

VALORACIÓN REPRESENTACIÓN SOCIAL A NIVEL LOCAL Y ESTATAL

Introducción

A lo largo del desarrollo técnico del Modelo de Gestión por Competencias, cuyos resultados vienen recogidos en el II Convenio Colectivo de Autoridades Portuarias y Puertos del Estado, se han definido los puestos de trabajo, ocupaciones, con sus perfiles competenciales correspondientes, necesarios para el desarrollo óptimo de los puertos.

Pero a la vez que se han actualizado las ocupaciones, el nuevo diseño de la gestión de RR.HH., mucho más integrada en todas sus facetas, y alineada con la estrategia del sector y con una flexibilidad que también permite su alineación con la estrategia de cada Organismo del Sistema, obliga a tener unos interlocutores sociales más cualificados, tanto técnica como cualitativamente.

Esta exigencia, a nivel de la empresa, supone la mejora de la cualificación de sus profesionales por medio de las herramientas de que dispone para ello (formación, retribución, desarrollo profesional, selección). De igual forma, la representación social precisa que sus representantes, tanto estatales como locales, que tienen una dedicación exclusiva profesional a esta labor vean mejoradas sus competencias. Este hecho lógicamente implicará beneficios para los trabajadores y para la empresa, al tener interlocutores con mejor conocimiento de las implicaciones que conllevan la toma de determinadas decisiones o acuerdos.

En consecuencia, y obviando el desarrollo de los trabajadores por la empresa a través de los planes de formación y desarrollo profesional, dado que nos objeto de este informe, se hace necesario poner los medios para que los representantes sociales dedicados de forma exclusiva a esta labor de representación (liberados) adquieran las competencias precisas para el desarrollo de sus funciones como interlocutores, responsabilidad, por otra parte, que debe ser compartida por la empresa y los sindicatos.

Así, a lo largo del presente informe se exponen las necesidades de cualificación y los medios que sería aconsejable utilizar al objeto de facilitar la misma.

Funciones de los representantes sindicales

Tal y como el propio II Convenio Colectivo recoge, existen diferentes niveles de representación, con unas competencias y, por consiguiente, con unas funciones claramente definidas.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio Colectivo, y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga, de conformidad con el Procedimiento que se regula en el Convenio.
- Actuar en conflictos de interpretación o aplicación de los Acuerdos de Empresa.
- Conocer los Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito de los respectivos Organismos Públicos.
- Solicitar las correspondientes revisiones salariales.
- Servir de medio de difusión de información y de comunicación de nivel Estatal al local y viceversa.

Funciones de la Comisión Estatal de Competencias

- Definir cada año las necesidades formativas generales, de acuerdo con la Estrategia General del Sistema Portuario
- Velar porque los criterios de selección acordados en el ámbito local no generen bolsas de trabajadores excluidos de la formación
- Definir criterios de referencia generales para conseguir que la promoción por niveles llegue al máximo número de trabajadores del Sistema
- Las diferencias de interpretación que pudieran plantearse a nivel de la Comisión Local serán sometidas a la Comisión Estatal de Competencias, que deberá resolverlas en el plazo de quince días
- Velar por el cumplimiento de los procedimientos pactados relativos a la gestión del Modelo por Competencias
- En su caso, estudiar, analizar y valorar las ocupaciones y sus perfiles competenciales correspondientes

Funciones de la Representación de Ámbito Territorial

- Participar en la mesa negociadora de los convenios sectoriales y de empresa.
- Actuar en los Conflictos Colectivos o de Interés a nivel sectorial (Comunidad Autónoma).
- Servir de medio de difusión de información y de comunicación del nivel sectorial (Comunidad Autónoma) al Estatal y viceversa, y/o de nivel sectorial al local.
- Conocer los Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito de los respectivos Organismos Públicos.

