



## Multiescalaridad y poder territorial como ejes de renovación en el sindicalismo portuario: el caso del Puerto Bahía de Algeciras



### Nazaret Castro Buzón

Universidad de Cádiz

Departamento de Economía General  



### Hege H. Heivestad

Universidad de Oslo

Departamento de Antropología Social  

### Beltrán Roca

Universidad de Cádiz

Departamento de Economía General  

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.102215>

Recibido: 14/04/2025 • Aceptado: 15/09/2025

**Resumen:** Este artículo estudia un caso de renovación sindical en el contexto portuario español, aplicando la perspectiva de la geografía laboral. A partir de entrevistas cualitativas, análisis documental y trabajo de campo etnográfico, analiza en clave espacial las estrategias de la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar, un caso exitoso de revitalización sindical que ha logrado importantes cotas de representatividad. El artículo identifica dos elementos clave en el proceso analizado de revitalización sindical: el empleo de prácticas multiescalares y el desarrollo de poder sindical territorial, que, a su vez, se basa principalmente en cinco ejes: la horizontalidad organizativa, la orientación al conflicto, la cualificación de los oficios, control sindical y el fomento de la solidaridad intraportuaria. El conocimiento acerca de los vectores de renovación del caso de estudio puede ayudar a pensar sobre los límites y potencialidades para revitalizar a los sindicatos en otros contextos laborales más allá del portuario.

**Palabras clave:** sindicatos, sindicalismo marítimo, renovación sindical, puertos, geografía laboral, poder territorial, escala.

### ENG Multiscalarity and territorial power as axes of renewal of seaport unionism: the case of the Port of the Algeciras Bay

**Abstract:** This article examines a case of trade union renewal in the Spanish port sector through the lens of labour geography. Drawing on qualitative interviews, document analysis, and ethnographic fieldwork conducted between 2018 and 2024, it explores the spatial strategies employed by the *Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar*—a notable example of successful trade union revitalisation that has achieved substantial representativeness across Spanish ports. The analysis identifies two central dynamics in this process: the deployment of multi-scalar practices and the construction of territorial trade union power. This territorial power is built upon five key pillars: organisational horizontality, a proactive stance toward labour conflict, task-specific skill development, union control, and the fostering of intra-port solidarity. Understanding these vectors of

renewal offers valuable insights into both the limitations and possibilities of trade union revitalisation beyond the maritime sector.

**Keywords:** trade unions, maritime trade unionism, trade union renewal, seaports, labour geography, territorial power, scale.

**Sumario:** 1. Introducción 2. La renovación sindical desde una perspectiva socioespacial 3. Metodología 4. El Puerto Bahía de Algeciras dentro de la cadena global 5. Sindicalismo portuario en Algeciras: el caso de Coordinadora 6. Los vectores de la renovación sindical 6.1. La articulación de escalas 6.2. El poder territorial 7. Conclusiones 8. Bibliografía

**Cómo citar:** Castro Buzón, N., Heivestad, H. y Roca, B. Multiescalaridad y poder territorial como ejes de renovación en el sindicalismo portuario: el caso del Puerto Bahía de Algeciras, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 44(1), 19-36, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.102215>

## 1. Introducción

En el presente artículo se analiza el proceso de renovación sindical en el ámbito portuario español empleando la perspectiva de la geografía laboral. En concreto, se presta atención a la combinación de escalas de acción y el desarrollo de formas de poder territorial como claves de revitalización sindical en el caso de la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar, un sindicato fundado en 1979 por parte de los estibadores que ha ostentado la mayor cuota de representatividad en dicho colectivo, liderado la oposición a la liberalización de los puertos, y que, a partir de 2009, protagonizó un proceso de revitalización sindical. La literatura académica ha puesto de manifiesto la diversidad de estrategias a través de las cuales se puede llevar a cabo la renovación sindical, principalmente a través de cambios en los repertorios de acción, la política de alianzas, las estructuras organizativas, la democracia interna, y los modos de aproximarse a los trabajadores (Hurd, 2003; Murray, 2017). Dicha, reflexión, no obstante, debe prestar atención al modo en que los contextos laborales y espaciales específicos ofrecen oportunidades y limitaciones para la renovación sindical. Para ello, este trabajo emplea las herramientas conceptuales de la geografía de los trabajadores (Herod, 2001), que pueden ser estudiadas para entender la espacialidad de la estrategia sindical (Roca, 2020), centrándose en un caso de éxito de renovación sindical en uno de los contextos laborales más relevantes en la actualidad desde el punto de vista de la conflictividad laboral: los puertos.

Los puertos constituyen configuraciones espaciales fundamentales en el capitalismo moderno. La expansión del transporte y la logística es una pieza central en los esfuerzos destinados a superar las crisis de acumulación inherentes el capitalismo. El peso en el empleo que ocupa el sector, unido a las contradicciones internas generadas por el intento de reducir tiempos (y costes) a través de la tecnología y la intensificación de la explotación laboral (Vela, 2018), convierten al sector logístico en uno de los principales focos contemporáneos de conflictividad laboral (Alimahomed-Wilson y Ness, 2018). En cierto sentido, la logística viene a sustituir sectores sindicales clásicos como la industria o la construcción como epicentro del movimiento obrero. Dentro de la logística, el papel de los puertos, por la concentración de trabajadores y el carácter geoestratégico de los mismos, es primordial.

Desde principios del siglo XXI, en un contexto de globalización neoliberal, competencia internacional y expansión de la industria logística, los puertos europeos y españoles han experimentado procesos de reforma, implicando generalmente la privatización y la transformación de los modelos de gobernanza. Estas dinámicas han obligado a las organizaciones sindicales a redefinir sus estrategias y actuaciones (Fox-Hodess, 2020).

La especialización que caracteriza al sistema portuario español hace que, a pesar de que los puertos tienen elementos comunes, cada puerto posea una serie de rasgos distintivos. Asimismo, la introducción de tecnologías y la lógica competencial y monopolista de la industria del transporte, produce configuraciones espaciales en constante cambio (Harvey, 1982). El volumen de tráfico, el tipo de mercancías y la importancia de los puertos van cambiando con el paso del tiempo. Así, cualquier análisis sobre los puertos debe prestar atención a las especificidades de cada contexto geográfico. El modo en que procesos globales y locales se articulan en los puertos, los convierten en escenarios privilegiados para examinar las estrategias que emplean las organizaciones sindicales para conservar o aumentar su poder y mejorar las condiciones para los trabajadores.

Este artículo estudia el caso de la experiencia sindical en el puerto que en la actualidad posee un mayor tráfico en España: el Puerto Bahía de Algeciras (PBA). A partir de los datos producidos mediante entrevistas cualitativas, análisis documental y trabajo de campo etnográfico entre 2018 y 2024, se analizan en clave espacial las estrategias de la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar, un caso exitoso de revitalización sindical que ha logrado importantes cotas de representatividad en numerosos sectores laborales portuarios, disputando la hegemonía que el sindicalismo de concertación, representado por CCOO y UGT, ostenta en la mayor parte de los contextos laborales.

El artículo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se presenta el marco teórico del estudio, que se basa en una reformulación de la literatura sobre revitalización sindical desde el prisma de la geografía laboral. En segundo lugar, se describe la metodología que se ha seguido para analizar el sindicalismo portuario. A continuación, se analiza el contexto laboral del Puerto Bahía de Algeciras, que ocupa un lugar estratégico dentro de las cadenas globales de suministro. Posteriormente, se analiza la evolución del movimiento sindical en dicho puerto, centrándose en la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores del Mar, que agrupaba inicialmente a los estibadores y a partir de 2009 se expandió a otros sectores laborales portuarios. Finalmente, se examinan las claves del éxito de dicha experiencia de renovación sindical, en concreto: el desarrollo de prácticas multiescalares y el control territorial sobre el espacio portuario. La experiencia del sindicalismo portuario puede ofrecer claves para comprender y promover la renovación sindical en otros contextos laborales más allá de los puertos.

