídico de las líneas regulares de cabotaje marítimo y de las navegaciones
35 de interés público, que permite subvencionar las líneas declaradas de interés público.

36 Las actuaciones a nivel nacional, cuyo sostén normativo se encuentra en la Ley de Puertos del Estado y
37 de la Marina Mercante, adecuan el sector naviero de una forma que sigue siendo muy discutida por
38 nuestra parte, sobre todo en lo recogido en la Disposición 15ª de dicha Ley, por la que se recoge que el
39 50% de la tripulación excluidos, el capitán y primer oficial, pueden ser extracomunitarios.

40 Acogiéndose a dicha disposición, algunos armadores en su afán de bajar los costes de explotación de sus
41 buques se han lanzado a la contratación de personal extracomunitario procedente en su mayor parte de
42 Sudamérica y de Marruecos, a unos precios muy inferiores a los regulados en nuestros convenios
43 colectivos. Si en el anterior Congreso temíamos a una profusión de empresas que se instalaran en la
44 explotación de nuestro mercado, el paso del tiempo nos ha hecho ver que el problema estriba en la
45 explotación de terceros países que se ven obligados a exportar mano de obra a precios irrisorios.

46 **3.1.2.- La Pesca**

47 La actividad pesquera no se reduce a la mera extracción de los recursos pesqueros, sino que también
48 incide sobre la industria de transformación de los productos pesqueros y sobre toda una industria derivada
49 y auxiliar que va desde la construcción de buques hasta la fabricación de artes de pesca, talleres de
50 reparación, construcción de cámaras frigoríficas, construcción de contenedores para el almacenamiento de
51 los productos extraídos y otros servicios portuarios. Se estima que, aproximadamente, por cada empleo
52 directo dedicado a las labores extractivas se crean de cuatro a cinco empleos indirectos en tierra.

53 La década de los años setenta se caracterizó por la nacionalización del 95% de los recursos vivos marinos
54 mundiales como consecuencia de la extensión de las jurisdicciones pesqueras de los países ribereños
55 hasta las 200 millas de la costa, creando así las Zonas Económicas Exclusivas, con gran repercusión para
56 la flota española.

1 Como estrategia para paliar los obstáculos al acceso a caladeros, se llevó a cabo una agresiva política de
 2 negociación de acuerdos pesqueros, principalmente mediante intercambios de cuotas de mercado por
 3 cuotas de pesca y la creación de empresas mixtas y conjuntas con otros países. El cambio de la Política
 4 Pesquera Común potencia la creación de las empresas mixtas en detrimento de las empresas conjuntas,
 5 así como el pago de cánones o licencias. La integración de España en la Comunidad Europea supuso para
 6 nuestro país la obligación de adaptar y asimilar los criterios de la Política Pesquera Común, cuyos
 7 principios son la conservación de los recursos, el acceso a las aguas comunitarias por parte de su flota, y
 8 la protección de los intereses de las comunidades costeras que dependen de la pesca.

9 Los acuerdos pesqueros con terceros países, competencia que asumió la UE, van perdiendo contenido y
 10 posibilidades pesqueras cada vez que se renuevan. Los recursos se reservan para sus respectivas flotas
 11 porque ya no tienen necesidad de negociar el acceso al mercado comunitario que está prácticamente
 12 liberalizado; este es el caso del acuerdo de Marruecos, donde al final del 1.990 había 400 buques y 4.000
 13 trabajadores, y en la actualidad (año 2.001) con la no renovación del mismo se encuentra en un proceso
 14 de reconversión encubierta, y con problemas en otros acuerdos que están pendientes de negociación.

15 **A. La estructura de la flota de pesca**

16 La situación de la flota española a julio de 1.999 era 17.254 buques con un total de 412.565 TRB, y 66.474
 17 tripulantes. Se ve claramente que va decreciendo, principalmente por la aplicación de los POPs y la no
 18 renovación de acuerdos; el de Marruecos es un ejemplo de ello.

19 En los caladeros nacionales faenan 15.799, el 91,55 % de la flota y el 35,53% del TRB de la misma,
 20 empleando a 46.404 trabajadores, lo que representa el 69,80 %.

21 La flota que faena en aguas comunitarias, representa el 4,22%, con 728 buques pesqueros y 75.162 TRB,
 22 empleando a 8.380 trabajadores.

23 La flota que faena en aguas internacionales y de terceros países está compuesta por 727 buques, con un
 24 total de 190.790 TRB; más del 50% de dicho tonelaje está faenando en caladeros lejanos, tanto en aguas
 25 internacionales fuera de las 200 millas como en caladeros de terceros países por la vía de acuerdos
 26 suscritos entre éstos y la UE. En este colectivo se incluyen 476 barcos de gran altura. El total de
 27 trabajadores empleados en esta flota es de 11.690, es decir el 17,58%.

28 **3.2.- Empleo**

29 Según los datos que nos facilita regularmente el Instituto Social de la Marina (ISM), el Régimen Especial
 30 de Trabajadores del Mar (R.E.T.M.), a fecha de 30 de septiembre de 2.001 (3er. Trimestre de 2.001) da
 31 cobertura a un total de 94.369 trabajadores, (con una disminución de 1.549 respecto al trimestre anterior).
 32 Del total de trabajadores que da cobertura el RETM, 9.926 trabajadores corresponden al grupo de marina
 33 mercante, 57.661 al grupo de pesca, 7.717 al grupo de estiba y 4.065 corresponderían a trabajadores en
 34 tierra. A fecha de 30 de septiembre de 2.001 el número de trabajadores en activo en empresas españolas
 35 era de 79.369.

36 **EVOLUCION DE AFILIADOS AL REM**

AÑO	<u>MERCANTE</u>	<u>PESCA</u>	<u>ESTIBA</u>	<u>OTROS</u> <u>TIERRA</u>	<u>DESEMP</u>	<u>C.ESPECIAL</u>	<u>A.SANIT.</u> <u>SIN C.E.</u>	<u>ASIMIL.</u> <u>ALTA</u>	<u>TOTAL</u>
1.990	20.058	91.545	7.222	10.485	-	-	-	-	129.310
1.991	17.986	88.095	6.685	11.663	-	-	-	-	124.429
1992	14.811	88.437	5.889	6.103	-	-	-	-	115.240
1993	12.075	83.473	4.536	5.579	-	-	-	-	105.824
1994	11.130	77.483	4.945	8.424	-	-	-	-	101.982
1995	9.649	62012	5.849	3.109	7.238	4.958	1.973	1.365	96.153
1996	9.099	60.693	6.103	2.962	9.359	4.955	1.791	1.276	96.238
1997	8.563	59.470	6.077	3.026	10.768	5.167	1.665	1.270	96.006
1998	8.590	56.889	6.602	3.138	12.545	5.384	1.474	1.254	95.876

1.999	9.017	56.069	7.026	3.336	10.551	5.330	1.257	1.217	93.803
2.000	9.206	55.902	7.158	3.449	8.811	4.965	1.112	1.097	91.700
3º T. 2.001	9.926	57.661	7.717	4.065	5.854	4.852	3.403	891	94.369

1 Como se puede apreciar, la evolución del descenso es alarmante; hemos pasado en marina mercante de
2 20.058 afiliados a 9.926 en el 3º trimestre de 2.001, es decir el 49,48% menos; en pesca el descenso es
3 aún más alarmante y se pasa en el mismo período de 91.545 a 57.661, o sea el 58,76% menos, esto es
4 debido en parte a la falta de acuerdos de pesca; sin embargo en estiba hay una ligera subida, pasamos de
5 7.222 en 1.990 a 7.717 durante el 3º trimestre de 2.001.

6 En el sector pesquero existe falta de mano de obra nacional, ya que no se incorporan nuevos trabajadores
7 debido a la falta de condiciones en el sector, negociación colectiva, un sistema de salario a la parte, etc..
8 Los armadores contratan en terceros países trabajadores en condiciones tercermundistas.

9 En cuanto a Convenios Especiales podemos decir que se ha quedado estable en el período que va de
10 1.995 a 3º trimestre 2.001, pasando de 4.958 convenios a 4.852; no así los convenios de emigrantes sin
11 asistencia sanitaria que durante el mismo período se ha pasado de 1.973 convenios a 3.403, es decir un
12 incremento del 57,97%. En la evolución de estos convenios podemos ver un claro indicador del empleo
13 marítimo. Así mismo, los trabajadores que suscriben con la Seguridad Social estos tipos de convenios son
14 trabajadores excedentes de la flota española provenientes del desempleo, de acuerdos alcanzados o de
15 empresas que abanderaron sus buques en otros pabellones.

16 Resulta revelador que el incremento de los trabajadores que suscriben este tipo de convenios con la
17 Seguridad Social, motivados por la falta de empleo en nuestro país, suponga ya el 33,28% de los
18 trabajadores en activo de nuestro sector.

19 Este dato nos refleja un altísimo número de trabajadores que en la actualidad están desempeñando su
20 trabajo en buques con banderas de conveniencia (BDC), lejos de cualquier regulación laboral y en unas
21 difíciles condiciones socio-laborales.

22

EVOLUCIÓN EMPLEO / DESEMPLEO

AÑO	DEMANDAS	COLOCACIONES	PARADOS	
			PESCA	M. MERCANTE
1.990	54.621	41.328	8.941	7.154
1.991	56.466	42.030	9.438	7.191
1.992	52.770	36.914	9.995	7.638
1.993	44.725	32.605	10.413	8.858
1.994	41.511	26.502	6.704	5.502
1.995	47.005	31.836	5.104	3.727
1.996	75.676	53.944	5.025	3.330
1.997	86.529	65.961	4.975	3.280
1.998	92.433	70.220	4.755	3.004
1.999	105.013	86.117	3.865	2.292
2.000	107.656	89.849	3.332	2.327

3ºT.2.001	26.144	23.295	2.530	2.010
-----------	--------	--------	-------	-------

1 **4.- ACTUACIÓN SECTORIAL**

2 La actividad sindical en nuestro Sector ha estado basada en los siguientes factores:

- 3 • Seguimos con la sustitución de las Ordenanzas Laborales por convenios de carácter general o
4 estatal, habiéndose firmado la sustitución de la Ordenanzas Laborales en Tráfico Interior de
5 Puertos, quedando pendiente aún la sustitución de dichas Ordenanzas en la marina mercante por
6 un acuerdo marco que de una cobertura mínima a los trabajadores.
- 7 • Se ha conseguido la implantación en todos los convenios de la Ley de Prevención de Riesgos
8 Laborales.
- 9 • Se han conservado e incluso mejorado las condiciones laborales de nuestros convenios colectivos,
10 rebajando las jornadas laborales en algunos casos a 37 horas semanales.
- 11 • Se ha pasado de la exportación de buques a otros pabellones a la recuperación del tonelaje en
12 nuestro 2º Registro, procurando en la negociación colectiva favorecer la importación de los
13 mismos.