Funciones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales

- Defender los intereses de los trabajadores
- Negociar los respectivos Acuerdos de Empresa, según lo establecido en el II Convenio Colectivo
- Publicar y distribuir, en su caso, con comunicación a los Organismos Públicos respectivos, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral o social
- Recibir la información pertinente a efectos de su análisis
- Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores
- Designar a los miembros de ese mismo Comité o Delegados Sindicales que formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y a los trabajadores para Tribunales de exámenes, etc
- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo

Funciones de la Comisión Local de Competencias

- Proponer a nivel de Organismo:
 - 1- Plan de Formación (número de beneficiarios, criterios de acceso y esquema de contenidos) asociado a los dos posibles supuestos (necesidad organizativa o de cualificación).
 - 2- Procedimiento de Selección (evaluación de perfiles y pruebas complementarias) y los criterios de acceso al Plan de Formación.

3- El Número de Promociones de Niveles Personales Salariales asociados a las Necesidades de cada supuesto.

- La Consolidación de un nivel retributivo se producirá después de un periodo, al final del cual el Superior Jerárquico, deberá determinar que efectivamente se está aplicando satisfactoriamente el conocimiento adquirido en el desarrollo de las Funciones asignadas. La Comisión Local de Competencias validará dicho informe
- La Comisión Estatal establecerá criterios de referencia generales para conseguir que este tipo de promoción llegue al máximo número de trabajadores del Sistema y la Comisión Local determinará la aplicación, a nivel de Organismo, pudiendo suponer uno o más niveles de salario personal.

Por tanto, dado que en todos estos ámbitos figuran representantes de la parte social, éstos deben de tener unos conocimientos y cualidades que les permitan cumplir con las funciones que tienen encomendadas. Estos conocimientos y cualidades, siguiendo el Modelo de Gestión por Competencias pactado en Convenio, qué mejor forma metodológica de hacerlo, serían los que se detallan a continuación:

- **Asesoría Jurídica**

Representantes a nivel Estatal y Territorial:

Conocimientos básicos sobre

- la legislación administrativa relativa a:
 - categorías e instituciones (Ley de Procedimiento Administrativo, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, Ley de Responsabilidad de las Administraciones Públicas, etc.).
 - administración estatal (Ley de Ordenación y Funcionamiento de la Admón. General del Estado), presupuestaria (Ley General Presupuestaria), etc.
 - reglamento de Recurso de Reposición Previo al Económico-Administrativo, Reglamento de Procedimiento en las Reclamaciones Económico-Administrativas, etc.).
 - garantías y control jurisdiccional (Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa),
- la legislación procesal de carácter laboral (Ley de Procedimiento Laboral, normativa sobre Mediación, Arbitraje y Conciliación, etc.),
- la legislación mercantil (Ley de Sociedades Anónimas, Código de Comercio, Reglamento del Registro Mercantil, normativa en materia de seguros, etc.),
- la legislación civil (Código Civil, etc.),
- la legislación penal (Código Penal, etc.).

Conocimiento medio sobre:

- *la jerarquía de las disposiciones normativas (rango de Leyes, Reglamentos, Ordenes) y los principios que rigen el Ordenamiento Jurídico (Constitución Española).

Representantes a nivel Local:

Conocimientos básicos sobre:

- *el vocabulario asociado (contratos, pliego de prescripciones técnicas, acto y procedimiento administrativo, recurso, sociedad anónima y limitada, póliza, siniestro, etc.).
- *la jerarquía de las disposiciones normativas (rango de Leyes, Reglamentos, Ordenes) y los principios que rigen el Ordenamiento Jurídico (Constitución Española).

• **Comunicación y Relaciones Institucionales**

Representantes a nivel Estatal y Territorial:

Conocimiento básico sobre:

- *las técnicas y herramientas utilizados para la producción gráfica, audiovisual y documental.
- *las normas y estándares de producción documental y gráfica, tanto externas como internas.
- *las normas relacionadas con la imagen corporativa.
- *las técnicas de organización de actos y protocolo.

Conocimiento medio sobre:

- *las técnicas de redacción y expresión oral.
- *los procesos de producción de documentos.
- *los elementos de la imagen corporativa (marca, logotipo, simbología).
los documentos definitorios de la imagen (memoria, folletos, página web, etc.).

