



Administración Nacional de Puertos  
2009/2011



## MENSAJE DEL DIRECTOR

Estamos presentando nuestra primera Comunicación de Progreso que representa en un apretado resumen los principales avances en materia de Responsabilidad Social del periodo 2009/2011.

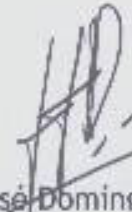
Nuestra empresa considera que el trabajo portuario es muy importante para mantener un desarrollo sustentable de toda la economía, pero debe ser acompañado en todo momento con políticas claras que fortalezcan los principios del respeto a los Derechos Humanos, Laborales y Medio Ambientales.

Por eso en medio de todo el movimiento diario de las mercaderías en los puertos y más allá de las circunstancias resaltamos un aspecto del trabajo para una empresa del Estado, el compromiso con la sociedad y la Responsabilidad Social coexisten como dos atributos propios de su filosofía que envuelven a todas las actividades.

Una muestra clara de este compromiso es la adhesión de la Administración Nacional de Puertos al Pacto Global de la ONU y la participación desde el comienzo en la Red Local del Pacto Global.

Hemos articulado las acciones para que participen en un pie de igualdad todos los intervinientes en la actividad portuaria, públicos y privados, tanto en su calidad de operadores, clientes o proveedores.

En este período la ANP ha respaldado iniciativas comunitarias en localidades adyacentes a las áreas de sus operaciones, fomentó el respeto de los Derechos Humanos, propició la implementación de proyectos integrados a las ciudades, y posibilitó la ejecución de los estudios ambientales mas importantes realizado en los últimos años en el país en nuestra área.

  
Juan José Domínguez

Director Administración Nacional de Puertos

## PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Por la Ley No. 5.495 del 21/7/1916 se crea la Administración Nacional de Puertos (ANP) de la República Oriental del Uruguay con el fin de estructurar la actividad portuaria.

De acuerdo con la armonización de los textos legales y lo dispuesto por la Constitución de la República Oriental del Uruguay compete al MTOP (Ministerio de Transporte y Obras Públicas) oficiar de nexo entre la ANP y el Poder Ejecutivo.

Legalmente es un Servicio Descentralizado, persona de derecho público regulado por la *Sección XI de la Constitución de la República*.

Entre sus cometidos, en especial en su artículo 9º y en la redacción dada por el artículo 10º de la Ley 16.246 del 8/4/92, donde le confieren la administración, conservación y desarrollo del puerto de Montevideo y de los demás puertos de carácter comercial que el Poder Ejecutivo le encomiende.

Asimismo le compete el asesoramiento al Poder Ejecutivo en materia portuaria y la prestación de los servicios portuarios en forma directa o indirecta cuando así lo determine el Poder Ejecutivo.

La ANP tiene su sede en la Rambla 25 de Agosto No. 160 de la ciudad de Montevideo, y administra puertos comerciales en las ciudades de:

Departamento de Montevideo - Puerto de Montevideo

Departamento de Colonia - Puerto de Juan Lacaze

Departamento de Colonia - Puerto de Colonia

Departamento de Colonia - Puerto de Nueva Palmira

Departamento de Río Negro - Puerto de Fray Bentos

Departamento de Paysandú - Puerto de Paysandú

Departamento de Salto - Puerto de Salto

En el marco de su planificación estratégica, el equipo de conducción de la ANP definió su Misión y los Valores Organizacionales asentados en una visión del país.

Misión: Posicionar al Uruguay como nodo logístico entre la región y el mundo en función del desarrollo productivo sustentable del país.

**Valores Organizacionales:**

- Compromiso País: trabajar comprometidamente como servidores públicos brindando a la comunidad uruguaya y a la región, un servicio eficiente, con transparencia y atención a los objetivos.
- Servicio y Orientación al Cliente: buscar la excelencia en el servicio al cliente, asegurando los máximos niveles de calidad a través de la profesionalidad de la gestión, mediante el trabajo en equipo, con participación y comunicación fluida entre los actores de la comunidad portuaria.
- Valorización y Fortalecimiento de los Recursos Humanos: impulsar el respeto por los trabajadores de la comunidad portuaria, jerarquizando la seguridad laboral y la tolerancia, y garantizando el desarrollo personal y profesional de los mismos.
- Innovación: Innovar mediante nuevas tecnologías y procesos de trabajo, asumiendo los riesgos inherentes de toda etapa de transformación para generar nuevas alternativas a través de la creatividad.