14 **5.- POLÍTICA DE ACCIÓN SECTORIAL**

15 El año 2.002 presenta nuevos retos para el Sector, retos que debemos afrontar en la búsqueda de
16 soluciones positivas de cara a mantener la línea actual de estabilización del mismo. Todos conocemos el
17 pasado reciente y los difíciles momentos por los que hemos atravesado, donde sólo unos pocos hemos
18 apostado de forma permanente por el futuro de una flota con pabellón español y trabajadores nacionales.
19 Pero superados los momentos más complicados, se plantean nuevas cuestiones que debemos encarar
20 con una postura común, firme y coordinada.

21 En este sentido, desde nuestra condición de sindicato mayoritario en el sector del mar, deberemos
22 enfrentarnos a algunos grandes retos:

23 **5. 1.- PROBLEMAS DE EMPLEO EN EL SECTOR.**

24 **5. 1.1.- Incorporación de trabajadores extranjeros al sector.**

25 En primer lugar, es importante marcar una línea de actuación sindical en relación con la escasez de mano
26 de obra para determinadas categorías, y la incorporación de trabajadores extranjeros a nuestros buques
27 (tanto pesqueros como mercantes), temas que están íntimamente relacionados.

28 Todos conocemos el interés de las empresas nacionales en incorporar trabajadores extranjeros a sus
29 buques, con la única pretensión de abaratar costes salariales. Este interés se ha concretado en la
30 aprobación de un Reglamento de Extranjería que permite incorporar trabajadores no comunitarios al sector
31 con independencia del nivel de desempleo que exista en el mismo. Esta excepción dirigida a nuestro
32 sector ha sido impugnada por el Sector Federal del Mar en la vía contencioso administrativa, pero es
33 aplicable desde su publicación el pasado mes de julio.

34 Desde una perspectiva sindical no podemos oponernos a esa incorporación de trabajadores extranjeros,
35 pero si podemos evitar que la misma se desarrolle como vía para pagar sueldos más baratos y reducir con
36 las condiciones sociolaborales del sector. También podemos someterla a una serie de exigencias previas
37 indispensables conforme a la legislación nacional vigente.

38 Así, como punto de partida esencial, debemos velar para que los trabajadores españoles/comunitarios y
39 extracomunitarios accedan a los puestos de trabajo en condiciones de igualdad. Para lograr tal hecho
40 habrá de trabajarse en un doble plano:

- 41 ➤ Las condiciones sociolaborales.
- 42 ➤ Las exigencias formativas.

43 Deberán vigilarse y valorarse las condiciones de trabajo ofrecidas para ocupar determinados puestos de
44 trabajo. En ningún caso puede aceptarse que se ofrezca a trabajadores extracomunitarios un trabajo en
45 precario, con unas condiciones sociales y económicas inasumibles. Es nuestra obligación velar para que a
46 los trabajadores extracomunitarios que se incorporen al sector se les apliquen las mismas condiciones que
47 a los comunitarios, sólo de esta forma conseguiremos que se pueda competir en un clima de igualdad,
48 donde se valore antes la profesionalidad y validez del trabajador en vez del coste económico del mismo.

1 Además, será nuestra obligación exigir que cualquier trabajador extranjero que se incorpore al sector
2 acredite, mediante los correspondientes certificados profesionales homologados por las autoridades
3 españolas, su competencia para el desarrollo de la profesión.

4 Las exigencias en cuanto a titulaciones, certificados profesionales y cursos obligatorios para el embarque,
5 deben ser iguales para todos los trabajadores.

6 Aquellos que aporten títulos de formación recibida en Estados no pertenecientes a la Unión Europea,
7 necesitarán la homologación de los mismos, al efecto de comprobar que las enseñanzas recibidas han
8 sido suficientes.

9 En este campo debemos ser muy exigentes, dado que la formación va íntimamente ligada a la seguridad, y
10 estos son temas en los que no es posible admitir ningún tipo de relajación. En relación con este asunto,
11 debemos recordar que la Administración española a través de la adaptación a España del convenio STCW
12 ha abierto las puertas a un refrendo genérico de las titulaciones, impropio de nuestro ordenamiento y que
13 convierte al sector marítimo en una excepción en relación con el sistema de reconocimientos de títulos
14 existente para el resto de los sectores. La normativa publicada ha sido recurrida por el Sindicato en vía
15 contencioso administrativa, por lo que nos espera un largo proceso antes de obtener una solución legal. En
16 tanto, debemos seguir denunciando todas las situaciones que consideremos anómalas y llevar una
17 actuación de ámbito estatal, coordinada al efecto de tener conocimiento de qué buques son los que
18 cuentan con personal que no reúne los requisitos exigidos para ir interponiendo puerto a puerto las
19 denuncias necesarias.

20 *Una vía para avanzar en este punto sería la negociación de un convenio colectivo general para el sector*
21 *de la marina mercante, así como el incremento de la negociación colectiva en el sector de la pesca.*

22 **5.1.2.- Hacer frente al déficit de trabajadores existente en algunas categorías profesionales.**

23 Las condiciones actuales del mercado laboral están provocando una carencia de trabajadores en el
24 mismo. Este no es un dato que se dé de forma exclusiva en España, sino que se trata de una cuestión
25 común a todas las flotas europeas.

26 En el caso de la marina mercante, podemos hablar de la falta de titulados no sólo en máquinas sino
27 también en puente para cubrir las necesidades de las empresas. La causa de tal carencia debemos
28 buscarla, primero en una disminución del número de nuevos titulados; segundo, en el hecho de que entre
29 esos nuevos titulados muchos se incorporan directamente apuestos de trabajo en tierra; y, tercero, que los
30 que se incorporan a los buques aprovechan el momento de escasez para obtener las mejores condiciones
31 económicas posibles, lo que los dirige hacia otras flotas donde los salarios son más elevados que en la
32 española, factor este en el que también influye la actual cotización del dólar respecto a la peseta y el euro.

33 Ante una situación de carencia demostrada deben tomarse soluciones, que deberemos discutir entre
34 todos, pero que parece puede tener pocas alternativas:

35 **A.** Hacer más atractivo económicamente el sector. Esta alternativa tiene pocas posibilidades de
36 consolidarse por lo que se refiere a la marina mercante, ya que vivimos tiempos donde la política
37 empresarial va encaminada a la reducción de haberes de los trabajadores de nueva incorporación y, en
38 ningún caso, los incrementos que puedan obtenerse en los convenio colectivos van a ser suficientes para
39 competir con el atractivo del dólar.

40 Sí tiene grandes posibilidades de ser eficaz en el ámbito de la pesca, donde debido a las precarias
41 condiciones económicas y laborales del sector, y a la falta de negociación colectiva, existe una gran
42 desmotivación de los trabajadores que prefiere incorporarse a otros sectores productivos antes que a la
43 pesca.

44 **B.** Habilitar a titulados para ejercer como oficiales, dentro de los límites legales, solución ya utilizada en el
45 pasado. Si bien esta es una alternativa que puede rendir frutos positivos y que debemos considerar
46 apoyar, en ningún caso va a ser suficiente para completar las necesidades del sector, por lo que siempre
47 necesitará de medidas complementarias.

48 **C.** Incorporación de trabajadores extranjeros. La tercera posibilidad, posibilidad real y posiblemente
49 ineludible a medio plazo, es la de incorporar trabajadores extranjeros para todas aquellas categorías
50 donde exista falta de profesionales cualificados. En este apartado debemos tener en cuenta que, en
51 algunos casos, quienes hoy son extranjeros no tardarán en ser ciudadanos comunitarios de pleno derecho
52 y deberemos prepararnos para recibirlos.

53 Esta incorporación deberá hacerse bajo las exigencias previstas en el punto 1º, lo que va a exigir un
54 esfuerzo suplementario al Sindicato para hacer un seguimiento total empresa por empresa, buque por
55 buque, trabajador por trabajador.

1 *Para trabajar en esta vía debe ser un objetivo de nuestra política sindical la negociación de un Convenio*
2 *Colectivo General para el Sector de la Marina Mercante que sirva de referencia a todas las navieras que*
3 *no posean convenios y de límite a las condiciones mínimas que se deberán aplicar a todos los*
4 *trabajadores que presten servicio en el sector.*

5 **5.1.3.- Promoción de la contratación indefinida a través de la negociación colectiva.**

6 Debe ser un objetivo claro de todos los comités en la mesa de negociación el incremento de la
7 contratación indefinida. Esta vía ya se ha plasmado en diversos convenios colectivos como pueden ser el
8 de Trasmediterránea, Naviera F. Tapias, Remolcadores Boluda de Valencia. Debe ahondarse en esta línea
9 buscando alternativas que se adapten a la situación de las diversas empresas.

10 Fomentando la estabilidad en el empleo fomentamos no sólo el bienestar de los trabajadores, sino la
11 profesionalidad y la formación de los mismos.

12 **5.1.4.- Tripulaciones de los buques ferry.**

13 El sector seguirá instando a la Administración española para que apoye en Bruselas las iniciativas
14 encaminadas a exigir que *las tripulaciones de los buques que presten servicios regulares de pasaje y ferry*
15 *que operan entre Estados miembros la Unión* estén compuestas por trabajadores comunitarios. Este punto
16 abrirá nuevas posibilidades de empleo a los trabajadores del mar españoles, a parte de ser un elemento
17 de seguridad esencial en este tipo de tráficos.

18 **5.2.- DIRECTIVA DE TIEMPOS DE TRABAJO.**

19 Otro asunto fundamental que debemos afrontar a corto plazo es el derivado de la directiva sobre tiempos
20 de trabajo. La Administración española nos ha enviado ya un borrador definitivo de la modificación del RD
21 1561/1995, sobre jornadas especiales.

22 Este borrador recoge los esfuerzos realizados por el Sindicato al negociar con ANAVE la supresión del
23 límite del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y conseguir que la Administración acepte este punto,
24 así como que se incluya en la Ley de acompañamiento de los Presupuestos Generales de este año.

25 A partir de este momento, y salvados los obstáculos legales y políticos, la responsabilidad se traslada al
26 Sindicato y a los distintos comités que deberemos gestionar esta reforma legal a través de los convenios
27 colectivos, a la vez que velamos para evitar que se produzcan abusos en relación con la misma.

28 **5.3.- COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.**

29 El Sector presentó en su día un informe sobre incremento de coeficientes reductores, sin que hasta la
30 fecha la Administración se haya pronunciado sobre el contenido del mismo. Dentro de la política sectorial
31 seguirá siendo un punto primordial la reivindicación del incremento de los coeficientes reductores,
32 exigencia que deberemos seguir planteando en los diversos consejos provinciales y en el Consejo General
33 del Instituto Social de la Marina, sin perjuicio de que sea trasladada a quienes ostentan la máxima
34 responsabilidad dentro de la Administración.