Representantes a nivel Local

Conocimiento básico sobre:

- *el vocabulario asociado (mensaje, medio, emisor, receptor, formato, fuentes, etc.).
- *los elementos de la imagen (marca, logotipo, simbología) y los documentos definitorios de la imagen (memoria, folletos, página web, etc.).

• **Desarrollo de RRHH y Organización**

Representantes a nivel Estatal

Conocimiento básico sobre:

- *la evaluación del desempeño.

- * los elementos que componen un sistema de compensación y beneficios, los criterios básicos de desarrollo (atracción, motivación, equidad interna, equidad externa, etc.), y la fiscalidad asociada.
- * los elementos que comprenden la acción social.
- * las técnicas de medición de clima laboral.
- * las técnicas de diagnóstico organizativo.
- * las técnicas de desarrollo e implantación de modelos organizativos, normas y procedimientos.
- * las técnicas de dimensionamiento organizativo (medición de cargas de trabajo, determinación de plazas, etc).

Conocimiento medio sobre:

- * las normas y procedimientos relacionados con la competencia de aplicación en la Entidad.
- * los procesos de cobertura de vacantes, planificación y evolución de la plantilla.
- * las disposiciones reglamentarias en materia de formación profesional.
- * elementos de organización jerárquica (organigrama, dependencia, etc.).
- * elementos de organización funcional (área funcional, ocupación, misión, función, entradas, salidas, medios, etc.).

Conocimiento experto sobre:

- * los métodos, materiales y logística necesarios para la impartición de formación.
- * la estructura organizativa jerárquico-funcional de la Entidad.
- * normas y procedimientos relacionados con la competencia asociados a su ámbito.

Representantes a nivel Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- * elementos de organización jerárquica (organigrama, dependencia, etc.).
- * elementos de organización funcional (área funcional, ocupación, misión, función, entradas, salidas, medios, etc.).
- * los métodos, materiales y logística necesarios para la impartición de formación.

Conocimiento medio sobre:

- * las normas y procedimientos relacionados con la competencia aplicables a su ámbito.
- * la estructura organizativa jerárquico-funcional aplicable a su ámbito.

• Gestión de Dominio Público

Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- * el vocabulario asociado (bienes de dominio público, zona de servicios del puerto, autorizaciones, concesiones administrativas, cánones, planes especiales, planes de utilización, etc.).
- * los bienes de dominio publico cuya titularidad ostenta la Entidad.

- * las concesiones y autorizaciones existentes en el espacio portuario y las actividades que en ellos se realizan.
- * los tramites administrativos asociados a la concesión del espacio.

- **Gestión de Mercancías**

Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- * el vocabulario asociado (graneles, contenedores, depósitos, tinglados, silos, etc.).
- * las instalaciones destinadas a la recepción y despacho de mercancías.

- **Gestión Documental**

Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- * el vocabulario asociado (índice, clasificación, asunto, tema, etc.).
- * la organización de documentos dentro del archivo (manual e informatizada).
- * los elementos necesarios para proceder al registro de documentación.

- **Gestión Económico-Financiera y Presupuestaria**

Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- * el vocabulario asociado (rentabilidad, divisas, cobros, pagos, tesorería, liquidez, presupuestos, período medio de cobro, fecha valor, gestión bancaria, impuestos, gasto, inversión, indicadores, etc.).
- * elementos básicos de un presupuesto (partidas, capítulos, costes, etc.)
- * elementos básicos sobre los estados financieros (balance, cuenta de resultados, estado de origen y aplicación de fondos, etc.)

- **Idiomas**

Representantes a nivel Estatal y Territorial

Conocimiento básico sobre:

- * las bases gramaticales y vocabulario de un idioma.
- * las reglas básicas de pronunciación de un idioma.
- * las formulas básicas de comunicación de un idioma.
- * el vocabulario del ámbito portuario y marítimo habitual en su ocupación.