## 2. La renovación sindical desde una perspectiva socioespacial

El declive del movimiento sindical, coincidiendo con el auge del modelo neoliberal de capitalismo y la transformación flexible de los procesos de trabajo, impulsó un debate en medios académicos y sindicales acerca de la renovación de las organizaciones de trabajadores (Lévesque y Murray, 2006; Voss, 2010). La renovación sindical implica procesos de cambio a diferentes niveles de las organizaciones obreras para reconstruir poder organizativo e institucional.

En un esfuerzo de síntesis, Murray (2017) señaló que las estrategias de renovación sindical giraban en torno a cuatro ejes: a) la modernización de la estrategia sindical; b) la reformulación de las estructuras sindicales y las técnicas de *organizing*; c) la renovación de los repertorios de protesta; y d) el acercamiento hacia los trabajadores precarizados y excluidos del mercado de trabajo. Respecto a la estrategia sindical, Hurd et al. (2003) identificaron seis estrategias en el sindicalismo estadounidense en las que intervenían tanto dinámicas institucionales como de movilización en red: *organizing*, acción política, creación de coaliciones, compromisos entre sindicatos y dirección de las empresas, cambio organizativo y solidaridad internacional. En relación con la estructura sindical, la cuestión de la democracia interna ha sido ampliamente debatida. Mientras generalmente se ha tendido a pensar que, a mayor democracia interna, mayor tendencia a la renovación, Voss (2010) ha señalado que la democracia debe entenderse no sólo en términos de participación de las bases, sino también en términos de representación de intereses de los trabajadores y nuevos sectores laborales (lo que podría denominarse “democracia sustantiva”). La otra dimensión de este eje, las campañas de afiliación y organización en

centros de trabajo y sectores laborales (*organizing*), también ha sido analizado y debatido en profundidad en diferentes contextos (Milkman, 2000; Simms y Holgate, 2010; Martínez Lucio et al., 2017). En el contexto español, Martínez Lucio (2017) ha señalado que las campañas en torno a las elecciones sindicales cumplen parcialmente las funciones que en otros contextos desempeña el *organizing*.

Respecto a los repertorios de protesta, literatura reciente ha enfatizado, por ejemplo, la relevancia del uso intensivo y estratégico de la huelga como mecanismo de renovación (Las Heras y Rodríguez, 2020), aunque el recurso a la huelga en España es bastante limitado, salvo la excepción del sindicalismo vasco. Finalmente, en relación con la conexión con los trabajadores precarizados y excluidos del mercado de trabajo, numerosos estudios han prestado atención al modo en que los sindicatos han desarrollado líneas de acción hacia precarios, migrantes, o mujeres, en muchas ocasiones formando alianzas con movimientos sociales y organizaciones comunitarias (Fine, 2006; Castellani y Roca, 2021). Las investigaciones también han enfatizado la necesidad de emplear nuevas narrativas que conecten con esos segmentos de la clase trabajadora (Lévesque y Murray, 2013) y disputen el relato, a través, entre otras estrategias, de la participación en eventos públicos, el uso estratégico de la denuncia pública en medios de comunicación y redes sociales y la articulación con movimientos sociales como el feminismo, el antirracismo o el ecologismo (Castro y Pinto, 2023; Filigrana, 2021).

En todos los casos, la renovación demanda de los sindicatos una mayor creatividad e innovación, involucrándose en dinámicas de experimentación, generalmente a pequeña escala (Laroche y Murray, 2024). Así, la renovación sindical también ha sido analizada desde la perspectiva de la escala y el espacio. El concepto de escala ha sido fundamental en el estudio del trabajo por parte de la geografía crítica (Castree et al., 2004). Las escalas pueden definirse como niveles espaciales que se encuentran jerarquizados. Asimismo, la escala, lejos de ser una ontología fija y dada, debe entenderse como una construcción social cambiante. En el caso de las relaciones laborales, los agentes económicos construyen las escalas a través de la negociación, el conflicto y la acción discursiva (Herod, 2011).

Un concepto clave en esta línea es el de circuitos espaciales de renovación sindical, que se refiere a una estrategia que busca revitalizar y fortalecer el movimiento sindical a través de una reconfiguración de sus acciones y relaciones en el espacio. En lugar de operar de forma aislada en lugares específicos (generalmente el centro de trabajo), los sindicatos se proponen crear redes y conexiones que abarquen diferentes escalas, desde lo local hasta lo global (Tufts, 2007). La idea de circuito pone de manifiesto la variabilidad las espacialidades en las que se desarrolla la acción sindical.

Al igual que ocurre con la escala, los sindicatos construyen otras ontologías espaciales, como el territorio. Kernallegenn (2010) estudió cómo el sindicato francés CFDT contribuyó a construir la región de Bretaña a través de la elaboración de discursos, la difusión de imágenes y la construcción de redes regionales. El concepto de territorio se refiere principalmente a un espacio formado a través de procesos de fronterización (Jessop et al., 2008). Aplicado al ámbito laboral, algunas investigaciones se han interesado por el control del espacio laboral por parte de los trabajadores. Ese control territorial se ejerce de múltiples formas. En su máxima expresión, se materializa en la capacidad sindical para decidir quién trabaja y quién no (por ejemplo, a través de bolsas de trabajadores bajo control sindical). También suele implicar la capacidad de paralizar la producción o la circulación de productos en determinados espacios. Pérez y Link (2018) van más allá y proponen la creación de “barrios sindicales” –es decir, espacios seguros para la acción sindical en los espacios de reproducción de la clase trabajadora– como fórmula para la revitalización sindical en contextos laborales hostiles a los sindicatos. Se trata, en otras palabras, de hegemonizar sindicalmente los lugares de vida de los trabajadores fuera de la empresa (por ejemplo, localizando sedes sindicales en dichas zonas). En este trabajo se utilizará el concepto de poder territorial para referirse al ejercicio del poder laboral a través de mecanismos que implican dinámicas de fronterización, esto es, procesos

por los cuales se construyen unidades espaciales específicas (en este caso “el puerto”) mediante acciones que implican exclusión e inclusión.

Hablar de construcción social del espacio implica reconocer la agencia de los actores económicos. En el ámbito de la renovación sindical, significa prestar atención a la agencia (espacial) de los trabajadores y las trabajadoras, tal y como ha sido enfatizado por la geografía laboral (Strauss, 2020; Coe y Jorhus-Lier, 2023). Las prácticas y estrategias sindicales pueden entenderse como manifestaciones de esa agencia espacial, mediadas por los imaginarios geográficos de personas trabajadoras y sindicalistas (Roca, 2020; Morales y Roca, 2022).

Basándose en las aportaciones de la geografía de los trabajadores y las trabajadoras (Herod, 2001), este artículo analizará la dinámica de renovación sindical en el Puerto Bahía de Algeciras (PBA) prestando atención al componente espacial de las estrategias sindicales. Específicamente se estudiará cómo la construcción/selección de escalas para la acción sindical y el poder territorial constituyen dos elementos clave en el desarrollo del sindicalismo portuario representado por la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), con una estructura propia para los estibadores (Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios, CEEP) y otra estructura para el resto de sectores laborales portuarios (Coordinadora Estatal de Trabajadores Portuarios, CETP; o Coordinadora de Trabajadores de los Puertos Andaluces, CTPA, como se denomina la estructura sindical en Andalucía).