35 **5.4.- TRIPULACIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD.**

36 La actual Orden Ministerial que regula las Tripulaciones Mínimas de Seguridad será sustituida en el año
37 2.002 por un nuevo texto. Es objetivo del Sector intentar conseguir que en la nueva norma se conjuguen
38 con las cuestiones de seguridad, las cuestiones laborales de los buques, a fin de conseguir que éstos
39 naveguen con tripulaciones más ajustadas a la realidad de su trabajo diario y de sus tráficos.

40 No debemos olvidar que en la actualidad la mayoría de los buques trabajan con las tripulaciones mínimas,
41 lo que provoca sobrecargas de trabajo que afectan de forma muy directa a la salud de los trabajadores y a
42 la seguridad de la navegación, además de ser un hecho que repercute de forma negativa en el empleo.

43 **5.5.- COFRADÍAS DE PESCADORES.**

44 Como otro tema importante en relación estricta a la pesca debemos analizar la situación de las cofradías
45 de pescadores y la posición del sindicato respecto a las mismas.

46 La nueva Ley de Pesca contempla el desarrollo de la naturaleza, situación e implantación de las cofradías
47 de pescadores. Desde UGT hemos defendido en numerosas ocasiones y en numerosos foros, la
48 necesidad de superar la estructura existente de cofradías de pescadores, propiciando la evolución de las
49 mismas hacia una figura más acorde con la realidad actual, como podrían ser las organizaciones de
50 productores. En la actualidad, las cofradías de pescadores constituyen un importante elemento de
51 distorsión en el sector de la pesca derivado de la condición que han intentado acaparar las mismas de
52 representantes de los trabajadores y de los empresarios. Desde esta naturaleza dual las cofradías han
53 entorpecido la labor de organizaciones empresariales y de sindicatos, impidiendo el desarrollo laboral del
54 sector que se ha quedado estancado en relación a los restantes sectores productivos. Ello es lógico puesto

1 que asumen un papel de representación que no pueden desarrollar, puesto que no tienen capacidad legal
2 para una cuestión tan básica como puede ser la negociación colectiva, una de las grandes carencias del
3 sector.

4 Las cofradías, que legalmente no son otra cosa que un instrumento de asesoramiento a la Administración,
5 han sido aupadas por los distintos gobiernos hacia una posición que rompe con el marco constitucional
6 que delega en los sindicatos y en las organizaciones empresariales la negociación y desarrollo de las
7 relaciones laborales. El aval recibido de la Administración las ha llevado a pervertir su propia naturaleza,
8 hasta el extremo de convertirse en un elemento de presión y en un protagonista de las negociaciones,
9 llegándose al punto de que la Administración negocia y firma acuerdos con su propio asesor, excluyendo
10 de la mesa a los agentes sociales constitucionalmente legitimados.

11 Frente a esta realidad desde el sector, y desde el Sindicato, debemos mantener una postura común y sin
12 fisuras ante la situación de las cofradías.

13 No podemos seguir manteniendo posturas distintas según las zonas y los foros, ya que nuestra obligación
14 es asumir y mantener una postura común.

15 Sabemos que nos es fácil en muchos casos, pues dependiendo de las zonas y de las personas las
16 relaciones con las cofradías y la postura hacia las mismas varían, situación ésta que debemos modificar a
17 fin de seguir un camino común que debe tener por objeto la superación de las cofradías y su evolución
18 hacia otras figuras más acordes con la realidad.

19 **5.6.- POLÍTICA COMÚN DE PESCA.**

20 En relación también con la pesca debemos posicionarnos respecto a la política común pesquera para el
21 2.002 y, más concretamente, con dos temas que se quieren incluir en la misma desde nuestro propio país:
22 las cuotas individuales transferibles y el límite de las 12 millas.

23 Por lo que se refiere a las cuotas individuales, se ha demostrado que las mismas no contribuyen al
24 desarrollo sostenible de la pesca, ni asegura el empleo ni la cohesión social, sino que más bien se trata de
25 un instrumento de privatización de, los recursos que convierte a las posibilidades de pesca en un activo
26 comerciable. Como sindicato debemos defender la naturaleza de la pesca como recurso público, que
27 asegure que su riqueza sea compartida por todos los que trabajan en el mar, y no convertirse en coto
28 privado de pudientes inversores.

29 En cuanto a las 12 millas, decir que desde España, concretamente desde Galicia, se solicita la
30 desaparición de las mismas dentro de la Unión, a fin de que los buques de pabellón comunitario puedan
31 faenar en cualesquiera aguas de países de la Unión. Esta es una cuestión que requiere debate y reflexión
32 a fin de posicionarnos ante la misma.

33 Como último punto, la realidad y los trágicos sucesos que hemos vivido recientemente, nos exigen que
34 trabajemos más en la seguridad de los buques pesqueros. Para ello deberemos intensificar el trabajo en
35 los puertos y las denuncias a las distintas inspecciones, haciendo un seguimiento de las mismas instando
36 a las autoridades a emitir resoluciones.

37 **5.7.- POLÍTICA SOBRE EL SALARIO A LA PARTE.**

38 *Uno de los objetivos de la política sindical en el marco de la pesca debe ser fomentar, a través de las*
39 *distintas negociaciones y acuerdos colectivos, la superación y supresión del sistema retributivo a la parte,*
40 *sustituyéndolo por un modelo que incluya salario garantizado y que se complemente con una prima de*
41 *productividad sobre las capturas realizadas.*

42 **5.8.- ELECCIONES SINDICALES EN LA PESCA.**

43 *Debemos trabajar en crear un sistema de elecciones que se adecue a las necesidades y realidad del*
44 *sector de la pesca para, posteriormente, trasladarlo a la Administración a fin de que se modifique el*
45 *sistema vigente.*

46 **6.- FORMACIÓN**

47 El Sindicato ha venido realizando su política de facilitación de cursos de formación obligatorios a todos los
48 trabajadores del mar. La formación en materia de conrainscendios y supervivencia es obligatoria para que
49 los trabajadores puedan desarrollar su prestación a bordo de los buques, por lo que la realización de estos
50 cursos adquieren una mayor importancia que cualquier otra materia. Se han realizado cursos con unidades
51 móviles en diferentes provincias. También se ha seguido con la política de concesión de becas para
52 trabajadores en desempleo, que se ha realizado facilitando cursos gratuitos a trabajadores en paro.

53 El Sector trata de poner al alcance de los trabajadores del mar nuevas acciones formativas a fin de que
54 incorporen nuevos conocimientos y perfeccionen los que ya tienen. Con tal fin se crearon foros de debates

1 como las Jornadas de pesca celebradas en Vigo, que contaron con la representación en el sector, a nivel
2 de sindicatos, de patronal y de Administración en el ámbito nacional, europeo e internacional. Como
3 conclusión de estas jornadas, se desarrolló y publicaron dos trabajos, uno sobre *la formación y*
4 *titulaciones en el sector de la pesca* y otro sobre *la prevención de riesgos laborales en el sector*.

5 Además, el Sector participa también en una iniciativa EQUAL denominada AQUIPESCA, cuyo objetivo final
6 es la elaboración de un plan estratégico del sector de la pesca, con implicación de la Administración,
7 asociaciones de armadores, CC.AA. y entidades de ámbito local.

8 En la prevención de riesgos se lideró un proyecto ante la Agencia Europea en Bilbao, dirigido a la creación
9 de un sello de calidad en materia de prevención de riesgos en el ámbito de la marina mercante,
10 participando en el proyecto sindicatos, Administración, representantes sindicales de Dinamarca y diversas
11 entidades.

12 Se ha publicado un libro, "*Seguridad en máquinas a bordo de buques mercantes según los diferentes tipos*
13 *de tráfico*", financiado por FORCEM, y que refleja el contenido de los estudios llevados adelante por el
14 sector en combinación con la Universidad Politécnica de Cataluña.

15 Se sigue participando en las Mesas de FORCEM de Pesca y de Marina Mercante.

16 Por lo tanto, es una de las facetas en las que más ha creído y trabajado nuestro Sector, por lo que se
17 sigue una línea de actuación y continuidad de la formación.

18 Se sigue en la línea actual de cursos dependientes del FORCEM, coordinando con las empresas que
19 componen el sector marítimo los cursos de perfeccionamiento profesional necesarios para adaptar a
20 nuestros marinos a las nuevas tecnologías.

21 Estamos en la línea de organización de cursos internacionales dependientes de la UE, que sirvan para
22 mejorar en la profesionalidad de nuestros marinos mediante intercambios de conocimientos con los
23 profesionales de otros países comunitarios.

24 Exigir que los cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional obligatorios sean impartidos por
25 centros de formación debidamente homologados por la administración marítima y que cumplan con los
26 programas teóricos y de prácticas de esos cursos publicados en el BOE.

27 Negociar con la Administración la programación de cursos de reciclaje que posibiliten la adaptación.

SECTOR DE PUERTOS, ADUANAS Y CONSIGNATARIAS.

1.- LOS PUERTOS, centro neurálgico del transporte

Cada vez más se tiende a racionalizar el transporte de mercancías y de viajeros, creando zonas de distribución ágiles y funcionales que permitan, de un modo natural, administrar puntos e inflexión entre los diferentes medios y tipos de transporte.

Este hecho, que podría tener una importancia relativa en un país con fronteras terrestres únicamente, se complica cuando, como en el caso del territorio español, se dan cita todos los sistemas susceptibles de transporte (terrestre, marítimo y aéreo), dada la dependencia que de su ubicación física tiene alguno de estos medios.

El transporte marítimo es, por lógica aplastante, el único medio imposible de reubicar, al contrario que el resto de sistemas que, en mayor o menor grado y facilidad, pueden cambiar la ubicación de sus instalaciones, ya que su ubicación depende de la artificialidad de su construcción, así como de la voluntad política y económica de los gestores para determinar su correspondiente emplazamiento.

Debe tenerse también en consideración que el transporte marítimo es el que mayor volumen puede trasladar en un solo movimiento, lo que incide directamente en que el coste añadido de determinada mercancía sea el menor posible.

Por esos motivos, en torno a las instalaciones portuarias básicas se van creando infraestructuras complementarias que permitan redistribuir las mercancías que, de llegada o salida, utilizan, principalmente, el transporte marítimo como medio.

Grandes centros de almacenaje y distribución anejos a las instalaciones portuarias, en muchos casos impulsados y con dependencia directa en gestión y participación económica de los propios puertos, han sido el modo utilizado para consolidar una intermodalidad que debe subir los índices de competitividad de todos los actores, porque ya no sólo se trata de competir entre los diferentes medios de transporte, sino de complementar unos a otros, dependiendo de la mercancía, del volumen de la misma o de las infraestructuras existentes.

Desde la UGT consideramos como necesaria la mejora y construcción de infraestructuras viarias que confluyan en centros logísticos de distribución y recepción de mercancías, dentro del ámbito de influencia de los puertos, y que permitan al mismo tiempo complementar todos y cada uno de los otros medios de transporte.