- **Normativa Portuaria**

Representantes a nivel Estatal y Territorial

Conocimiento básico sobre:

- *las normas de contratación del Ente Público Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.
- *las Ordenes Ministeriales de Tarifas y Resoluciones del Consejo de Administración de la Entidad.
- *la normativa reguladora de Estiba y Desestiba.

Conocimiento medio sobre:

- *la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante.
- *la Ley de Costas y su Reglamento (títulos de autorizaciones temporales y concesiones).
- *la organización administrativa de la Entidad.

Representantes a nivel Local

Conocimiento básico sobre:

- *el vocabulario asociado (Ley, Reglamento, Orden, cánones, etc.).
- *la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante.
- *la Ley de Costas y su Reglamento (títulos de autorizaciones temporales y concesiones).
- *la organización administrativa de la Entidad.

- **Operaciones y Servicios Portuarios**

Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- *la terminología marítimo-portuaria (atraque, remolque, practicaaje, estiba, carga, desestiba, descarga, etc.).
- *las operaciones que se realizan en el puerto relacionadas con el tráfico de mercancías, pasajeros y buques (petición de escala, fondeos, atraques, etc).
- *los servicios que presta la Entidad (directa o indirectamente) relacionados con el tráfico de mercancías, pasajeros y buques (suministros, avituallamiento, estiba y desestiba, etc.).
- *las instalaciones asociadas a cada operación y/o servicio.
- *las actividades y características de las empresas prestatarias de servicio que integran la Comunidad Portuaria (navieras, consignatarias, transitarias, estibadoras, astilleros, etc.).

- **Prevención de Riesgos Laborales**

Representantes a nivel Estatal y Territorial

Conocimiento básico sobre:

- *la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- *la normativa estatal y autonómica en materia de prevención de riesgos laborales que afectan a su ámbito de actuación.
- *los riesgos generales y específicos, sus factores y prevención.
- *los organismos públicos y privados relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- *los daños derivados del trabajo (accidentes y enfermedades, dimensión del problema, etc.).

Conocimiento medio sobre:

- *las reglas y medidas preventivas sencillas de accidentes y daños derivados del trabajo.

Representantes a nivel Local

Conocimiento básico sobre:

- *la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- *la normativa nacional en materia de prevención de riesgos laborales que afecta a su departamento.
- *los riesgos generales y específicos, sus factores y prevención.
- *los organismos públicos y privados relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- *los daños derivados del trabajo (accidentes y enfermedades, dimensión del problema, etc.).

- **Relaciones Laborales**

Representantes a nivel Estatal y Territorial

Conocimiento básico sobre:

- *los procedimientos administrativos relacionados con la gestión de personal.
- *los diferentes tipos de contratos de trabajo.
- *los conceptos que componen la nómina y su proceso de generación.
- *las técnicas de planificación y evolución de plantillas.

Conocimiento medio sobre:

- *los procesos de cobertura de vacantes.

Conocimiento experto sobre:

- *la legislación en materia sindical (Ley Orgánica Libertad Sindical y Reglamentos).
- *los convenios colectivos sectoriales.
- *la normativa laboral interna y el Convenio Colectivo.

- *la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores y Reglamentos que lo desarrollan) y de seguridad social (Ley General de Seguridad Social y Reglamentos que lo desarrollan).

Representantes a nivel Local

Conocimiento básico sobre:

- *los procedimientos administrativos relacionados con la gestión de personal.
- *los diferentes tipos de contratos de trabajo.
- *los conceptos que componen la nómina y su proceso de generación.
- *las técnicas de planificación y evolución de plantillas.

Conocimiento medio sobre:

- *los procesos de cobertura de vacantes.
- *la legislación en materia sindical (Ley Orgánica Libertad Sindical y Reglamentos).
- *los convenios colectivos sectoriales.
- *la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores y Reglamentos que lo desarrollan) y de seguridad social (Ley General de Seguridad Social y Reglamentos que lo desarrollan).

Conocimiento experto sobre:

- *la normativa laboral interna y el Convenio Colectivo.