### 3. Metodología

Este artículo es el producto de la puesta en común de dos investigaciones etnográficas distintas sobre el Puerto Bahía de Algeciras. Por un lado, el artículo se basa en un proyecto sobre el sindicalismo en la cadena logística que incluye las relaciones laborales y los sindicatos en el puerto algecireño como uno de los estudios de caso<sup>1</sup>. En este proyecto, que se ha ejecutado entre 2022 y 2026, se han realizado 12 entrevistas a trabajadores y sindicalistas de los dos sindicatos con mayor implantación en el puerto: Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM) y Comisiones Obreras (CCOO); además de Confederación General de Trabajadores (CGT), que ostentaba la representatividad en el servicio de remolque. La selección de informantes se rigió por el criterio de máxima variabilidad respecto a los sectores portuarios. El objetivo fue que el mayor número de sectores laborales portuarios estuviera representado: estiba, practicaje, punto de inspección fronterizo, amarre, remolque, agencias marítimas, personal de terminales y autoridad portuaria. Junto a las entrevistas, se han realizado sesiones de observación en actos sindicales y en el espacio portuario, además de un taller participativo con el objeto de construir una contra-cartografía que recogiera las narrativas de las personas trabajadoras acerca de su espacio de trabajo. El taller reunió a cinco sindicalistas y consistió en ubicar espacialmente en el recinto portuario las principales luchas sindicales, generando una discusión sobre la dimensión espacial de la acción sindical que fue grabada y analizada.

La información fue triangulada y complementada con el análisis documental, principalmente a partir de documentos estatales, sindicales y hemerográficos. Principalmente se analizó la información pública disponible en la web de la Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras y Puertos del Estado, las memorias anuales del sindicato Coordinadora a nivel estatal que ofrece información desagregada por territorios; y material de prensa, principalmente local, como el Diario del Puerto, Diario de Cádiz y Europa Sur. El material empírico fue sometido a transcripción, codificación y análisis temático (Braun y Clarke, 2006), prestando atención, entre otras cuestiones, a las líneas de renovación sindical existentes y su dimensión espacial. Por otro lado, el artículo se basa en un proyecto de investigación etnográfica sobre el Puerto de la Bahía de Algeciras y su contexto sociocultural. Este proyecto, que se llevó a cabo entre 2018 y 2021, con

1 Proyecto “SPATIALPOLITICS-The spatial politics of labour in the logistics industry” (referencia PID2021-122890OB-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España.

una investigación de seguimiento entre 2021 y 2024, se centró en el trabajo logístico, el sindicalismo y las relaciones puerto-ciudad. Metodológicamente, este proyecto aplicó métodos etnográficos, incluyendo la observación participante en contextos laborales portuarios, reuniones y entornos públicos, entrevistas formales e informales con diferentes actores, así como el análisis de documentos. Durante el trabajo de campo a largo plazo, el investigador interactuó con diferentes sectores del trabajo portuario: estibadores, practicante marítimo, agencias de aduanas, consignatarios, almacenamiento, control fronterizo, autoridad portuaria, transporte horizontal y otros actores logísticos. El proyecto siguió el trabajo de la CETM, a través de conversaciones, entrevistas y observación en reuniones sindicales

Un análisis temático adicional, centrado en las relaciones socio-espaciales en el sindicalismo portuario, hizo posible la puesta en común de materiales de ambas investigaciones para la redacción de este artículo.

#### **4. El Puerto Bahía de Algeciras dentro de la cadena global**

El Puerto Bahía de Algeciras cerró 2024 con un volumen de tráfico de mercancías superior a los 100 millones de toneladas, lo que supone el noveno año consecutivo en el que el puerto español se sitúa entre los cuatro puertos europeos que mueven semejantes volúmenes de carga, situando a Algeciras en el exclusivo grupo de los más conocidos puertos de Róterdam (Países Bajos), Amberes (Bélgica) y Hamburgo (Alemania). En cuanto al tráfico de contenedores, en 2024 el puerto movió 4,7 millones de TEUs (contenedores equivalentes a 20 pies) a través de las dos terminales de contenedores del puerto, APM Terminals y TTIA.

Pero ¿qué ha llevado a Algeciras, un puerto situado en una ciudad relativamente pequeña en el extremo sur de Europa, a la cima de la lista de puertos europeos? El crecimiento de Algeciras como puerto de carga se debe a su ubicación estratégica en el Estrecho de Gibraltar, una de las vías navegables más transitadas del mundo. El Estrecho es un cruce de las principales líneas de carga del mundo, las rutas marítimas Este-Oeste y Norte-Sur, y un llamado *choke point* (Carse et al., 2022). Algeciras tiene una desviación casi nula de estas rutas, además de sus condiciones naturales con aguas profundas en una bahía protegida. El puerto tiene conexiones directas con 200 puertos de todo el mundo, atendidos por 142 rutas regulares y 23 líneas navieras. Algeciras es además un punto intercontinental entre Europa y África, con un amplio tráfico ro-ro a través del Estrecho de Gibraltar.

El PBA también es un importante puerto de pasajeros, que conecta Algeciras con Tánger en Marruecos y con el enclave español de Ceuta en la costa norteafricana. Pero el Puerto de la bahía de Algeciras se ha convertido en un actor central en el Mediterráneo occidental, sobre todo por su papel como puerto de transbordo, lo que significa que la carga se descarga de un barco y se carga en otro para ser llevada a su destino final (Arvis et al., 2019). Sin embargo, la dependencia del puerto del tráfico de transbordo ha traído consigo una feroz competencia portuaria, sobre todo con el puerto marroquí de Tánger, cuyo crecimiento reciente ha sido excepcional. A pesar de ello, la expansión estratégica de la infraestructura de los muelles de atraque y la adquisición de grúas de alta capacidad están permitiendo que las dos terminales de contenedores reciban anualmente alrededor de 200 de los llamados megabuques. El manejo de estos megabuques, que transportan más de 16.000 TEU (los buques más grandes actuales superan los 24.000 TEU), es objeto de gran orgullo local (Leivestad y Schober, 2021).

Aunque Algeciras tiene una larga tradición histórica como punto de paso entre dos continentes, su puerto moderno tiene una historia más bien reciente. Desde los años 60, las instalaciones portuarias se han extendido a lo largo de todo el litoral, atravesando cuatro municipios diferentes. El Campo de Gibraltar se industrializó durante la dictadura franquista, cuando el régimen, en parte para hacer frente al cierre de la frontera gibraltareña, apostó por el desarrollo de grandes complejos industriales en la bahía. Hoy, forma el segundo polígono industrial más grande de España, con presencia de empresas

como Cepsa y Acerinox. En 1975, la empresa estadounidense SeaLand inauguró la primera terminal de contenedores de Algeciras. En 1986, el conglomerado naviero danés Maersk, que había adquirido SeaLand, comenzó a operar desde Algeciras. Pero no fue hasta 1995, cuando Maersk inauguró su nueva terminal de contenedores, cuando Algeciras comenzó su andadura como “hub” del transporte marítimo en el Mediterráneo occidental.

El Puerto de la Bahía de Algeciras pertenece a Puertos del Estado y está gestionado por la Autoridad Portuaria pública. Tras las reformas portuarias nacionales de la década de 1980, el puerto funciona según un modelo de gestión portuaria de propietario, *landlord port*. Se basa en asociaciones público-privadas e implica que, mientras que la planificación del puerto y la infraestructura básica están a cargo de la entidad pública, los operadores de terminales y las empresas industriales tienen contratos de arrendamiento a largo plazo en los que también proporcionan sus propios equipos y edificios. En 2010, una segunda terminal de contenedores, Total Terminal International Algeciras (TTIA), inició su actividad comercial, poniendo en marcha la primera terminal semiautomatizada del Mediterráneo y el sur de Europa. La empresa surcoreana Hanjin había ganado la concesión para operar en la nueva área del puerto de la Isla Verde Exterior, pero la empresa se declaró en quiebra en 2017, lo que provocó una conmoción en todo el mundo del transporte marítimo. Desde 2021 TTIA es propiedad de la naviera coreana HMM y de Isla Verde Algeciras Terminal Holding, esta última propiedad de CMA Terminals Espagne (CMA CGM) y DIF Capital Partners Group.