2.- Los puertos, con la UE

España ha convertido a Europa en un factor determinante, desde que se constituyó en miembro de pleno derecho en la Unión Europea, renunciando en muchos caso a intereses como país integrante de la UE, pero con identidad propia, al contrario de los que han hecho algunos países, como Reino Unido.

Los puertos, como unidades de actividad con gran importancia logística y económica, no han sido ajenos a este hecho, sino todo lo contrario, y han tenido que asumir un papel protagonista en esta obligada adecuación funcional.

Con toda seguridad, y debido a su propia situación geográfica, España se podría convertir en un país privilegiado y tener en jaque, logísticamente hablando, al resto de países de la UE.

Es lógico, por consiguiente, que existan planteamientos que intenten minimizar esa situación privilegiada, aunque es menos lógico que España se haya prestado a una renuncia tácita de lo que debe ser su interés principal, que es la defensa de sus propios intereses sin ir en contra de los intereses de toda la Comunidad.

Ponerse a la altura de otros países y no tener consolidada la operatividad de su propio tejido portuario implica iniciar una andadura competitiva con cierta desventaja y verse obligado a emular, sin medir las verdaderas consecuencias, lo que ya se está haciendo en otros países hace muchos años.

Por ello, está fuera de toda lógica elaborar o apoyar directivas europeas dando la espalda a la realidad propia y copiando situaciones ajenas sin medir las consecuencias que puedan ocasionar internamente.

Porque esas directivas lo que hacen no es poner en común los intereses de la Unión Europa, sino poner en manos de grandes conglomerados empresariales que ya tienen intereses directos o indirectos en todos los puertos, todo el sistema portuario, e introducir al efecto de globalización económica uno de los servicios que deben considerarse como de interés nacional o, si es necesario, supranacional.

1 La UGT apuesta por la creación de sistemas comunes que regulen, en términos relativos, la actividad
2 portuaria en los países de la Unión Europea y, en ese sentido, entiende imprescindible la elaboración de
3 directivas con el máximo consenso y la preceptiva participación de las organizaciones sindicales.

4 **3.- Un puente obligado de paso entre Europa y África**

5 También la situación geográfica de España frente a Europa debe tener una consideración especial.

6 Si importante es la consideración de puente natural entre Europa y África, mayor relevancia tiene este
7 hecho desde que España forma parte activa de la Unión Europea, como miembro de pleno derecho.

8 Posiblemente, la desaparición de fronteras políticas, y ahora ya económicas (aunque no por ello, la
9 exención de intereses particulares de los diferentes países miembros), facilite e impulse la importancia real
10 que tenga España como vía de comunicación básica y, por ende, la consideración del territorio español
11 como punta de lanza donde se haga realidad la intermodalidad del transporte europeo.

12 Desde la UGT entendemos que esa situación de privilegio geográfico obliga a asumir y consolidar, de un
13 modo indiscutible, un protagonismo español en todo lo que se refiere a las comunicaciones hacia, y desde,
14 la franja sur de Europa.

15 **4.- ESPAÑA, una gran instalación portuaria**

16 La consideración de España como país netamente marítimo viene dada, sobre todo, por la descripción
17 física de su entorno, así como por su ubicación geográfica.

18 De un perímetro total de 9911 kms., un 80 % (7879 kms.) corresponden a litoral marítimo, (teniendo en
19 cuenta el territorio peninsular, insular y norte de África)

20 Esta realidad territorial genera, lógicamente, una dependencia muy elevada, tanto económica como social,
21 hacia todo lo relacionado con el mar, lo que obliga a un aprovechamiento básico de las posibilidades que
22 genera lo que se debe de considerar como un importantísimo recurso natural.

23 A lo largo de la historia los asentamientos urbanos se han ido produciendo por múltiples motivos sociales o
24 políticos, pero el elemento decisivo para determinar una ubicación han sido las posibilidades y facilidades
25 de comunicación que existían.

26 Es normal que España por disponer de una gran franja costera y, salvo determinadas zonas, con
27 facilidades de acceso, haya sufrido su crecimiento demográfico en zonas situadas junto al mar, utilizándolo
28 como vía natural de comunicación y transporte.

29 No debe obviarse un factor también importante como es la insuficiencia de infraestructura fluvial, natural o
30 artificial, que permita contemplar su utilización de manera racionalmente rentable. De hecho sólo el río
31 Guadalquivir tiene la consideración de navegable.

32 En la actualidad este hecho demográfico sigue siendo una constante, radicando las mayores
33 aglomeraciones urbanas en el litoral marítimo, produciéndose ahí el mayor flujo de posibles variaciones
34 económicas que inciden, sin ningún género de dudas también, en el resto del territorio español.

35 Actualmente en España hay más de 300 instalaciones portuarias de diferente importancia, sin tener en
36 cuenta las pequeñas instalaciones que, natural o artificialmente, están dedicadas a temas muy específicos.

37 Este hecho permite hacer dos reflexiones generales:

- 38 1. Que prácticamente en cada población costera existe una instalación portuaria.
- 39 2. Que, teniendo en cuenta el perímetro del territorio español, y siempre en cifras relativas, existe una
40 instalación portuaria cada 26 kilómetros.

41 Por ello, desde la UGT entendemos que la realidad portuaria española no debe contemplarse, únicamente,
42 desde la perspectiva de la categoría de cada uno de los diferentes puertos, sino desde la generalidad,
43 considerando el territorio español como una gran instalación portuaria.

44 **5.- Un servicio público esencial y la participación privada**

45 Uno de los objetivos que los responsables del sistema portuario español han marcado ha sido abrirse a la
46 iniciativa privada, buscando incrementar los índices de competitividad a través de la cogestión.

47 Este sistema de corresponsabilidad que intenta, además, conseguir inversiones directas e indirectas tiene,
48 como contrapartida, una renuncia tácita a la consideración de los puertos como un servicio básico a la
49 sociedad frente a la consecución de beneficios que persigue, lógicamente, el empresariado privado.

1 Pero las características de las grandes empresas que operan en los puertos tienden a una globalización
2 del servicio portuario, ya que la mayoría de estos grupos empresariales están instalados en otras
3 instalaciones portuarias, o bien tienen intereses en empresas del mismo entorno.

4 Esta situación genera una posición de competitividad artificial entre puertos, sean nacionales o no,
5 inclinando la balanza competencial a favor de uno u otro puerto, dependiendo de los intereses que en ese
6 momento primen en las empresas.

7 Esos intereses multinacionales, que serán un hecho determinante en la inversión privada, deberán contar
8 también con un factor proveniente de la política europea de la que España forma parte, con la eliminación
9 de las barreras monetarias, y con la puesta en común de un sistema de cambio que ha implicado la
10 implantación del euro como moneda única.

11 Lógicamente, la posibilidad de que el precio del dinero sea también un factor determinante en el efecto
12 decisorio del usuario a optar por la utilización de un puerto u otro, queda en segundo plano (sino anulado)
13 y sólo la calidad del servicio, donde los beneficios empresariales podrían ser los protagonistas, marcarán
14 la diferencia.

15 Pretender que la mayor parte del servicio portuario esté en manos del usuario, en régimen de una especie
16 de usufructuario, implica la renuncia del Estado a controlar uno de los mayores motores económicos y
17 sociales del país.

18 La UGT comparte la idea de que la participación e inversión empresarial debe tener un protagonismo
19 activo en las tareas de gestión de los puertos, generando un equilibrio entre los beneficios empresariales,
20 la reinversión en la mejora estructural y la consideración de la actividad portuaria como un servicio básico
21 a la sociedad, sin renunciar a mantener como servicio público aquellos aspectos que garanticen el interés
22 general y la calidad en el empleo a los trabajadores.

23 **6.- La necesidad de especializarse**

24 La fluctuación del mercado, con necesidades que varían dependiendo de multitud de factores
25 (económicos, sociales o políticos), obliga a los puertos a especializarse de acuerdo con la demanda de su
26 ámbito de influencia.

27 La flexibilidad y las posibilidades de adaptación se están convirtiendo en un factor de competitividad frente
28 a otras instalaciones portuarias.

29 De todos modos, la dificultad económica y de construcción de las instalaciones debe obligar a racionalizar
30 las ofertas de servicios portuarios y a una especialización lo más cercana posible a las necesidades reales
31 de los usuarios.

32 Por ese motivo, la especialización de los puertos debe ir en consonancia directa con su realidad territorial,
33 tendiendo en cuenta factores tales como la industria, el turismo, la población, etc., adquiriendo
34 compromisos comerciales que puedan cumplirse, de acuerdo con las posibilidades reales de los puertos y
35 de su entorno.

36 No todos los ámbitos donde están ubicados los puertos tienen las mismas necesidades, por lo que no
37 todos los puertos pueden ser miméticos en lo que a oferta especializada se refiere.

38 Las ofertas lúdico-turísticas, por ejemplo, que hoy en día se están convirtiendo en uno de los mayores
39 reclamos comerciales de los diferentes puertos, deben ser consecuentes, no ya sólo con las posibilidades
40 de construir macro-instalaciones, sino con la aceptación atemporal que puedan recibir por parte de los
41 usuarios, así como por la oferta que el resto de instalaciones portuarias cercanas están realizando también
42 en ese sentido. No tener en cuenta estos hechos puede implicar ser rehén de la propia oferta.

43 Desde la UGT estamos convencidos de que únicamente una visión coherente y global del territorio
44 portuario, en términos de mercado no competencial sino de oferta complementaria, serviría para
45 racionalizar las propias especializaciones de acuerdo con la magnitud y las posibilidades de cada una de
46 las instalaciones.

47 Utilizar territorio portuario para especializarse en una oferta meramente lúdica, puede implicar, como está
48 ocurriendo, una renuncia a espacio para labores portuarias y no poder responder a las necesidades reales
49 del mercado portuario, cambiando tareas propias de la actividad y que son la razón de ser de los puertos,
50 como es el tráfico de mercancías y de pasajeros, por otro tipo de oferta que puede generar riqueza
51 momentánea pero que no garantiza, en absoluto, continuidad.

52 Por este motivo, desde la UGT entendemos que la actividad principal de los puertos debe ser la que
53 proviene del transporte (mercancías y viajeros), y que son las ofertas complementarias (infraestructuras
54 viarias y de acceso, ferrocarril, territorio de almacenaje, etc.) y de mejora de condiciones las que

1 garantizan la consolidación de un puerto y, por consiguiente, las que obligan a su propia especialización
2 garante, a su vez, de que la calidad y solidez en el empleo motive su justificación.

3 **7.- El papel regulador del Estado**

4 La ubicación geográfica de España, con cientos de instalaciones portuarias, obliga al Estado a ejercer un
5 papel de riguroso control sobre todo el sistema portuario.