• Sector y Estrategia Portuaria

Representantes a nivel Estatal y Territorial

Conocimiento básico sobre:

- *el sistema portuario español.
- *la estructura, características y servicios diferenciales de los puertos más competitivos.
- *las principales instituciones y organismos con competencias en el sector portuario y sus funciones específicas.
- *los términos y acuerdos más comunes en el comercio internacional (FOB, CIF, DAF, DDP, etc.).

Conocimiento medio sobre:

- *las empresas que operan en el sector portuario.

Representantes a nivel Local

Conocimiento básico sobre:

- *el vocabulario asociado (contenedores, terminal, tráfico portuario, armador, transitario, consignatario, incoterms, importación, etc.).
- * las principales empresas que operan en el sector portuario.

- **Seguridad Industrial**

Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- * el vocabulario asociado (extintor, boca de incendios equipada, incendio, explosión, fuga, derrame, etc.).
- * las señales y símbolos de seguridad asociados a los diferentes tipos de mercancías (mercancías peligrosas, etc.) y operaciones (almacenamiento y transporte).
- * los riesgos básicos asociados a la actividad de cada concesión y a las operaciones terrestres y marítimas.
- * el plan de emergencia interior (P.E.I.) en el ámbito de su ocupación.
- * los equipos de protección contra incendios.
- * el reglamento nacional de admisión, manipulación y almacenamiento de mercancías peligrosas.

- **Seguridad Operativa**

Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local

Conocimiento básico sobre:

- * la zona de servicio del Puerto y los distintos accesos.
- * el reglamento general de servicios y policía del Puerto (competencias) y protocolos de actuación interna en materia de seguridad operativa.
- * los tipos de actuación en zonas lúdicas y de servicio (técnicas de patrullaje, denuncia, etc).

- **Uso y Explotación de Sistemas**

Representantes a nivel Estatal, territorial y local

Conocimiento básico sobre:

- * manejar a nivel básico los paquetes ofimáticos.
- * manejar el sistema de gestión exigido para su función.
- * utilizar las soluciones web para la obtención de información.
- * utilizar la red como elemento de compartición de información y de dispositivos.

- **Comunicar**

Representantes a nivel Estatal

- * Realizar una comunicación, oral o escrita, con claridad y en un lenguaje común adaptado a la audiencia, de modo que pueda ser fácilmente comprendida por interlocutores ajenos al ámbito del trabajo.

- *Antes de realizar una comunicación efectuar un análisis del para qué de la exposición, del tipo de audiencia a la que va dirigida, del posible impacto del mensaje y de los medios de apoyo a emplear.
- *Establecer habitualmente comunicaciones de importancia con clientes internos / externos con orientación de servicio a los mismos.

Representantes a nivel Territorial

- *Intercambiar frecuentemente información en el ámbito de su función dirigida a receptores de otros puntos de la organización donde es necesario realizar explicaciones claras y precisas, por lo que será necesario adaptarlas a las características del interlocutor al que se destinan.
- *Establecer comunicaciones, centradas en cuestiones de cierta relevancia, con clientes internos / externos con orientación de servicio a los mismos.

Representantes a nivel Local

- *Intercambiar frecuentemente información en su ámbito de actuación acerca de situaciones habituales. No se precisa gran adaptación de los mensajes a los interlocutores, aunque en algunos casos pueda tratarse de informaciones de cierta relevancia para los implicados.
- *Recibir y transmitir información relativa a trámites ordinarios, con clientes internos / externos con orientación de servicio a los mismos.

• Gestionar

Representantes a nivel Estatal y Territorial

- *Conseguir los objetivos establecidos con recursos de cierta índole (en calidad o cantidad), dentro de los límites de tiempo previstos y ajustados a los estándares de calidad exigidos.

En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben de resolver los problemas o incidencias importantes que puedan surgir con los recursos utilizados o con las actividades que se realizan, y que conllevan habitualmente el análisis y la toma de decisiones respecto a la idoneidad de distintas alternativas de acción para solucionarlos, e incluso, analizar y proponer mejoras de procedimientos operativos y de control, pudiendo ser adaptados dentro de unos límites o normas estandarizadas.