El tráfico de contenedores, el movimiento de estos desde el barco hasta el muelle y viceversa, es una parte visible y audible de las actividades portuarias. Con las terminales de contenedores construidas frente al centro de la ciudad de Algeciras, este movimiento se puede observar desde la zona del paseo marítimo. Además, el sonido del metal, las grúas y las alarmas también son recordatorios constantes del impacto del puerto en el entorno urbano. Sin embargo, las actividades y el trabajo portuario más allá de los barcos y las terminales de contenedores están mucho más ocultos a la vista. Un puerto como Algeciras cuenta con un espectro de servicios y actividades público-privadas, como servicios de amarre, pilotaje, remolcadores, marpol, consignatarios, reparación de buques, suministros para buques, transporte horizontal, expedición de mercancías y aduanas, control fronterizo y actividades de almacenaje. Algeciras, que vigila una frontera nacional, cuenta con un Servicio de Inspección Fronteriza (PIF) que se ocupa de la importación y exportación de productos y ganado.

El PIF ha tenido que hacer frente a problemas de capacidad y falta de personal cualificado, algo que ha provocado protestas en la comunidad portuaria durante la última década. Lo que también indica esta plétora de actividades portuarias es la cantidad de trabajadores invisibles de los que depende un importante puerto de carga. Hace una década, la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras publicó un informe sobre el impacto económico del puerto, realizado por la Universidad de Cádiz (APBA, 2014). En él, los economistas a cargo del informe calcularon que más de 28.000 puestos de trabajo dependían directa o indirectamente del Puerto de la Bahía de Algeciras. Estas cifras fueron muy debatidas en la comunidad local debido a la cantidad de empleo indirecto que se contabilizó en el estudio de impacto, incluidos los puestos de trabajo de servicios que se hicieron posibles gracias al gasto de los salarios del personal portuario. Pero incluso si ignoramos estos debates, el Puerto de la Bahía de Algeciras sigue siendo el empleador más importante de la comarca, y sus enormes infraestructuras siguen configurando las relaciones entre el puerto y la ciudad de formas complicadas. Como espacio geográfico definido en el que se concentran grandes cantidades de personas trabajadoras, el conflicto laboral y el sindicalismo ha adoptado históricamente formas particulares.

## **5. Sindicalismo portuario en Algeciras: el caso de Coordinadora**

El Puerto de Bahía de Algeciras es conocido por ser un bastión del sindicalismo en el sector portuario. Esto fue especialmente visible durante las movilizaciones masivas de 2017, cuando el sector portuario español se vio sumido en una crisis debido a la

implementación de las reformas de liberalización impuestas por la UE que puso en marcha el gobierno conservador sin diálogo con el sindicato mayoritario. En Algeciras, las calles se llenaron de personas trabajadoras vestidas de naranja y simpatizantes durante los días de la huelga, y las protestas ocuparon un lugar destacado en la agenda política. Algeciras tiene el mayor número de personal estibador de España, con alrededor de 2.000 personas empleadas. La afiliación sindical es muy alta y se concentra casi al 100% en la Coordinadora Estatal Estibadores Portuarios (CEEP). La Coordinadora de la estiba se fundó en 1979, en un momento de crisis económica, política y social tras la dictadura franquista. Como sindicato democrático y progresista, Coordinadora se alejó de los sindicatos mayoritarios (Castillo Hidalgo, 2017), desarrollando una identidad propia heredada de las luchas autónomas de la Transición, y centrándose en la organización y profesionalización del trabajo de la estiba. Con el paso de los años, este sindicato ha sido criticado por su carácter corporativo (Vela, 2018), aunque muchos de los valores progresistas de sus orígenes siguen hoy presentes.

La resistencia de Coordinadora en una Europa donde muchos sindicatos tradicionales han perdido poder se debe, entre otras cosas, al activismo sindical militante y antiburocrático de los trabajadores y las trabajadoras de los puertos (Fox-Hodess, 2020). Katy Fox-Hodess, que ha realizado extensos estudios sobre la organización transnacional de los sindicatos portuarios, muestra cómo la clase obrera portuaria han logrado aumentar la eficacia del sindicalismo transnacional a través de una forma particular de “sindicalismo democrático” (Fox-Hodess, 2020). Algunos trabajadores de la estiba de Algeciras han sido delegados centrales españoles ante los sindicatos internacionales de estibadores, primero en el International Dockworkers Council (IDC) y desde 2021, tras un conflicto interno y escisión de IDC, en el European Dockworkers Council (EDC).

En Algeciras, muchos de los estibadores veteranos que ingresaron al puerto en los años 90 fueron recibidos por una fracción local ya fuerte de la Coordinadora, lo que ha sido crucial para su formación como estibadores y para la formación de una identidad colectiva. Coordinadora, al implicarse en las labores de contratación, formación y seguridad en los muelles, juega así un papel fundamental en la formación del personal portuario de Algeciras. A través de prácticas antiburocráticas, relaciones personales y un fuerte compromiso personal de los representantes sindicales, el sindicato fomenta un intenso sentido de solidaridad interna y orgullo donde el sindicato es presentado como una “familia”. Aún hoy, la identidad como trabajador o trabajadora del puerto es inseparable de la afiliación al sindicato. Esta formación de identidad también tiene un fuerte elemento intergeneracional, con valores de unión sindical y lucha que se transmiten entre familiares y amigos.

Con el cambio de siglo, el sindicalismo en la estiba había resistido los intentos de liberalización de los diferentes Gobiernos en España. Aunque habían logrado la exclusividad de los colectivos de estibadores de cada puerto para realizar las labores de estiba y un control sobre las contrataciones en los principales puertos, los procesos de automatización estaban mermando la influencia y número de estibadores. En el Puerto Bahía de Algeciras, el aumento de tráfico y la creación de la nueva terminal en Isla Verde en 2010 permitieron un aumento de la plantilla de la estiba, pero en términos globales la importancia numérica de la estiba dentro de los puertos españoles estaba en retroceso. Paralelamente, en este periodo, varios líderes de Coordinadora se plantearon extender la organización a otros sectores laborales portuarios.

En concreto, en el año 2009, varias personas portuarias no estibadoras se acercaron a la Coordinadora de la Estiba para solicitar apoyo. De ahí surgió la idea de crear una nueva organización sindical, relacionada de algún modo con la Coordinadora de la Estiba, que representara a otros colectivos laborales. Así, la Federación Estatal de Trabajadores Portuarios (FETP) se constituyó el 2 de julio 2009 en una reunión en Madrid, en la que participó personal de transporte marítimo, pesca y navegación de los puertos de Barcelona, Valencia, Algeciras, Las Palmas, Tenerife y Bilbao, si bien la iniciativa había partido inicialmente de personal de Canarias y Levante. Entre estas personas había

personal de practicaaje, amarre, remolque, navieras, empresas consignatarias, autoridades portuarias, limpieza y otros sectores y oficios que prestan servicio en los puertos.

Unos meses más tarde, los días 2 y 3 de noviembre de ese año, se celebró en Valencia su primera Asamblea, donde, con el apoyo de representantes de la Coordinadora de la Estiba, se sentaron las bases de la estructura organizativa, la organización territorial de la federación y la elección de responsables y cargos a diferentes niveles. El nuevo sindicato se creó con la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP) como modelo, y juntos integrarían la Coordinadora Estatal de los Trabajadores del Mar (CETM). Inicialmente había una estructura territorial en Madrid y Levante, y pronto se sumaron las federaciones de las zonas Catalano-Balear, Sur y Norte.

En octubre de 2010 se celebró el II Congreso de la FETP en Bilbao, en el que, según el Anuario de Coordinadora, se representaba ya a casi 1.000 personas afiliadas, en su mayoría procedentes de otras organizaciones sindicales con las que estaban descontentos. En dicho congreso se plantearon las primeras líneas de acción sindical y se propuso unificar los diferentes puertos: la idea era crear un convenio a nivel estatal que permitiese mejoras sustanciales para el personal portuario. En marzo de 2011, en la Asamblea General celebrada en Valencia, el llamado fue a la unidad de la estiba y el resto de personal portuario, en un momento en que, con la crisis económica y las políticas de austeridad como trasfondo, “las empresas se escudan en la crisis para mermar los derechos de los trabajadores”, afirmaban en el Anuario 2010-2011.