6 Entrar en una dinámica de implícita dejación es renunciar al control del propio territorio, algo explícitamente
7 salvaguardado en la Carta Magna.

8 Ninguna competencia en materia portuaria puede ser susceptible de cesión, ni aún en determinados
9 puertos, ya que la propia multi-implantación de las empresas que operan en los puertos imposibilitaría
10 hacer acotaciones particulares.

11 La UGT entiende que el Estado debe tutelar toda la actividad portuaria, independientemente de que
12 existan instalaciones que dependan, administrativamente, de gobiernos autónomos, de gobiernos
13 municipales o de la propia iniciativa privada, ya que una actividad que genera miles y miles de millones de
14 beneficios directos e indirectos, debe estar bajo criterios de interés general, así como de una política de
15 reinversión que implique un aumento en la calidad del servicio al usuario y el empleo.

16 De todos modos, este control no debe implicar, en absoluto, ningún tipo de renuncia a la autonomía que
17 deben tener las diferentes gestiones portuarias; pero el grado de autonomía debe ser fruto de criterios
18 coherentes, bajo el principio del mantenimiento de un sistema portuario global, dependiendo del entorno
19 económico y social pero, en absoluto, de la dependencia y supeditación de mayorías políticas
20 determinadas.

21 **8.- LA ACTIVIDAD PORTUARIA, un yacimiento de empleo**

22 Partiendo de estos datos, y de que en torno a los puertos españoles residen 20 millones de personas
23 aproximadamente, es fácil definir cuál es el grado de influencia que tienen los puertos en el conjunto de la
24 sociedad.

25 Según diferentes cálculos, la actividad portuaria genera un volumen de puestos de trabajo directos e
26 indirectos de 30.000 empleos, por desarrollarse los mismos dentro de los diferentes territorios portuarios.

27 Asimismo, es realmente complicado determinar qué cantidad de empleo indirecto existe, aunque los
28 simples datos demográficos llevan a determinar que las cifras deben ser realmente importantes.

29 Del mismo modo puede determinarse que las necesidades cambiantes de los puertos y de su respuesta a
30 las demandas de los usuarios son un motor continuo de generación de empleo.

31 Por ello, desde la necesidad social de buscar y explotar recursos de creación de empleo entendemos que
32 la Administración y todos aquellos agentes económicos que, directa o indirectamente, tienen intereses en
33 el ámbito portuario deben implicarse en impulsar políticas de ocupación que permitan, por un lado,
34 consolidar los puestos de trabajo existentes adecuándolos a las nuevas necesidades y, por otro, elaborar
35 mecanismos de profesionalización para facilitar el acceso a los diferentes trabajos portuarios, como único
36 medio para garantizar el crecimiento bajo los parámetros del empleo de calidad.

37 **9.- OBJETIVO GLOBAL: la actividad laboral de calidad**

38 Sería un error considerar cada una de las labores y las tareas profesionales que se dan cita en el ámbito
39 portuario como hechos aislados sin ninguna relación entre ellas.

40 De hecho, podríamos entablar una interrelación entre todas esas actividades observando que, en muchas
41 de ellas, la dependencia es recíproca y la figura usuario-cliente se confunde, en según qué casos, con la
42 de prestador de servicio-proveedor.

43 Esta realidad implica que las nuevas técnicas derivadas de las necesidades del mercado y de los avances
44 tecnológicos para incrementar la rentabilidad en la producción no afectan únicamente a un sector de
45 actividad determinado, sino que cualquier modificación en los sistemas de trabajo afecta también,
46 directamente, a la práctica totalidad de tareas, obligando a estar en un permanente estado de
47 readaptación de los métodos existentes así como de la anulación de los obsoletos.

48 A esta cuestión debemos añadir un contexto político-económico que ha hecho desaparecer diferentes
49 actividades, o bien, que se pierda intensidad en las mismas.

50 Y, al mismo tiempo, debemos contemplar que una política altamente competitiva en cuanto a oferta
51 comercial se refiere, está haciendo que en el seno de los puertos y en su ámbito de influencia afloren
52 tareas y ocupaciones que hasta ahora no tenían relación directa con la actividad portuaria

1 Estas dos cuestiones nos permiten afirmar que estamos en un sector económico-productivo motor e
2 impulsor de riqueza económica pero, al mismo tiempo, con una necesidad perentoria de constante
3 innovación profesional.

4 Una alta calidad en la prestación del servicio ofertado y prestado a los usuarios se convierte en el factor
5 determinante para fidelizar a los clientes de los diferentes puertos y, sin ningún género de dudas, la pieza
6 del engranaje que debe tener mayor fluidez es la laboral.

7 No se puede hacer abstracción de esa realidad y ello obliga también, a cada una de las comunidades
8 portuarias, a buscar mecanismos comunes a todas las actividades que permitan ir en paralelo y poner al
9 día al conjunto de trabajadores y trabajadoras en las nuevas técnicas, ya que la cualificación laboral
10 especializada, pero constantemente actualizada, es garantía de estabilidad en el empleo de calidad y en
11 ese sentido, debe impulsarse un avance significativo.

12 Pero esta apuesta en común que debe asumir toda la comunidad portuaria, no implica, ni muchísimo
13 menos, la elaboración de un sistema globalizador de la actividad empresarial en los puertos que afecte al
14 conjunto de trabajadores; la movilidad funcional interempresarial o la polivalencia funcional no
15 especializada son factores que van en contra del concepto comunitario de la actividad, ya que precarizan,
16 no tan solo el empleo, sino también la calidad de la prestación.

17 Por ese motivo, y en aras de los intereses comunes de la actividad portuaria, la UGT entiende que sólo la
18 formación continua, actualizada y adecuada, y el conocimiento profesional de los trabajadores, como
19 objetivo común de cualquier comunidad portuaria, debe ser el único factor que permita efectuar una
20 determinada tarea, de la misma manera que cualquier empresa especializada en ofrecer ese determinado
21 servicio puede tener la opción de prestarlo, eliminando cualquier tipo de parangón con actividades
22 monopolistas o excluyentes.

23 **10.- El Sector de Puertos, actividades y trabajadores**

24 Por definición, los trabajadores encuadrados en el Sector de Puertos, Aduanas y Consignatarias son todos
25 aquellos que prestan sus servicios en empresas cuya actividad se desarrolla y depende del servicio
26 portuario y que tienen como finalidad la logística y la complementación del transporte marítimo.

27 Las empresas en las que los trabajadores del Sector, de un modo directo, prestan su actividad laboral
28 son:

- 29 • Puertos del Estado
- 30 • Autoridades portuarias
- 31 • Sociedades de Estiba
- 32 • Empresas estibadoras
- 33 • Agencias de aduanas
- 34 • Empresas consignatarias
- 35 • Empresas transitarias
- 36 • Puertos deportivos públicos
- 37 • Puertos deportivos privados
- 38 • Clubes náuticos
- 39 • Puertos pesqueros
- 40 • Puertos transferidos
- 41 • Actividades complementarias de los puertos
- 42 • Zonas francas
- 43 • Zonas de actividades logísticas
- 44 • Amarradores

45 **11.- La reorganización, una necesidad obligada**

46 La complejidad del ámbito portuario español obliga a crear un mecanismo de coordinación y tutela que
47 permita aplicar una política portuaria global, desde un punto de vista operativo y funcional,

1 independientemente de la dependencia y encuadre administrativo que tenga cada una de las instalaciones
2 portuarias.

3 Esta función, que debería depender de un ente de la Administración pública con funciones objetivas en
4 cuanto a criterios portuarios se refiere, es harto complicada ya que existen cuestiones competenciales
5 entre la administración central y la administración autónoma que, posiblemente y en aras de esa
6 coherencia operativa, obligarían a reconsiderar las competencias que en materia portuaria tienen las
7 Comunidades Autónomas, o bien, modificar la Constitución Española y las normativas legales existentes.

8 De todos modos, es incoherente, en términos de consolidación competitiva, fomentar un sistema portuario
9 sin los objetivos comunes necesarios que puedan hacer de España la verdadera puerta de Europa en
10 cuanto a intermodalidad del transporte se refiere. Nunca las competencias operativas que sobre materia
11 portuaria tienen las Comunidades Autónomas pueden poner en peligro el equilibrio que debe existir entre
12 los diferentes frentes portuarios creando situaciones de competencia comercial entre los puertos de
13 titularidad estatal con los de titularidad autonómica.

14 Las instalaciones portuarias existentes deben ser la base para reorganizar el sistema portuario y sus
15 actividades complementarias. No se puede obviar el hecho de que existen 27 puertos de titularidad estatal
16 que, por sus características, interés inicial y bagaje operativo, mantienen grandes instalaciones y
17 características técnicas que, difícilmente, puedan tener otros puertos dedicados inicialmente a otras
18 actividades específicas, como también es difícil que tengan esas características puertos de nueva
19 creación.

20 Por ese motivo, es lógico pensar que en un sistema portuario funcional la complementariedad debe venir
21 dada por la consideración del puerto con mayores posibilidades, en este caso el de interés general, como
22 sobre el que debe girar la actividad complementaria del resto de instalaciones portuarias que existan en su
23 ámbito de influencia.

24 Esta situación permitiría crear frentes portuarios que, posiblemente coincidiendo con el territorio marítimo
25 de las comunidades autónomas ampliarían considerablemente la calidad y la cantidad de la oferta de
26 servicio.

27 Asimismo, el hecho de que sobre el puerto sobre el que girase esa dependencia de complementariedad
28 fuese una autoridad portuaria (o bien, por cuestiones de influencia territorial, económica o social, la
29 unificación de dos o más puertos), permitiría avanzar en una autonomía funcional de esas autoridades
30 portuarias al ser éstas, por su imbricación en el terreno, las que pueden pulsar las necesidades del
31 mercado y las características reales del servicio que puedan ofrecer.

32 En ese sentido, cualquier modificación de la Ley de Puertos, en términos de mayor o menor control
33 administrativo desde el Estado, que renuncie al control de la prestación de los servicios poniéndolo
34 exclusivamente en manos privadas, y que no contemple la realidad territorial portuaria de todo el litoral
35 español, será poner en peligro una de las mayores fuentes de riqueza y de consolidación social que tiene
36 España de una manera natural.

37 Por ello, la UGT apuesta por la creación de un ente administrativo con competencias para el ordenamiento
38 de toda la actividad portuaria que se genere en el territorio español y que, sin entrar en cuestiones
39 económico administrativas, marque objetivos comunes que permitan racionalizarla en términos de oferta
40 comercial, regulando así mismo la competencia y competitividad entre las diferentes instalaciones.

41 Asimismo, la UGT entiende que la actividad portuaria debe reestructurarse y que, por cuestiones de
42 infraestructura y de características técnicas, se deben crear unidades portuarias que giren y
43 complementen a los puertos de interés general, sin eludir la creación de frentes portuarios territoriales,
44 avanzando al mismo tiempo en la mayor autonomía de las autoridades portuarias como eje de esas
45 unidades operativas, por ser éstas las que tienen la capacidad de conocer la realidad y las posibilidades de
46 su ámbito de influencia.