Representantes a nivel territorial

- *Conseguir los objetivos establecidos con un número no elevado de recursos, donde con cierta frecuencia se presentan problemas derivados de su utilización o de las actividades que se realizan.

Representantes a nivel local

- *Desarrollar su función, resolviendo las incidencias que puedan surgir mediante procedimientos establecidos.

- **Liderar**

Representantes a nivel Estatal y Territorial

- *Actuar de guía de grupos, sobre los que no existe mando funcional ni jerárquico (no es inmediato), hacia la consecución de objetivos en situaciones de cambio.
- *Supervisar el comportamiento de las personas del grupo estableciendo controles o índices de medición de logros y proporcionando orientaciones a cada una sobre su actuación.
- *Implicar a los miembros del grupo en los objetivos establecidos mediante el convencimiento y la motivación.

En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben de actuar de guía de grupos homogéneos de personas, en situaciones no habituales, estableciendo prioridades en los objetivos y en el marco de actuación, a partir de las orientaciones y políticas establecidas, valorar la capacidad del grupo para asimilar y dirigirse hacia nuevos objetivos de cambio, identificar los estados de necesidad del equipo, proponerles objetivos retadores que satisfagan esas necesidades y conseguir su responsabilidad sobre los mismos, y proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación.

Representantes a nivel Local

- *Actuar de guía de grupos de personas, hacia la consecución de objetivos en situaciones de cambio, con directrices y líneas de acción a seguir definidas.
- *Detectar situaciones susceptibles de mejora y proponer vías de cambio que faciliten su ejecución.
- *Supervisar el propio comportamiento y solicitar información de modo proactivo sobre su actuación para poder mejorarla

- **Negociar**

Representantes a nivel Estatal

- *Negociar acuerdos acerca de temas relevantes para algún Organismo o para el Sector. Detectar o averiguar las necesidades y expectativas de la otra parte y adoptar distintas posturas de negociación en función de las mismas. Emplear argumentos persuasivos que permitan ser convincente y preocuparse por obtener el "sí" al compromiso de las otras partes implicadas.
- *Solucionar conflictos, llegando a acuerdos importantes con colectivos que, a priori, poseen fuertes intereses divergentes.

Representantes a nivel Territorial

- *Negociar acuerdos de cierta importancia cuando, a priori, pueden existir fuertes intereses divergentes.
- *Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en grupos de tamaño medio y explicar las razones que han conducido a las mismas logrando su aceptación.

Representantes a nivel Local

- *Negociar soluciones aceptables en situaciones de desacuerdo, que afecten a nivel de Organismo.

- **Planificar**

Representantes a nivel Estatal y Territorial

- *Planificar tareas homogéneas persiguen un objetivo a corto, medio y largo plazo.

En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben realizar planificaciones, a corto y medio plazo donde los pasos a seguir y el encadenamiento de tareas son heterogéneos e interdependientes. Exigen, por tanto, una sincronización en el tiempo; es decir, el que se pueda abordar una tarea depende del absoluto cumplimiento de otra.

Representantes a nivel local

- *Programar actividades en las que los procedimientos están establecidos.

- **Trabajar en Equipo**

Representantes a nivel Estatal y Territorial

- *Trabajar frecuentemente dentro de un equipo de personas donde es necesario mantener contactos habituales con personas de cualquier Organismo.
- *Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en el seno del equipo y explicar las razones que han conducido a las mismas logrando su aceptación.

En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben trabajar frecuentemente dentro de un equipo de tamaño medio, interno o externo, logrando la cooperación de sus miembros, participar habitualmente en relaciones con otras unidades de la organización, y resolver conflictos generados en equipos de tamaño medio, proponiendo soluciones que sean aceptadas por los mismos.