En Andalucía, el nuevo sindicato comenzó a tener representación en las elecciones sindicales en 2012. A partir de ese momento no ha dejado de crecer tanto el número de delegados, de cuatro en 2012 a 96 en 2022, como en el de afiliados a nivel andaluz, de 25 en 2012 a 913 diez años después (Tabla 1). En noviembre de ese año se constituyó la Coordinadora de Trabajadores de los Puertos del Campo de Gibraltar, que contaba ya con 25 afiliados y cuatro representantes en las empresas Imtech, Medes y en APM Terminals.

**Tabla 1. Número de afiliados y delegados de la Coordinadora de Trabajadores Portuarios en España y Andalucía (2009-2022)**

		2009	2010-2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
España	Afiliados	60	1300		804	917	868	944	1053	1322	1329	1584	1767	2164
	Delegados	-	-	80	95	106	106	117	123	143	159	180	194	219
Andalucía	Afiliados	-	-	25	114	180	149	253	283	387	384	635	688	913
	Delegados	-	-	4	11	19	19	35	34	56	56	75	86	96

Fuente: Anuarios de la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar.

A final del año, la Federación se propuso para 2013 proseguir en la línea de impulsar la solidaridad entre los diferentes colectivos portuarios, para fomentar la unión, y constituir en los puertos en los que tenían más implantación Comités de Seguridad y Salud Intercentros, para promover la prevención de riesgos laborales y la unión entre diferentes sectores. En 2014 la estrategia sindical consistió en seguir afiliando a personas trabajadoras, poniendo énfasis en las empresas consignatarias, transitarias y autoridades portuarias. El objetivo a largo plazo era firmar con la patronal un acuerdo marco para los trabajadores portuarios, siguiendo el modelo de negociación de la estiba.

En 2015, los miembros de la FETP se unieron a la convocatoria de huelga de 24 horas a nivel estatal el 16 de febrero, contra la propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo para crear un marco sobre el acceso al mercado de los servicios portuarios. Ese reglamento permitiría a barcos extranjeros hacer labores de remolque en los puertos españoles, lo que, para los sindicatos, precarizaría el empleo de los remolcadores. Ese año, en Algeciras, Coordinadora participó en una huelga de diez días en APM Terminals por la adaptación del convenio provincial del metal a la realidad de la empresa, firmó el primer Convenio del Transporte Horizontal y organizó una concentración

contra la privatización del servicio de equipajes en la Autoridad Portuaria. Al año siguiente, Coordinadora colaboró en Andalucía con el sindicato SAME para afrontar el conflicto en el sector del amarre, que afectaba a 57 trabajadores. Tras varias concentraciones, sesiones de negociación y una amenaza de huelga, en abril se firmó un acuerdo que ponía fin al conflicto aportando estabilidad y mejoras salariales.

En 2017, el conflicto en la estiba concentró los esfuerzos de Coordinadora, si bien la FETP prosiguió con su labor de organización. En Algeciras, Coordinadora aumentó su representación en el comité de empresa de la Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras. Al año siguiente, Coordinadora experimentó un crecimiento significativo en implantación, sobre todo en Andalucía. La acción sindical se concentró en las empresas auxiliares de la terminal de contenedores AMP Terminals: Kalmar, Urbaser y Álvarez Núñez, encargadas del mantenimiento, limpieza y reparaciones respectivamente. Coordinadora, que ostentaba la mayoría de los representantes sindicales en dichas empresas, logró firmar acuerdos para mejorar las condiciones laborales de las 240 personas que empleaban.

En 2019, en el PBA Coordinadora ganó las elecciones sindicales en la empresa transitaria Partida Logistics. Las prioridades del sindicato en el Campo de Gibraltar fueron encontrar soluciones a la precarización de las condiciones laborales en el amarre, a la falta de personal en el puesto de la inspección fronteriza, y a la situación de los operadores de medio mecánica. Al año siguiente, Coordinadora logró en Algeciras cuatro de los cinco representantes sindicales en Terminales Marítimas del Estrecho y firmó el convenio colectivo de la Corporación de Prácticos.

En 2021, Coordinadora reclamó a Puertos del Estado el aumento de la tasa de reposición en las autoridades portuarias para poder dar respuesta al aumento de trabajo en los puertos. En el contexto de pandemia, se pronunció a favor de los inspectores de Sanidad Exterior de los Puntos de Control Fronterizo (PCF), que afrontaban una enorme carga de trabajo, provocando retenciones de mercancías. En el Puerto Bahía de Algeciras, trabajadores de la Autoridad Portuaria se concentraron para exigir la actualización salarial pactada en el convenio colectivo estatal y hubo amenazas de huelga en reparaciones subacuáticas UCS, encabezada por CTPA, motivada por el retraso con el cobro de las nóminas, y en APM Terminals, encabezada por CCOO, por la negociación del convenio colectivo y el movimiento de tareas a otros puertos, incluido Tánger Med. Se alcanzaron acuerdos en ambos conflictos antes de que se produjeran los paros. También hubo movilizaciones en OHL Algeciras, subcontratada por la Autoridad Portuaria para la limpieza, y se denunciaron ante la Inspección de Trabajo incumplimientos en materia de descanso en empresas transitarias y agencias de aduanas. Coordinadora consiguió delegados en la Autoridad Portuaria, en Algeciras Jet, en UCS, en Urbaser y en Global Logística.

En 2022, Coordinadora volvió a crecer en representación y Andalucía, y, en particular, Algeciras, que se consolidó como un territorio central para el sindicato portuario. A nivel estatal, ese año Coordinadora se sumó a la Plataforma Estatal de Remolque (integrada además por CGT, CNT, USO, SAME, CIG, OTEP y SITRAMAR) que denunciaba el incumplimiento de la normativa laboral por parte de empresas de remolque. En el Puerto de Algeciras, el sindicato participó en la lucha por el convenio y la negociación para garantizar los puestos de trabajo y el trasvase de trabajo a otros puertos en APM Terminals, negoció aspectos relativos a la oferta de empleo, los salarios y la regulación de la actividad portuaria con la Autoridad Portuaria y celebró asamblea con trabajadores del Punto de Control Fronterizo (PCF), que comenzarían a organizarse para reclamar un plus de productividad ante la elevada carga de trabajo que estaban sufriendo. Coordinadora logró ese año nuevas victorias en las elecciones sindicales de Tránsito 2000 y FESAVALA S.L., lo que suponía su consolidación como el "sindicato mayoritario del Puerto de Algeciras", según narraban en su Anuario de 2022. Este crecimiento permitió desplazar a CCOO y UGT en el sector de las agencias marítimas, y convertirse en el sindicato mayoritario en la negociación del convenio sectorial provincial en 2023. Ese mismo año, el sindicato prosiguió la expansión a otros sectores y logró ser la fuerza más votada en las elecciones de APM Terminals, desplazando a CCOO y otros sindicatos a un papel secundario. Hoy

CTPA tiene más de 110 delegados en las empresas portuarias andaluzas, la mayoría en el PBA. Ostenta la representación de casi todas las empresas de dicho puerto, a excepción de la Autoridad Portuaria. Lidera los principales conflictos laborales y negociaciones colectivas. Asimismo, a través de las empresas de amarre se está expandiendo a otros puertos de la comunidad autónoma. Se trata, por tanto, de un caso exitoso de renovación y estrategia sindical que merece ser estudiado más de cerca.

## 6. Los vectores de la renovación sindical

Cabe preguntarse cómo ha logrado Coordinadora mantener su influencia en el sector de la estiba y cómo ha conseguido extenderse con éxito a otros sectores laborales portuarios, desplazando la hegemonía de los sindicatos, especialmente de CCOO, que hasta la fecha mantenían una posición hegemónica en cuanto a la representación de los trabajadores. La experiencia exitosa de renovación sindical de Coordinadora no responde a una sola causa. Tiene que ver con decisiones estratégicas, tácticas sindicales, cambios en la estructura organizativa, estilos de liderazgo, la cualificación de los oficios, el control de los mercados de trabajo y la conformación de identidades laborales y sindicales sólidas a través de un trabajo discursivo. No obstante, dicha variedad de factores puede agruparse en dos: la acción sindical multiescalar y el poder territorial.