47 **12.- Unificar criterios en las relaciones laborales**

48 Una negociación colectiva imaginativa, con proyección de futuro y con consecuciones claras, tanto de
49 aplicación inmediata como de aplicación a medio y largo plazo, es la mayor garantía para conseguir el
50 objetivo que debe centrar todos los esfuerzos, como es el de la estabilidad en el empleo y la calidad del
51 mismo.

52 La diversidad de tareas y actividades específicas que se dan en el ámbito portuario propicia que exista
53 también una cantidad igual de marcos que regulan las relaciones laborales de los trabajadores.

54 Esta situación, que diversifica los intereses de todos los colectivos, no es ajena ni perjudica a las empresas
55 ya que en muchos casos los intereses empresariales son los mismos a causa de la participación en más
56 de una actividad, y en cambio perjudican al conjunto de trabajadores y trabajadoras que, trabajando en un

1 mismo ámbito laboral (y, en muchos casos, dependiendo del mismo capital) tienen relaciones laborales
2 distintas y, en algunos casos, enfrentadas.

3 Es necesario buscar puntos comunes que permitan avanzar, mediante la negociación, en reivindicaciones
4 comunes para todos los colectivos.

5 No se trata de crear unas relaciones laborales recesivas para algunos colectivos y de sustancial avance
6 para otros, sino de encontrar cuantos más puntos en común que permitan a medio plazo comenzar a
7 hablar de convenios colectivos subsectorializados.

8 Una puesta en común de la jornada laboral, marcando como inicio las 35 horas, como jornada laboral
9 máxima; la implantación de planes de pensiones de ámbito superior al de la propia empresa, como
10 concepto de beneficio social, que no únicamente salarial; la desaparición de cualquier percepción
11 extrasalarial no declarada en nómina y la anexión a los planes de formación que se puedan impulsar en la
12 comunidad portuaria, son algunos de los conceptos que pueden ser comunes en las diferentes plataformas
13 reivindicativas.

14 Por este motivo, desde la UGT impulsaremos la puesta en común de criterios de negociación que puedan
15 aplicarse a cada uno de los subsectores de actividad que conforman la actividad portuaria, sin renunciar a
16 las características específicas de cada una de las actividades.

17 El ámbito portuario necesita posturas comunes como garantía de consolidación en lo que a relaciones
18 laborales se refiere, y por ello es importante, al igual que el ámbito de aplicación, armonizar el ámbito
19 geográfico de aplicación de los convenios colectivos. Mayor unificación es sinónimo de mayor fuerza a la
20 hora de la reivindicación y, por consiguiente, debemos ampliar nuestros ámbitos de aplicación.

21 Es lógico pensar, además, que si la racionalización en todo el entorno portuario debe afrontarse desde un
22 punto de vista global, contemplando la totalidad del litoral español, las relaciones laborales deben tener
23 esa misma dimensión.

24 Ello no implica que debamos renunciar a contemplar características específicas que puedan darse en
25 diferentes territorios. El entorno económico y social, la ubicación de los centros de trabajo, los sistemas de
26 trabajo específicos por cuestión de características especiales, etc., son cuestiones que deben tenerse en
27 cuenta y que deben quitar el carácter monolítico y rígido a los diferentes convenios colectivos.

28 La UGT apuesta por enmarcar las relaciones laborales que afecten a la totalidad de trabajadores de una
29 misma actividad a todo el territorio español, sin renunciar a especificidades territoriales o de actividad que
30 puedan tenerse en consideración pero que no deben ser un factor diferencial consolidable en el
31 desempeño de la misma tarea.

32 **13.- La negociación colectiva en las Autoridades Portuarias**

33 Las características legales que se dan cita en las autoridades portuarias coartan una negociación colectiva
34 libre que permita, en una mesa de negociación, plantear y decidir cuáles serán las condiciones de trabajo
35 para los trabajadores de estas empresas.

36 Híbrido entre el funcionariado y la funcionalidad empresarial, el modelo de autoridad portuaria, como
37 empresa con entidad fiscal y jurídica propia pero dependiente de la Administración Central y, por tanto, de
38 la Ley de Presupuestos Generales del Estado, hace poco viable entablar una negociación sin injerencias
39 de terceros y que, ante todo, se pueda afrontar con la libertad necesaria en una mesa de este tipo.

40 La dependencia administrativa extrema, la aparente libertad en la autonomía de gestión, un modelo de
41 impulso empresarial pero con el corsé de la limitación que aplica la Hacienda Pública, son algunos de los
42 procesos en los que se han visto enmarcados los puertos a través de los años.

43 Pero siempre, el denominador común ha sido el control estatal a la gestión portuaria, y del mismo modo
44 han sido mediatizadas las relaciones laborales.

45 Estar supeditado a unas condiciones de trabajo enmarcadas en la rigidez de un acuerdo marco de
46 mínimos, o bien de un convenio marco que tenga como precepto la ambigüedad para negociar en otros
47 ámbitos inferiores, implica tener un marco de relaciones laborales con demasiadas fisuras, en un caso,
48 porque la imposibilidad de negociación impulsa el que se deban negociar acuerdos en otro ámbito fuera
49 del marco legal, y en el otro, porque posibilita una negociación perversa, ya que permite negociar en
50 apariencia cuando la realidad es totalmente diferente.

51 Un convenio colectivo eficaz y acorde con la realidad debe surgir del conocimiento de las circunstancias
52 comunes que se están dando en todos los puertos y, por consiguiente, contemplar todas las cuestiones
53 que en su ámbito funcional se dan cita.

1 Por ello, en el caso de las autoridades portuarias, es imposible que el convenio colectivo pueda
2 denominarse de total eficacia si se cierran los ojos a las características que se dan en los diferentes
3 puertos y que, por otro lado, son comunes en la mayoría.

4 Las necesidades que una autoridad portuaria determinada precise de un trabajador administrativo
5 posiblemente no sean las mismas que pueda tener otra autoridad portuaria; o bien, el servicio que deba
6 prestar un guardamuelleres en un determinado puerto no sea el mismo que deba prestar en otro diferente.

7 Ello implica, en primer lugar, comenzar casi con un “código cero”, y plasmando en el papel lo que
8 realmente se está aplicando hoy en todos los puertos.

9 Esta situación, con total seguridad, daría una visión diferente a los conceptos de productividad que hoy se
10 han convertido en el eje sobre el que gira toda la negociación colectiva, convirtiéndose en el único modo
11 que tienen los trabajadores de romper el control férreo que ejerce la administración económica del Estado
12 sobre los presupuestos de las AAPP y, al mismo tiempo dimensionaría de otro modo más amplio la
13 valoración de puestos de trabajo que se deberá aplicar en un futuro.

14 El salario variable ya es un concepto asumido por todos y es una constante en todas las mesas de
15 negociación; es por ello que también podríamos plantearnos conceptos tales como “complementos
16 específicos o complementos de puesto de trabajo” que, definidos correctamente, podrían llenar de
17 contenido los conceptos salariales que por cuestiones de productividad se están aplicando.

18 Pero para ello las dos partes de la mesa deben tener la suficiente madurez y autonomía negociadora como
19 para poder decidir en una mesa de negociación cuáles son las mejores condiciones de trabajo tanto para
20 la empresa como para los trabajadores, y poder hacerlo bajo los criterios de objetividad, racionalidad y
21 funcionalidad empresarial.

22 Por todo ello, desde UGT apostamos por un convenio que responda al interés general de los trabajadores,
23 que suprima diferencias existentes pero sin desprestigiar las singularidades de cada autoridad portuaria,
24 dando así un carácter equilibrado al marco de relaciones laborales.

25 **14.- La negociación colectiva en las sociedades de estiba**

26 Uno de los elementos que tendrá un efecto sustancial en la actividad de las sociedades de estiba será, sin
27 ninguna duda, la Directiva que sobre la liberalización de los servicios portuarios está elaborando la
28 Comisión Europea.

29 Una directiva que viene con el paso cambiado ya que intenta imponer a todos los puertos un sistema
30 extremadamente burocratizado, violando principios de proporcionalidad entre puertos y vulnerando,
31 asimismo, derechos reconocidos a los trabajadores portuarios de España y del resto de la Unión Europea.

32 Por ese motivo, los sindicatos europeos han mostrado reiteradamente su preocupación ante el Parlamento
33 Europeo por los efectos negativos que, presumiblemente, tendrá la aplicación de esa directiva
34 internacional.

35 Entendemos que es un craso error que se intente establecer un modelo único para todos los puertos de la
36 UE, ya que cada país dispone de un modelo de gestión apropiado para los servicios de estiba.

37 Asimismo, no debemos olvidar que la mayoría de los Estados miembros de la UE han ratificado los
38 convenios 137 y 152 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, entre ellos, España, que los
39 ratificó en marzo de 1974.

40 Estos artículos predeterminan el marco legal en que se ha de desarrollar la actividad de estiba y desestiba,
41 la normativa del Estado y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

42 Si a ello añadimos que la directiva, en su artículo 15, señala que cada Estado tiene competencia para
43 legislar la protección social, se hace absurdo, a la vez que inadmisibles, que esta directiva vulnere los
44 convenios nacionales e internacionales.

45 Cabe afirmar que las expectativas que la Unión Europea ha marcado para el crecimiento del tráfico de
46 mercancías por vía marítima durante los próximos 10 años, cifrado en un 38 %, es una buena noticia y que
47 avala el papel relevante de los puertos españoles en el crecimiento de la riqueza y en el empleo, pero ello
48 puede llevar a generar un desequilibrio entre la seguridad en el trabajo (factor prioritario para las
49 organizaciones sindicales) y los intereses comerciales.

50 El diálogo social durante los últimos 15 años ha sido determinante. Administración, sindicatos y
51 empresarios han apostado por la vía de la negociación a través de la firma de acuerdos nacionales para el
52 sector portuario, además del compromiso de las partes para responder a los retos de modernización,
53 evolución y tecnología que se viene implantando, de modo permanente, en el sector de la estiba.

1 Y no cabe duda que las organizaciones sindicales hemos contribuido con responsabilidad, esfuerzo y
2 sacrificio, pactando acuerdos de eficacia general para el sector de la estiba, con la garantía de una paz
3 laboral que el Gobierno pondría en peligro si intenta llevar a cabo una modificación de la legislación
4 portuaria sin tener en cuenta la opinión de los agentes sociales, despreciando la madurez que todas las
5 partes que integran este sector han adquirido durante estos últimos años y que, por pura lógica, no pueden
6 tolerar agresiones que impidan avanzar en beneficio del sector portuario.