Representantes a nivel Local

- Adoptar comportamientos de cooperación en aquellas situaciones de trabajo donde se requiere cierta coordinación con otras personas pudiendo existir cierta interdependencia entre sus actividades.
- Adoptar comportamientos que apoyen y favorezcan el respeto por las reglas comunes de trabajo establecidas en un grupo, fomentando el cumplimiento de los objetivos.

Estos conocimientos y cualidades trasladados a niveles competenciales serían los que se detallan a continuación:

	ASESORIA JURIDICA	CALIDAD	COMERCIAL Y MARKETING	COMPRAS Y SUMINISTROS	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	DESARROLLO DE PROYECTOS TELEMATICOS	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZAC	DIBUJO TECNICO Y TOPOGRAFIA	GESTION DE ACTIVIDADES PESQUERAS	GESTION DE DOMINIO PUBLICO	GESTION DE MERCANCIAS	GESTION DOCUMENTAL	GESTION ECONOMICO FINANCIERA Y PRESUPUESTAR	IDIOMAS	INFRAESTRUCTURAS	LOGISTICA E INTERMODALIDAD	MEDIO AMBIENTE	NAUTICA PORTUARIA	NORMATIVA PORTUARIA	OPERACIONES Y SERVICIOS PORTUARIOS	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	RELACIONES LABORALES	SECTOR Y ESTRATEGIA PORTUARIA	SEGURIDAD INDUSTRIAL	SEGURIDAD OPERATIVA	SISTEMAS DE AYUDA A LA NAVEGACION	TRAFICO DE PASAJEROS	USO Y EXPLOTACION DE SISTEMAS	COMUNICAR	GESTIONAR	LIDERAR	NEGOCIAR	PLANIFICAR	TRABAJO EN EQUIPO	
Repr. Estatal	2	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	2	3	2	1	1	0	0	1	3	2	2	4	2	2	
Repr. Territorial	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	2	3	2	1	1	0	0	1	2	2	2	3	2	2	
Repr. Local	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1

Con estos perfiles competenciales, aplicando el algoritmo de jerarquización de ocupaciones, nos da una puntuación para la teórica ocupación de "Representante Estatal" de 175 puntos, que en algunos casos puede llegar a 195 puntos, para la de "Representante Territorial" de 150 puntos, y para la de "Representante Local" de 100 puntos.

Desarrollo formativo y compensación económica

La conveniencia, tanto para el propio sindicato como para la parte empresarial, de tener unos interlocutores con un nivel formativo y unas cualidades idóneas para el desempeño de su función como tal, debe de ser una responsabilidad compartida.

Por tanto, se deben de establecer los mecanismos necesarios, por ambas partes, que permitan dar solución a las cuestiones siguientes:

- Eliminar las posibles distancias entre el perfil requerido, definido anteriormente, y el perfil personal actual de cada representante.
- Reconocer el perfil bajo los procedimientos establecidos en Convenio.

- Establecer una compensación económica adecuada al perfil aportado.

Para eliminar las distancias al perfil requerido se deben de desarrollar las acciones formativas pertinentes. Dado que, como vamos a ver seguidamente, la formación va a tener consecuencias económicas, siguiendo el procedimiento establecido en el II Convenio, se desarrollará fuera del horario de trabajo. Además, como se trata de formación no planificada por ninguno de los Organismos que componen el Sistema, sino que debe de ser planificada por los sindicatos, éstos deben asumir la gestión y los costes inherentes a la misma y a su impartición.

El reconocimiento de los perfiles que se vayan adquiriendo también, lógicamente, debe de hacerse de acuerdo a los procedimientos establecidos en Convenio, por lo que es necesario que exista una evaluación realizada por el proveedor de la formación que indique el aprovechamiento de la acción formativa, y una evaluación posterior por parte del sindicato a nivel estatal que dictamine si aplica esta formación en su función como representante a efectos de consolidarle el perfil adquirido.

En cuanto a la compensación económica, tal y como se encuentra establecido en la actualidad, corre a cargo del Organismo correspondiente (Autoridad Portuaria y/o Puertos del Estado), y debe de corresponder con el perfil requerido, una vez que se corrijan las distancias entre el mismo y el perfil personal.