## **LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL ABARCAN CUATRO GRANDES TEMAS:**

Quando la Administración Nacional de Puertos adhiere en el mes de octubre del año 2009 al Pacto Mundial de Naciones Unidas ratifica una política estratégica y comienza una revisión del sistema de registros utilizados hasta la fecha para orientarlos hacia los primeros Indicadores del Global Reporting Initiative (GRI).

### **Derechos Humanos:**

Los Principios 1 y 2 comprometen a las empresas a apoyar y respetar los Derechos Humanos fundamentales emitidos en la Declaración de Naciones Unidas del 10/12/848 y asegurarse no ser cómplices de su vulneración, también la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Frente a una empresa que esta dedicada a cubrir servicios portuarios con labores tradicionalmente masculinas, hoy aunque la población sigue siendo mayoritariamente compuesta por hombres (un 70% ) aumenta la participación de las mujeres (30%) en todos los ámbitos.

El 10 de marzo de 2009, el Directorio resuelve (Resolución125/3.489) conformar un grupo de trabajo para el estudio específico, análisis y seguimiento de los temas vinculados a género, integrado por representantes del Directorio, la División de RRHH y el Sindicato Portuario.

Posteriormente, el 8 de setiembre, se resuelve (Resolución 604/3.506) aprobar en forma provisoria la “Política de Calidad con Equidad de Género” comprometiendolo su inclusión en la Política Integrada de ANP.

**Relaciones Laborales:**

Los Principios 3 a 6 comprometen a las empresas a apoyar la libertad de afiliación sindical y reconocimiento de la negociación colectiva, eliminar el trabajo forzoso e infantil, así como abolir las practicas de discriminación en el trabajo.

El 84.68 % del total de la plantilla de trabajadores de la empresa ANP se encuentra afiliado al Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA), que es el Sindicato que representa a todos los trabajadores portuarios, tanto públicos como privados.

Las recomendaciones de la Dirección Sindical son tomadas en cuenta por el Directorio de la ANP, se puede decir que existe un diálogo positivo.

La empresa ANP apoya la actividad sindical a través del préstamo de salas, equipos, ubicación de carteleras en lugares de continuo acceso y participación activa en comisiones, actos, etc.

Las principales empresas operadoras portuarias que desarrollan su actividad en el sector privado también respetan la actividad sindical que realiza el SUPRA.

En el marco de la Negociación Colectiva tripartita que dispone el país, se realizan los contratos de trabajo para el sector público y la mayor parte del sector privado, no constatándose a la fecha casos de trabajo forzoso u obligatorio.

En el control de estas actividades participa además de la ANP y SUPRA, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es de valorar el proceso de instalación del tema género en la empresa. Se inicia el trabajo con el Modelo de Calidad con Equidad en 2009 con el programa INMUJERES del Ministerio de Desarrollo Social -MIDES-. El Directorio comparte las acciones que se vienen tomando como por ejemplo las auditorías de género.

Se cuenta con mejoras operativas para el seguimiento del tema, en 2009 se realizó un primer diagnóstico con la asesoría de INMUJERES y se han actualizado estos datos a 2011, generando una herramienta necesaria para elaborar los planes de acción y revertir las inequidades encontradas. Por otra parte mediante actividades específicas este año se han sensibilizado a 87 funcionarios/as que representan el 11 % del personal.

Es preciso señalar la importancia de los cambios que se comenzaron a gestar en las convocatorias y perfiles de puestos incorporando el lenguaje inclusivo, sensibilizando al personal de recursos humanos, generando mecanismos que garanticen un seguimiento y control por parte del comité de calidad con equidad en los tribunales de concurso entre otros que han permitido pasos cualitativos y simbólicos muy importantes. Aquí se destaca el caso de ANP se ha logrado que una veedora de género y referente del Comité asesore en los procesos de selección y reclutamiento.

Un logro importante es que se ha logrado generar rotación de tareas entre funcionarios varones y mujeres; actualmente tres mujeres se encuentran en proceso de capacitación para su inserción al sector grúas.

Es destacable también el ingreso de mujeres, con adecuadas condiciones de trabajo, a sectores altamente masculinizados, por ejemplo sector controles. Las mujeres que ingresaron a estos sectores han asumido efectivamente las funciones del cargo, es decir tareas tradicionalmente masculinas (por ejemplo: control del muro o muelle o aprovisionamiento de agua).

**Medio Ambiente:**

Los principios 7 a 9 comprometen a las empresas a hacer un enfoque preventivo sobre la protección del medio ambiente, favoreciendo el desarrollo de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Nuestra empresa, para mejorar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional ha creado unidades específicas en el año 2007.