7 Desde UGT hemos hecho un llamamiento a la Comisión de Política Regional de Transportes y Turismo del
8 Parlamento Europeo y al Consejo representado por los ministros de cada Estado de la UE, manifestando
9 que no es necesario una directiva que lo único que aportará será la discriminación y eliminación de los
10 derechos de “empleo, formación y protección” de los trabajadores portuarios reconocidos en convenios
11 nacionales e internacionales, como son los convenios 137 y 152 de la OIT.

12 Por ese motivo, la UGT propone que se revise el proyecto de la Directiva y se apliquen las enmiendas que
13 hacen referencia a la estiba, en el artículo 6.3, artículo 6.5 y artículo 11, todos ellos negativos para los
14 trabajadores de nuestro país y del conjunto de la UE.

15 La negociación colectiva es fundamental tanto en el ámbito general como en el local, aunque es necesario
16 dar un paso más en la negociación en el ámbito de puerto a puerto, teniendo en cuenta que cada
17 sociedad de estiba dispone de su propio convenio, regulando las condiciones de trabajo de carácter
18 general para todos los trabajadores de las sociedades estatales: jornada, salarios, regulación de
19 cuestiones específicas derivadas de la normativa especial y III Acuerdo Marco, sistema de petición de
20 trabajadores, materias de clasificación profesional, formación profesional, promoción, ingresos de nuevos
21 trabajadores y cláusulas de administración de convenio, resolución de conflictos y comisión paritaria.

22 La UGT estará muy pendiente de lo que vayan a resolver el Parlamento Europeo y el Gobierno español en
23 la reforma de los puertos, defendiendo un marco general para los trabajadores del sector de la estiba,
24 apostando por la regulación del trabajo portuario como elemento vertebrador y solidario entre los
25 trabajadores.

26 **15.- La negociación colectiva en empresas marítimas**

27 Uno de los subsectores de actividad donde se pone de manifiesto que la atomización de las empresas
28 incide en la calidad de la negociación colectiva es en el de las empresas marítimas.

29 Aproximadamente 30.000 trabajadores ubicados en 2.400 pequeñas empresas, la mayoría familiares,
30 (donde la media no pasa de 15 trabajadores en las empresas transitarias y agencias de aduanas, de 20 en
31 las consignatarias, algo mayor en las empresas estibadoras, -apenas un 10 % del total de empresas-), es
32 un panorama que genera una necesidad imperiosa de conseguir un convenio marco estatal para
33 homogeneizar las condiciones de trabajo de todos estos trabajadores.

34 Con esta situación, donde la posibilidad real de ejercer el sindicalismo prácticamente se reduce a las
35 empresas estibadoras (y en algunas ya existe convenio de empresa), era y es necesario empeñar
36 esfuerzos en conseguir esa negociación estatal que ha contado, hasta el momento, con grandes
37 enemigos, no sólo las empresas sino también los diferentes gobiernos que hemos tenido, aunque
38 principalmente con este último, cuya pretensión (forzado por las empresas y por la consecución de sus
39 objetivos económicos) han sido dirigir la negociación colectiva hacia ámbitos de la propia empresa e
40 incluso a la contractual de trabajador-empresa, cuando se accede a un puesto de trabajo en un sector con
41 una radiografía como la descrita anteriormente.

42 Analizado lo anterior y vista la nulidad de avance (siendo prácticos, sólo podríamos conseguir sentar a la
43 mesa del convenio a las diferentes asociaciones empresariales: ANESCO, FETEIA, Consejo General de
44 los Colegios de Agentes de Aduanas y Comisionistas de Tránsitos, a través de movilizaciones generales y
45 huelgas en esos subsectores, donde no es fácil, ni a nuestra organización ni a nuestros competidores
46 sindicales, la entrada en los centros de trabajo, que causen eco nuestras propuestas y conseguir una vez
47 asumidos los objetivos, forzar a la consecución de los mismos), hemos debido apostar por la negociación
48 provincial, pero con plataformas comunes reivindicativas que además de servir para ese ámbito
49 posibilitasen en un futuro la negociación estatal.

50 Se ha debatido y aprobado en asambleas convocadas al efecto, así como en las diferentes conferencias
51 sectoriales, a fin de poder tutelar esa negociación provincial y estar presentes en todas las mesas que nos
52 correspondiese, procurando conseguir estar en el resto, cosa que, según los resultados, está funcionando
53 notablemente. Esto hace crucial el próximo periodo de elecciones sindicales donde, además de revalidar el
54 ser la primera fuerza sindical en el subsector a nivel estatal, se debe penetrar en los ámbitos nacionalistas
55 y conseguir presencia en todas las mesas de negociación posible. En este momento este tipo de
56 negociación va funcionando.

1 Asimismo, es necesario dar respuesta a las aspiraciones de los trabajadores de las grandes terminales de
2 contenedores, graneles, automóviles, etc. y, de acuerdo con las resoluciones de las diferentes
3 conferencias sectoriales, exigir una política concreta para este colectivo ligado al de la estiba y
4 posiblemente necesitado de un marco de relaciones laborales específico.

5 Para ello hay que conocer el escenario sobre el que se debe de realizar y que pasa por analizar el tipo de
6 empresas y los trabajadores que en ellas desarrollan su trabajo diario.

7 Desde la irrupción del contenedor como unidad de transporte más seguro, rápido y eficaz, las terminales
8 de contenedores por un lado y las de graneles por otro (minerales y de grano), así como las de
9 automóviles en régimen de concesión por grandes períodos de tiempo, son los pasteles más golosos y
10 representan las perspectivas de crecimiento más importantes de los principales puertos del Estado y muy
11 apetecidos por importantes grupos financieros, lo que posibilita la viabilidad del negocio de la estiba y, al
12 mismo tiempo, de las infraestructuras necesarias para el desarrollo de esas terminales, y por tanto del
13 crecimiento del negocio de las empresas estibadoras que son titulares de las concesiones administrativas
14 a largo plazo, para que les permita amortizar la inversión y a partir de ese momento el crecimiento de los
15 beneficios propios y, también, para los de la autoridad portuaria correspondiente.

16 No se debe olvidar que toda esa área de negocio representa, en primer lugar, una importantísima
17 ocupación de mano de obra, tanto de la estiba regulada por el RDL 2/86 como el personal en plantilla de
18 las propias empresas, así como el de las autoridades portuarias.

19 Observamos 4 grupos de trabajadores que desarrollan su trabajo en las terminales, a saber:

20 • Personal de plantilla, anterior al RDL 2/86, afectados en la actualidad por los convenios
21 provinciales de empresas consignatarias y estibadoras, así como por convenios de empresa, tales
22 como Maersk –Sealand España S.A. en Algeciras o EBHI en Gijón, ejemplos de terminales de
23 contenedores (terminal propia y privada) y de minerales.

24 • Personal igualmente de plantilla de las empresas, posterior al RDL 2/86 y que su ingreso fue
25 debido a las lagunas de interpretación del RDL y de su reglamento así como de los posteriores
26 Acuerdos Marco, que posibilitaron que las empresas ingresasen a personal en su plantilla para
27 efectuar operaciones que pudieran catalogarse como de servicio público y/o complementarias, sin
28 aplicar el acuerdo marco y los convenios de puerto y por tanto con costes menores.

29 • Un tercer grupo es el formado por los trabajadores que por interés de los sindicatos de la estiba
30 pública (principalmente del mayoritario, " Coordinadora ") y por presión de éstos, aceptada por las
31 empresas, acogidos a la Disposición Transitoria 2ª, párrafo 3º del RDL 2/86 y al que es de
32 aplicación el III Acuerdo Marco, así como los convenios de ámbito local, estando encuadrados en
33 el Régimen Especial del Mar, con todas las ventajas y desventajas que todo lo anterior supone.

34 • El cuarto grupo está formado por los trabajadores de relación laboral común, provenientes de las
35 Sociedades de Estiba y que pasan a integrarse en las plantillas de las empresas como fijos. Están
36 regulados por el III AM y por los convenios de ámbito local, diferenciándose de los anteriores en
37 que en caso de conflicto, despido (incluso pactado) pueden volver a reintegrarse en las
38 Sociedades de Estiba de las que provenían.

39 El punto en común de los cuatro grupos es que se da el caso de estar desarrollando las mismas o
40 parecidas tareas y se les aplican regulaciones distintas, por lo que se dan agravios comparativos muy
41 graves en muchos de los casos.

42 Es obligación de este subsector (donde como se describe, se observa la dualidad público-privado y que en
43 ocasiones puede dar lugar a situaciones contradictorias, incluso en nuestras propias resoluciones
44 sectoriales o en otros escenarios) el comprometer a la Organización, en aras de la práctica de la
45 solidaridad como principio que nos identifica respecto de otras organizaciones sindicales, en la búsqueda
46 de soluciones colectivas que sean justas y respetuosas con los colectivos implicados, para lo que la
47 implicación de los compañeros de la estiba regulada por el RDL 2/86 es vital.

48 Desde el Sector de Puertos apostamos por una negociación colectiva que englobe a la totalidad de las
49 empresas que se puedan encuadrar en este subsector, participada por todos los delegados y delegadas
50 en ámbitos estatal y provincial, según sea necesario, y diferenciada por su particular situación para los
51 trabajadores en los que la dualidad público-privado es evidente.

52 **16.- Objetivos estructurales**

53 **16.1.- La afiliación.**

54 Uno de los objetivos más básicos que debemos tener presentes como parte integrante de la UGT es el de
55 avanzar a mayores cuotas de afiliación.

1 Debemos ser conscientes de que la fuerza que tengamos es la que va a facilitar la mejor defensa de
2 nuestros intereses y va a posibilitar tener una mayor audiencia donde sea preciso.

3 Es un hecho contrastado que, a pesar de ser uno de los sectores con más baja afiliación de todos los que
4 conforman la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar, somos uno de los que tiene un mayor
5 potencial de crecimiento.

6 La gran amplitud de actividades que se dan cita en el ámbito portuario, nos permite ver que nuestros
7 índices afiliativos están muy por debajo de lo que deberían ser los mínimos auto exigibles.

8 Si bien es cierto que en lo que respecta a las autoridades portuarias la potencialidad viene limitada por un
9 número determinado de trabajadores y que los índices de afiliación son elevados, no debe despreciarse la
10 fluctuación que se puede dar entre los diferentes sindicatos.

11 Del mismo modo, en las sociedades de estiba debemos seguir con nuestra trayectoria coherente, que sin
12 ser el único factor determinante sí que acompañado de las incorporaciones que podemos capitalizar, así
13 como de los trabajadores afiliados que siendo plantilla de las autoridades portuarias han pasado a
14 engrosar la plantilla de algunas sociedades de estiba, pueden ser una cuña para ampliar nuestros índices
15 de afiliación frente a los que mantiene Coordinadora.

16 Pero es en todo el conglomerado de empresas marítimas donde existe una potencialidad afiliativa
17 realmente dimensionada.