### 6.1. La articulación de escalas

La ubicación de los puertos dentro de sistemas portuarios nacionales, con un fuerte control estatal –y de la UE, en el caso de España–, y dentro de cadenas marítimas globales, favorecen la articulación de las prácticas sindicales a diversas escalas. A escala supranacional, el sindicalismo de los estibadores españoles se ha agrupado en torno a la IDC y, posteriormente, a la EDC, para coordinar acciones, practicar la solidaridad y defender los intereses de los trabajadores. A escala supraestatal, sobre todo a nivel europeo, se han convocado jornadas de huelga, movilizaciones en Bruselas o en determinados puertos, y se ha llevado un trabajo de negociación y diálogo en torno a regulaciones y políticas portuarias.

A escala estatal, Coordinadora ha sido un actor clave en la oposición a las reformas portuarias que han tenido por objeto la liberalización de los puertos y, en ocasiones, han tratado de destruir el sistema de trabajo de la estiba. Las movilizaciones de 2017 fueron un hito al respecto. Asimismo, se ha negociado de manera pragmática el cambio tecnológico, en especial la automatización del trabajo de la estiba (Álvarez Torres, 2024).

La negociación colectiva de la actividad portuaria también responde a un sistema multinivel. En el caso de la estiba, CETM, CCOO y UGT firman acuerdos marcos con la patronal (ANESCO) que tienen la condición de convenios sectoriales. Posteriormente, a nivel de cada puerto se firman convenios colectivos para concretar y regular las condiciones de trabajo de la estiba, adaptándose a los sucesivos cambios normativos. En dichas negociaciones Coordinadora ha tendido a mantener el sistema de trabajo existente, a través de la obligatoriedad de contratar a listados cerrados de estibadores, bajo control sindical, aunque con diferentes fórmulas legales según el momento. El énfasis del sindicato en la cualificación del trabajo y la estabilización, así como el recurso a la huelga, han permitido mantener dicho sistema de organización del trabajo.

Al igual que en la estiba, en otros sectores laborales se combinan los convenios sectoriales (que pueden ser de ámbito estatal, autonómico y, sobre todo, provincial), con convenios a nivel de empresa o grupos de empresas dedicadas a una actividad en un determinado puerto. Por ejemplo, en el Puerto de Algeciras las empresas marítimas consignatarias de buques se regulan por el convenio provincial<sup>2</sup>, en cuya última negociación Coordinadora tuvo el mayor peso. El caso de la corporación de prácticos también es reseñable en relación con la construcción de escala. En esta actividad, los empleadores ofrecen tipos de cotización y condiciones laborales distintas para dos

2 La última versión de dicho convenio está publicada en el B.O.P. de Cádiz número 46, de 10 de marzo de 2023.

frangas de trabajadores: los “boteros” o personal de flota, por un lado, y el personal de radio operadores, por otro. El esfuerzo de Coordinadora en la negociación unir a ambos colectivos en un único convenio para aumentar la capacidad de presión. Así lo explicaba un representante sindical:

Entonces, yo soy partidario de que, aunque seamos departamentos diferentes, todo el mundo tenemos por lo menos que tener los mismos derechos sociales, los mismos turnos. Ya económicamente cada uno tiene sus pluses, pero a la hora de una subida salarial pienso que, siendo todo el mundo una misma empresa, teníamos que estar englobados en la misma subida salarial, las mismas condiciones sociales. Es más, tampoco entiendo cómo en una corporación portuaria, como todas las que estamos aquí en el puerto, a la hora de las cotizaciones no sean las mismas (P., representante de CTPA en corporación de prácticos del PBA, entrevista).

Para tener peso en la negociación colectiva, los sindicatos hacen un esfuerzo por lograr la mayor representatividad posible en las elecciones sindicales en cada empresa. Para ello, desarrollan estrategias, convocan asambleas, informan, hacen campañas, movilizan, ofrecen servicios y forman líderes en cada sector. Estas campañas alrededor de las elecciones favorecen la afiliación, pero también se produce una fuerte competitividad entre los sindicatos. En el caso de la estiba, en el Puerto Bahía de Algeciras la totalidad de los representantes electos son de Coordinadora. Tan solo un pequeño reducto sin representación en el Comité de Empresa es de CCOO. En los otros sectores la representación es desigual, aunque el crecimiento de Coordinadora en los últimos años ha sido sobresaliente.

Pero la regulación de las condiciones laborales no se hace exclusivamente a través de la negociación colectiva, los sindicatos recurren a la mediación de la Autoridad Portuaria, así como a la Inspección de Trabajo, la judicatura y los medios de comunicación ante casos de desacuerdo o conflicto. Mediante esta diversidad de acciones (huelga, movilización, negociación, acción jurídica, diálogo y mediación), en distintos niveles, el sindicalismo portuario construye las múltiples escalas desde las que se busca regular las condiciones de trabajo. No solo van seleccionando las escalas de actuación e interlocución de manera cambiante, sino que también dotan de diferente contenido a dichas acciones en función del momento. Las escalas de acción sindical son así construidas de manera estratégica en la pugna con el Estado y la patronal. Dentro de las diferentes escalas en las que se desarrolla la actividad sindical de Coordinadora, el puerto ocupa un lugar central, pues es de este espacio de donde emanan los principales recursos de poder, que posteriormente entran en juego en los diferentes niveles jerárquicos. Junto a la multiescalaridad, el sindicato portuario se esfuerza por construir y acumular poder sobre el territorio.

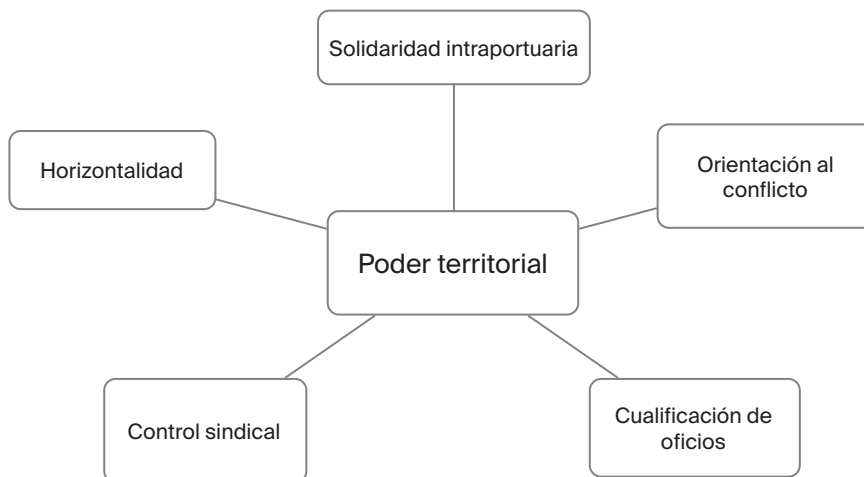
## 6.2. El poder territorial

Dentro de la estrategia de Coordinadora, la creación y mantenimiento de poder territorial se basa en cinco elementos: promoción de solidaridad interna, el control sindical, la cualificación de determinados oficios portuarios, la orientación sindical al conflicto y el empleo de un modelo organizativo horizontal o democrático (Figura 1). Todos esos mecanismos desembocan en un proceso de “fronterización”, de delimitación de límites entre el puerto y la comunidad portuaria, por un lado, y el resto de la sociedad, por otro. De este modo, se consigue la suficiente cohesión interna para una acción sindical eficaz.