El Directorio de la ANP en la Resolución 552/3.404, del 5 de abril de 2006, aprobó la “Política Ambiental de la Administración Nacional de Puertos”.

El propósito de la Unidad Gestión de Medio Ambiente es la aplicación de la resolución donde la ANP reconoce en sus Principios Ambientales las responsabilidades respecto a la prevención y preservación del Medio Ambiente:

1) Adoptar, documentar, implementar y mantener las medidas necesarias para minimizar los impactos ambientales que puedan ocasionarse en las operaciones portuarias en general.

2) Establecer metas y objetivos que tiendan a la mejora ambiental continua.

3) Registrar todas las actividades definidas en procesos de gestión que sirvan de indicador del desempeño ambiental.

4) Cumplir y observar atentamente el cumplimiento de todos los extremos legales ambientales, normas y procedimientos, en el ámbito de la ANP y en sus áreas concesionadas, que eviten efectos adversos sobre el medio ambiente, incidiendo directamente sobre la prevención de la contaminación, como así además, proteger a las personas, empresas y a la comunidad portuaria general.

5) Establecer los canales de comunicación necesarios para difundir en forma amplia al personal, proveedores, empresas concesionarias y a la sociedad en su conjunto, sobre los procedimientos y estándares establecidos.



Actualmente se viene trabajando en los Comité de Gestión Ambiental del Puerto de Montevideo y del Interior (CGAPMI). Estos Comité están integrados por Delegados de Instituciones del sector público y privado que actúan en el ámbito fluvio-marítimo-portuario. (Resolución 220/3367).

La ANP brinda asistencia técnica en este sentido a otros organismos, usuarios, agencias marítimas, PTI, etc.

Nos estamos relacionando con otras organizaciones en busca de mejorar nuestro desempeño en este sentido. Hemos firmado un convenio con la Facultad de Ciencias para determinar los índices de contaminación biológica. Con la Facultad de Ingeniería/ IMFIA, se están realizando estudios para el confinamiento de lodos contaminados por medio de geotextiles.

Este año se han realizado tres cursos de capacitación en este sentido, el primero sobre gestión de residuos tóxicos, el segundo sobre tecnologías limpias y final de tuberías y el tercero sobre mercaderías peligrosas.

Debemos destacar que en el año 2010 recibimos el 4to. Puesto a la empresa que entregó mayor cantidad de papel usado para reciclaje por el Proyecto Redpapel con un total de Kg. 14703, que fue volcado a las escuelas públicas del entorno portuario, en papel higiénico, resmas de papel A4, cartulinas, cuadernos, etc.

**Lucha contra la corrupción:**

El principio 10 compromete a las empresas a luchar contra la corrupción en todas sus formas entre ellas la extorsión y el soborno.

**LA1 - Dotación de personal total por tipo de contrato y región**

<i>* Contrato de empleo</i>	Tipo de contrato	Trabajadores	% Tipo de Contrato
Funcionarios	1	759	83,04%
Becarios	2	54	5,91%
CAT	3	71	7,77%
Zafrales	6	17	1,86%
Presidencia/Vocales	7	3	0,33%
TCP/ Asesores	8	9	0,98%
Ingreso Anticipado	9	1	0,11%
<b>Total</b>		<b>914</b>	<b>100,00%</b>

<i>* Región</i>	Trabajadores	% s/ región
Puerto de Nueva Palmira	16	1,75%
Puerto de Paysandú	11	1,20%
Puerto de Fray Bentos	9	0,98%
Puerto de Sauce	7	0,77%
Puerto de Colonia	49	5,36%
Puerto de Salto	3	0,33%
Puerto de Montevideo	819	89,61%
<b>Total</b>	<b>914</b>	<b>100,00%</b>

**LA7 - Índice de lesiones, enfermedades laborales y días perdidos**

<i>*Región</i>	Lesiones	Enfermedades	Días perdidos
Puerto de Nueva Palmira		24	102
Puerto de Paysandú		3	40
Puerto de Fray Bentos		4	16
Puerto de Sauce		10	44
Puerto de Colonia		15	454
Puerto de Salto		1	2
Puerto de Montevideo	406	1369	11718
<b>Total</b>	<b>406</b>	<b>1426</b>	<b>12376</b>

Lesiones = Heridos por accidente, solo datos de MVD

Días Perdidos = Perdidos por licencia médica

Enf. Laborales = Cant. de certificaciones por localidad