18 Es cierto que las características de las empresas hacen difícil una militancia activa, pero la perseverancia y
19 la presencia de nuestras siglas en todas ellas puede ser uno de los factores que puedan decantar a un
20 trabajador a tomar la decisión de afiliarse.

21 Y no debemos olvidar que muchas de las empresas de nuestro sector, por cuestión de convenio o hasta
22 de CNAE, están encuadradas en otros sectores de nuestra Federación, o hasta en otra federación.

23 Las actividades complementarias del transporte, como en algunos casos están conceptuadas fiscalmente
24 hablando, las empresas transitarias o hasta consignatarias, hace que algunas de estas empresas, con sus
25 respectivos afiliados, estén encuadradas en el sector de carreteras, por ejemplo, y así, puertos de ámbito
26 autonómico están encuadrados en la Federación de Servicios Públicos.

27 Este hecho, acompañado de nuestro olvido hacia los trabajadores y trabajadoras que, anticipadamente o
28 por edad, han optado por la jubilación y que no han mantenido su afiliación, la mayoría por
29 desconocimiento, hace necesario hacer un trabajo de campo en cada uno de los territorios, que permitan
30 integrar en el Sector de Puertos lo que realmente es.

31 Por ese motivo, uno de los objetivos más básicos del Sector de Puertos debe ser impulsar el aumento de
32 afiliación, utilizando todos los mecanismos posibles a nuestro alcance, sin olvidar que es la actividad
33 sindical de los ya afiliados y afiliadas y, sobre todo, de los cuadros sindicales, el factor más decisivo para
34 cuantificar y conseguirlos.

35 **16.2.- Las Elecciones Sindicales**

36 Es a partir del segundo semestre del 2002 donde el Sector de Puertos se va a jugar gran parte de su
37 protagonismo sindical y donde va a poder demostrar que sus directrices, actuaciones y criterios eran los
38 más adecuados.

39 Nos enfrentamos en los próximos tiempos a cambios substanciales y profundos en el entorno portuario, y
40 sólo el índice de representatividad sindical es garantía de que nuestros postulados, que entendemos los
41 más acertados, van a ser oídos donde sean susceptibles de serlo.

42 Hoy en día, cuando más se está apostando por el concepto de comunidad portuaria, se hace más patente
43 que la representatividad se medirá también en esos términos. El poder ser mayoría en una determinada
44 empresa, tendrá un valor relativo frente a quien ostente la minoría en esa misma empresa, pero sí la
45 mayoría en el conjunto de esa comunidad portuaria.

46 Por ello la responsabilidad de las elecciones sindicales no se debe circunscribir únicamente a una empresa
47 determinada, sino que debe ser una corresponsabilidad de todo el ámbito portuario sindical de la UGT
48 donde esa empresa esté ubicada.

49 El Sector de Puertos, Aduanas y Consignatarias tiene como objetivo principal el crecimiento de nuestras
50 cuotas de representatividad en todos los subsectores, haciendo los mayores esfuerzos para conseguir
51 participar en todos aquellos procesos que se convoquen.

1 **16.3.- La participación es corresponsabilidad**

2 El mecanismo más básico de participación que tienen los afiliados parte de las secciones sindicales y es
3 responsabilidad de todos potenciar su funcionamiento.

4 Por ese motivo, desde todos los ámbitos del Sector debemos potenciar la constitución de secciones
5 sindicales en todas aquellas empresas donde sea posible y potenciar su funcionamiento como medio, en
6 primer lugar, de consolidación de la afiliación y, en segundo lugar, como garantía de la diversidad de ideas
7 que deben enriquecer nuestros posicionamientos.

8 De todos modos, debe reconocerse también la realidad sectorial que impide en muchos casos, por las
9 particularidades de muchas empresas, el poder tener afiliados suficientes para poder constituir una sección
10 sindical.

11 Es aquí donde debe tener un papel protagonista el subsector como órgano aglutinador de ideas y como
12 método de participación directo, por ser además donde los trabajadores y trabajadoras pueden hacer
13 poner de manifiesto sus cuestiones específicas de una manera más directa.

14 Debemos impulsar, por todo ese motivo, la consolidación subsectorial y buscar, a través de esa
15 consolidación, los mecanismos participativos más ágiles.

16 **16.4.- La información**

17 Sin ningún género de dudas, el único modo para que los trabajadores puedan sintonizar con nuestros
18 posicionamientos radica en la información que de los mismos puedan tener en todo momento.

19 Ser los primeros en ofrecer determinada información elimina unos de los peores argumentos que se puede
20 achacar a una organización sindical, que es el de actuar a espaldas de los trabajadores, dando además, la
21 seguridad de que la UGT es un sindicato ágil y activo, que está siempre encima de los problemas.

22 En muchos casos, las cuestiones particulares de cada empresa, colectivo o sector no generan la suficiente
23 información, pero sí que lo hace la UGT que por ser un sindicato de clase y un agente social activo
24 participa en todos aquellas cuestiones que afectan al conjunto de la sociedad.

25 Por ese motivo, es necesario que siempre exista una comunicación, una noticia o un posicionamiento
26 sindical o social de la UGT circulando entre los trabajadores.

27 **17.- Relaciones Institucionales**

28 A fin de conseguir alcanzar el objetivo general y básico de llevar a buen puerto la acción sindical en el
29 sector, se deben utilizar todos los medios que tenemos a nuestro alcance y está totalmente demostrado
30 que la complicidad entre todos los sectores de actividad es una pieza clave para conseguirlo.

31 Por ese motivo, nuestra participación en todos los foros donde sea susceptible hacer llegar nuestros
32 planteamientos y posicionamientos se debe considerar como un complemento más de la acción sindical
33 del sector.

34 Seminarios, foros de debate, mesas redondas, simposiums, consejos rectores, consejos de administración,
35 etc, donde se debatan cuestiones que afecten a la vida portuaria, son focos de opinión donde se hace
36 necesario y es vital que se oiga la voz de la UGT, pero siempre desde el conocimiento del sector y no
37 desde una aséptica representación institucional.

38 Por ese motivo, el Sector de Puertos, Aduanas y Consignatarias se plantea participar en todos aquellos
39 actos y eventos en donde se puedan analizar y debatir cuestiones que afecten a los trabajadores y
40 trabajadoras de los puertos.

41 Asimismo, exigir la participación activa y sindical en los órganos de participación oficial que puedan existir
42 en el ámbito portuario, sobre todo en lo que respecta a los diferentes consejos de administración y
43 consejos rectores que funcionan en el seno de las autoridades portuarias (en los términos resueltos en la
44 Ponencia Institucional de la TCM - UGT) por entender que en estos órganos de participación institucional
45 se analizan, debaten y deciden cuestiones que afectan directamente a los trabajadores de todo el ámbito
46 portuario.

47 **18.- Política formativa**

48 La actual situación económica, la globalización empresarial y la puesta en marcha efectiva de la Unión
49 Europea incide de una manera muy directa en el sector de puertos, pues teniendo en cuenta la
50 consideración de España como país netamente marítimo y donde el aumento del flujo de mercancías a
51 través de los puertos que conforman el sistema portuario español contribuye de forma directa al desarrollo
52 de nuestra economía, ya que aproximadamente en términos de media el 85% del total de las

1 importaciones y el 70% de las exportaciones pasan por los puertos. Ello hace necesario que los
2 trabajadores dispongan de una formación cuanto menos equiparable a la de cualquier país europeo.

3 De cara a la próxima década, el ámbito de la formación aparece marcado, tras la publicación por la
4 Comisión Europea del Memorando sobre aprendizaje permanente, por dos ideas prioritarias: promover la
5 ciudadanía activa y mejorar la capacidad para acceder y mantener el empleo; lógicamente la consecución
6 de estos objetivos depende de la posesión de conocimientos y capacidades adecuados y actualizados.

7 Asimismo, resulta que tras la definición de una norma básica sobre un Sistema Integrado de Cualificación
8 y Formación Profesional, la antigua división de formación reglada, ocupacional y continua se desdibuja y
9 en su lugar toman carta de naturaleza los conceptos de formación inicial y formación continua. Ambas
10 formaciones recogerán de forma transversal aquellos aprendizajes necesarios para la participación activa
11 en la vida económica y social. Lógicamente desde el punto de vista de la participación sindical esta
12 concepción no nos resulta nueva, pues siempre hemos defendido la formación integral y permanente del
13 conjunto de los trabajadores.

14 Por otro lado, el poder contar con un sistema integrado de cualificación y formación profesional, al que
15 llamamos Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, permitirá la puesta en práctica de dos de las
16 reivindicaciones largamente realizadas por la UGT. La primera, el reconocimiento de la experiencia laboral
17 como una de las vías de acceso a la cualificación profesional, incluida su capitalización en los itinerarios
18 formativos; la segunda, facilitar la interrelación funcional con los sistemas de clasificación profesional
19 derivados de la negociación colectiva.

20 Otros objetivos son:

- 21 • Atender a las necesidades de formación básicas y formación profesional de cara a cubrir las
22 necesidades de cualificación para hacer frente a las demandas laborales actuales y futuras.
- 23 • Facilitar la formación de base que permita el ejercicio crítico del derecho a la participación en la
24 vida económica y social y al tiempo facilite el acceso a la formación profesional.
- 25 • Desarrollar las capacidades para el eficaz ejercicio de las funciones de representación e
26 interlocución del sindicato.
- 27 • Potenciar la capacidad para innovar y facilitar la adaptación a una realidad social que se ve
28 sometida a un proceso de cambio acelerado y que ha hecho del conocimiento su principal activo

29 La formación estará dirigida al conjunto de los trabajadores y destinada a la consecución de los objetivos
30 mencionados, igualmente se prestará especial atención a los cuadros sindicales con cargos de
31 representación en los consejos de administración de autoridades portuarias; asimismo a través de las
32 acciones formativas y programas de expertos habilitar los mecanismos necesarios para formación en salud
33 laboral y prevención de riesgos laborales y previsión social complementaria, entre otros.

34 Con respecto a la formación sindical, la consideramos como un elemento fundamental de la formación
35 continua, elemento consustancial para que el derecho a la participación en la vida económica y social sea
36 un derecho efectivo de los trabajadores.

37 Por lo tanto, la formación sindical, como instrumento a través del cual se fomente el debate ideológico, ha
38 de estar al servicio de la acción sindical, dando a conocer a nuestros afiliados nuestra estructura interna,
39 finalidad, objetivos etc., reforzando a la vez el ideario ugetista como elemento indispensable para
40 contrarrestar el individualismo y la ideología neoliberal.

41 Desde UGT impulsaremos una formación, siempre con la necesaria complicidad, para que la oferta y la
42 demanda formativa tenga una homogeneidad y sea capaz de articular adecuadamente las necesidades de
43 los trabajadores del Sector y dentro de las políticas federales y confederales.