La solidaridad ha sido tradicionalmente uno de los pilares del movimiento sindical. Sin embargo, a la hora de poner en práctica este principio abstracto, siempre se aplican criterios de inclusión y exclusión. Priorizar a quien ayudar y a quien no es un ejercicio político, que implica territorialización cuando a quién se ayuda está delimitado en un espacio. Inicialmente, la solidaridad interna de Coordinadora se focalizó en el colectivo de estibadores. A partir de 2009, con la expansión a otros sectores laborales, la solidaridad se ha tratado de extender al conjunto de sectores laborales portuarios. Un delegado del Puesto de Control Fronterizo explica la expansión de Coordinadora en estos términos:

Ellos esa filosofía pues la querían trasladar, porque han tenido éxito. Y nosotros agradecemos que ellos dieran el paso y que nos inculcaron esos valores de la unidad y de estar todos a una y tomar nuestras propias decisiones, porque al final es lo que nos está llevando a ser lo que somos. Pero yo creo que ellos también supieron entender y ver más allá, y de que el puerto no era solo la estiba, sino que otros colectivos tenían una importancia bastante relevante (B., representante sindical de CTPA en el Puerto de Inspección Fronteriza, entrevista).

Figura 1. Claves del poder sindical de Coordinadora



Fuente: elaboración propia

La solidaridad se manifiesta, ante todo, en el apoyo en caso de conflicto laboral. Durante las entrevistas con líderes de CTPA nos mostraron una foto del conflicto del PIF de 2019 en el que aparecía una concentración de trabajadores portuarios en la que destacaban uniformes de diferentes colores, representando a la diversidad de sectores portuarios. Así, lo narraba un sindicalista durante la entrevista:

Nosotros cuando lo del PIF, tiramos de todos los colectivos: amarre, remolque, practicaje, mecánico...Nosotros lo que hacemos es que damos la voz de alarma y nos llevamos toda la gente (K., representante sindical de CTPA en empresa de amarre, entrevista).

La práctica de la solidaridad intraportuaria refuerza la creación una identidad laboral portuaria, más allá de la empresa o el oficio. Así lo explica una delegada sindical en una agencia marítima:

...porque en lo que es el puerto es eso, es como muy hermanado entre todos. Te sientes como trabajador del puerto, no de tu empresa en particular, sino del puerto muchas veces, donde trabajas es en el puerto (L., delegada sindical de CTPA en agencia marítima, entrevista).

En relación con los límites de la solidaridad, los sindicalistas entrevistados comentaron en reiteradas ocasiones que recibían peticiones de apoyo de trabajadores no portuarios. Alegaban que los estatutos no les permitían afiliarlos y que no tenían capacidad para atender esas demandas por estar ya sobrepasados por la cantidad de trabajo que exigía la actividad sindical dentro del puerto. No obstante, Coordinadora sí ha manifestado su apoyo en determinados conflictos laborales de la zona que han destacado por su dimensión y radicalidad, y en los que el papel de los sindicatos mayoritarios ha sido menor. Se trata de la huelga del sector del metal en 2021 y la huelga de la empresa Acerinox, ubicada en la localidad vecina de Los Barrios, en 2024.

Los dos siguientes pilares del poder territorial de Coordinadora están relacionados con su modelo sindical: la horizontalidad y la orientación al conflicto. Coordinadora ha desarrollado una identidad sindical opuesta a los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, con los que rivalizan por ocupar el espacio sindical. Uno de los elementos con los que se autoidentifican es la horizontalidad y la existencia de una mayor democracia interna, que se traduce en mayor comunicación con las bases, mayor participación y la ausencia de liberados. Se definen como asamblearios y la acción sindical se basa en una comunicación constante con los trabajadores. Una entrevistada criticaba el modelo de CCOO y UGT que actuaban desde la distancia y sin informar ni consultar con los trabajadores:

Únicamente cuando se negociaba el convenio hace muchos años que iban a Cádiz: “Venga, todos a Cádiz a negociar el convenio”. Y se quitaban de en medio unos días y después aparecían y te decían: “Ya te enterarás cuando se publique”. Entonces aquí es todo mucho más directo. La información y todo (L., delegada sindical de CTPA en agencia marítima, entrevista).

Los sindicalistas entrevistados criticaban además a los sindicatos mayoritarios que basaban su acción sindical en liberados sindicales que se alejaban de los problemas de los trabajadores y negociaban por ellos. Por ese motivo en Coordinadora se oponían a liberar a los representantes:

Pierdes esa esencia y ese compromiso y estar junto a los trabajadores el día a día. Es lo que entiendo que nos hace diferentes y no perder el horizonte ni los objetivos. Y eso es algo que en la organización yo cuando lo vi me sorprendió, porque no estábamos acostumbrados a eso, porque al final el que negociaba el convenio era alguien que no era un trabajador del puerto, que no conocía los problemas en profundidad. Y al final pues no le duele a uno, no le duele a uno igual (B., representante sindical de CTPA en el Puesto de Inspección Fronteriza, entrevista).

[...] Yo siempre digo lo mismo, un sindicato que está subvencionado es un descaro. Tú a donde vayas con ellos y es un descaro. ¿Y los liberados? La mayoría están liberados. Ellos lo que quieren es coger el máximo de delegados. Porque [es] por delegado que cojan lo que cobran. Eso no vale, tío. Tú te metes en una empresa, sacas cuatro o cinco delegados y ya no vas más (L., delegada sindical de CTPA en agencia marítima, entrevista).

El otro aspecto central del modelo sindical de Coordinadora es la orientación al conflicto y un mayor uso de la huelga como medida de presión en la negociación colectiva. Los entrevistados criticaban a los sindicatos mayoritarios su excesiva moderación y explicaban que a través del conflicto estaban logrando importantes mejoras en las condiciones laborales. Asimismo, los sindicalistas de CCOO entrevistados criticaban la línea de Coordinadora como “irresponsable” y “poco dialogante” por enfatizar el conflicto y aspirar a mejorar las condiciones de trabajo sin tener en cuenta las circunstancias. Sin embargo, no en todos los sectores portuarios es efectiva la huelga. En aquellos en las que las condiciones no lo permiten, la acción sindical de Coordinadora se centra más en la denuncia de los incumplimientos ante los juzgados o la Inspección de Trabajo:

Nosotros sabemos el que hace daño y el que no hace daño. Oye, que los atendemos igual, ¿no? Pero si son empresas que no, que no va a hacer pupa, como nosotros le decimos, lo que hacemos es que lo tiramos bien vía jurídica. Utilizamos mucho la Inspección (K., representante sindical de CTPA en empresa de amarre, entrevista).

El cuarto mecanismo para la consolidación de poder territorial es el control sindical. En el caso de la estiba, históricamente las bolsas de empleo eran negociadas entre el sindicato y las empresas, y se han articulado a través de varias figuras jurídicas según la normativa de cada momento: anteriormente Sociedad de Gestión de Estibadores Portuarios, Sociedad Anónima” (SAGEP), hoy Centros Portuarios de Empleo. Esta práctica tiene un importante efecto sobre el poder sindical y, con ello, sobre el freno a la

precarización de las condiciones laborales. Más allá de la estiba, la cualificación necesaria para desarrollar determinados oficios y trabajos portuarios limita la competencia laboral que puede devaluar las condiciones laborales. Asimismo, el hecho de que el sistema portuario funcione a través de concesiones públicas por parte de la Autoridad Portuaria, en conjunción con la legislación laboral en materia de sucesión de empresas y las cláusulas de subrogación de los convenios colectivos, dotan de estabilidad a las plantillas en caso de cambio en las empresas concesionarias de los servicios. Esta estabilidad facilita el desarrollo de la acción sindical.

El quinto eje del poder territorial se refiere a la cualificación de los trabajos portuarios. En la estiba, la introducción del contenedor y las grúas especializadas permitió la cualificación de los trabajos, que fue aprovechada sindicalmente para afianzar su control de los muelles. Otra de las funciones de los Centros Portuarios de Empleo y las sociedades anteriores era la formación continua de los estibadores para permitir una adaptación a los cambios tecnológicos y garantizar la calidad del servicio. El énfasis de Coordinadora en participar en los procesos de formación del personal ante el cambio tecnológico, incluyendo los procesos recientes de automatización, han garantizado el poder sindical sobre el entorno laboral. Igualmente, el carácter altamente especializado de muchas de las tareas portuarias y la dificultad para automatizarlas, como el amarre, el practicaje o el remolque, refuerzan el poder de negociación de las personas trabajadoras y su control sobre el territorio.