Los niveles según los puntos calculados anteriormente serían los que se indican a continuación. En cuanto al número de representantes en cada nivel, se señalan a continuación los máximos posibles, si bien existe otro límite: el del número total de liberados de que disponga cada sindicato, por acumulación de horas sindicales, en los términos establecidos en el II Convenio. Habrán de respetarse ambos límites: el total y el fijado para cada nivel.

- Nivel estatal: Responsables Nivel 5 (antiguo Nivel 11), hasta un máximo de dos representantes; Número: 1 U.G.T. y 1 CC.OO. Responsables Grupo II Banda I nivel 8 (antiguo nivel 10); Número: 6 UGT, 6 CCOO. y 1 C.I.G.
- Territorial: Grupo II Banda II nivel 3 (entre el antiguo nivel 9 y el 10). Se computan las doce CCAA con puertos, y uno más para desdoblar Andalucía; Número: 13 UGT, 13 CCOO, 1 CIG, 1 ELA, 1 LAB.
- Local: Grupo III Banda I nivel 4 (antiguo nivel 8); Número: 28 UGT, 28 CCOO, 5 CIG, 2 ELA, 2 LAB.

En cuanto al procedimiento sería el siguiente:

- Se empieza a percibir la retribución correspondiente a la clasificación que corresponda a partir de dos años de desempeño del cargo, previa acreditación de la formación impartida por el sindicato. Podrán establecerse fórmulas colaboración con la empresa a efectos de definir y desarrollar los contenidos de la formación y coordinar acciones formativas.
- Se consolida tras ocho años en el cargo (6 percibiendo la retribución). Si ha habido cambios de responsabilidad, se tomará el nivel de la responsabilidad en que haya ejercido más tiempo, salvo en la estatal, donde tendrá que estar cuatro años como mínimo. Se consideran los últimos ocho años.
- Régimen transitorio: se reconoce el perfil y el tiempo a los representantes que actualmente desempeñan los cargos, con arreglo a lo siguiente:
 - Realizarán las acciones formativas necesarias para alcanzar el perfil correspondiente, que serán ejecutadas y certificadas por el Sindicato, con los mecanismos de colaboración con la empresa que se establezcan.
 - Se comienza a computar el tiempo de desempeño, a efectos de cobro y consolidación, a partir del 1 de enero de 2000, fecha de inicio de los trabajos de desarrollo del modelo de gestión por competencias posteriormente recogido en el Convenio. Por tanto, si se alcanza un acuerdo, quienes vengan desempeñando las correspondientes funciones desde antes del 1 de enero de 2000 y acrediten el correspondiente perfil completarán su periodo de carencia el 1 de enero de 2006.

Conclusión

Existe una necesidad, tanto sindical como empresarial, de tener unos interlocutores sociales más cualificados, técnica y cualitativamente, fundamentada en la aplicación de un nuevo Convenio, y en especial en el Modelo de Gestión por Competencias.

Esta necesidad se traduce en el requerimiento de unos niveles competenciales, que serán alcanzados a través de la formación pertinente. Esta formación para los miembros sindicales dedicados profesionalmente a esta labor (liberados), al nivel que corresponda, debe de ser lógicamente planificada y asumida por la representación social, e impartida fuera del horario laboral, aplicando los procedimientos establecidos en el II Convenio Colectivo a tales efectos.

Consecuentemente estas exigencias tendrán una compensación económica, una vez alcanzados los requerimientos competenciales, que correrá a cargo de la empresa. Para un representante estatal máximo se corresponderá con el antiguo Nivel 11 (U.G.T y CC.OO.), para un representante a nivel estatal se corresponderá con el antiguo Nivel 10, para un representante a nivel territorial con el antiguo nivel 9,5, y para uno a nivel local con el antiguo nivel 8. Esta compensación se percibirá mientras ejerza esta representatividad, consolidándose, en su caso, el perfil personal adquirido a todos los efectos posteriores.