## 7. Conclusiones

En un contexto generalizado de declive sindical, el sindicalismo portuario está siendo capaz de renovar sus estructuras, estrategias y repertorios, demostrado la capacidad de agencia de trabajadores y trabajadoras. A la luz de los resultados de esta investigación, se puede concluir que el caso del sindicato Coordinadora en el PBA ilustra que una estrategia exitosa de renovación sindical pasa por repensar la práctica sindical en términos socio-espaciales. El caso estudiado presenta ejes y estrategias de renovación sindical planteados por parte de la literatura especializada (Hurd et al., 2003; Murray, 2017), aunque con un componente espacial significativo. La Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP) modernizó la estrategia sindical desde su propia creación, en 1979, apostando por la unidad y la exclusividad, después reformulada como profesionalización. También acometió una reformulación de la estructura sindical y de organización interna, a partir del énfasis en la democracia interna y la apuesta por no liberar a las personas delegadas sindicales. Se renovaron los repertorios de protesta, con una mayor radicalidad de las acciones y discursos, en particular mediante un uso estratégico de la huelga, y adoptó una práctica multiescalar en la que se combinó diálogo, negociación y conflicto.

La ampliación del sindicato al resto de sectores portuarios, con la creación de la Federación Estatal de Trabajadores Portuarios a partir de 2009, da cuenta del afianzamiento de un poder territorial basado en cinco pilares: horizontalidad, solidaridad intraportuaria, orientación al conflicto, cualificación y control sindical. En relación con la solidaridad intraportuaria, se produce un acercamiento a los sectores más excluidos, ya que la FETP incluye tanto a personal portuario de aquellos servicios donde las condiciones salariales han sido más precarias, como el amarre, como también a otros oficios que igualmente se desarrollan en el puerto, a menudo feminizados y precarizados, como camareras y limpiadoras. Pero también en ocasiones la solidaridad se ha extendido a sectores externos a los puertos, como en el caso del apoyo a las huelgas del sector del metal (bajo cuyo paraguas se encuentra, por ejemplo, parte de la plantilla que trabaja en las terminales). Podríamos sumar a estos elementos la importancia de una solidaridad forjada en la identidad (de oficio, en unos casos, o en torno al puerto, de manera más general), que podría resultar generalizable a otros sectores.

La renovación sindical es el resultado de una combinación compleja de dinámicas que cristalizan en determinadas configuraciones espaciales. El caso de Coordinadora

reafirma estudios previos sobre la importancia de la escalaridad de la estrategia sindical (Tufts, 2007), argumentando que el sindicato analizado ha optado estratégicamente por articular múltiples escalas. Además, frente a la literatura que enfatiza una dimensión de la renovación, por ejemplo, la orientación al conflicto (Las Heras y Rodríguez, 2020) o la democracia interna (Voss, 2010), el caso estudiado ilustra cómo cada caso de renovación sindical puede operar combinando una diversidad de líneas estratégicas dentro de las coordenadas de la producción territorial. Aunque estudios previos han empleado la noción de poder territorial (Kernalegenn, 2010; Pérez y Link, 2018), este estudio identifica las cinco dinámicas principales por las que el sindicato estudiado construye dicha fuente de poder.

El personal portuario del PBA, particularmente de la estiba, es consciente de los desafíos que comporta el contexto internacional actual y, en particular, la automatización y la competencia del puerto de Tánger, que podría limitar la capacidad de poder territorial con la que hasta hoy han contado estibadores y estibadoras con un uso estratégico de la huelga. Sin embargo, el sindicalismo portuario cuenta también con un aprendizaje acumulado que ha basado su éxito en la búsqueda de nuevas estrategias y alianzas.

Futuras investigaciones podrían arrojar luz sobre los dilemas que se generan a partir de estas dinámicas de revitalización sindical (por ejemplo, si es posible mantener un funcionamiento horizontal y de cercanía, o renunciar a la concentración de horas sindicales en unas pocas personas, a pesar de expandirse a otros puertos y crecer de manera exponencial en afiliación y número de delegados y delegadas). Asimismo, sería necesario reflexionar sobre la posibilidad de extrapolar estas estrategias a otros contextos laborales, incluyendo aquellos en los que aparentemente no se dan las condiciones para un control estratégico del espacio. El debate acerca de qué ejes de renovación son más eficaces está lejos de estar cerrado, especialmente ante el carácter cambiante del mundo del trabajo. Pensar las estrategias, estructuras y prácticas sindicales en términos geográficos es, sin lugar a duda, de gran ayuda para el reto de la revitalización sindical.

## 8. Bibliografía

- Ahdani, J. (2024). "Morocco's Tanger Med breaks into top 20 ports". *The Africa Report*, 5 Abril 2024. <https://www.theafricareport.com/342633/moroccos-tanger-med-breaks-into-top-20-ports/>
- Alimahomed-Wilson, J. y Ness, I. (eds.) (2018). *Choke points: Logistics workers disrupting the global supply chain*. Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt21kk1v2>
- Álvarez Torres, C. (2024). *Estudio comparado sobre las estrategias sindicales de los estibadores frente a los procesos de cambio tecnológico en los puertos de San Antonio (Chile) y Barcelona (España)*. Molina Romo, O. (dir.), Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/691889>
- APBA. (2014). *Evaluación del impacto económico del Puerto Bahía de Algeciras*. <https://www.apba.es/uploads/files/estudios/informe-impacto-economico-algeciras.pdf>
- Arvis, J.F, Vesin, V., Carruthers, R., Ducruet, C. y de Langen, P. (2019). *Maritime networks, port efficiency, and hinterland connectivity in the Mediterranean*. The World Bank.
- Braun, V. y Clarke, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology". *Qualitative Research in Psychology*. 3: 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Carse, A., Middleton, T., Cons, J., Dua, J., Valdivia, G. y Dunn, E. C. (2020). "Chokepoints: Anthropologies of the constricted contemporary". *Ethnos*. 88(2): 193-203. <https://doi.org/10.1080/00141844.2019.1696862>
- Castellani, S. y Roca, B. (2021). "Labour activism and organisational bricolage among Spanish and Italian emigrants in Germany". En E. Martin y B. Roca (eds.) *Migrant organising: Community unionism, solidarity and bricolage* (pp. 21-58). Brill. [https://doi.org/10.1163/9789004464964\\_003](https://doi.org/10.1163/9789004464964_003)
- Castillo Hidalgo, D. (2017). "Estibadores, una visión desde la historia". *El diario*, 20 febrero 2017. [https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/estibadores-vision-historia\\_129\\_3567753.html](https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/estibadores-vision-historia_129_3567753.html)

- Castree, N., Coe, N., Ward, K. y Samers, M. (2004). *Spaces of work: Global capitalism and the geographies of labour*. Sage.
- Castro, N. y Pinto, A. (2023). *Abramos las cancelas. La lucha de las jornaleras de Huelva por otro modelo de agricultura*. La Laboratoria.
- Coe, N.M. y Jordhus-Lier, D.C. (2023). "The multiple geographies of constrained labour agency". *Progress in Human Geography*. 47(4): 533-554. <https://doi.org/10.1177/03091325231174308>
- Filigrana, P. (2021). *El sindicalismo feminista y antirracista que viene*. La Laboratoria.
- Fine, J. (2006). *Worker centers: Organizing communities at the edge of the dream*. Cornell University Press.
- Fox-Hodess, K. (2020). "Building labour internationalism 'from below': Lessons from the International Dockworkers Council's European Working Group". *Work, Employment & Society*. 34(1): 91-108. <https://doi.org/10.1177/0950017019862969>
- Harvey, D. (1982). *The limits to capital*. Basil Blackwell.
- Herod, A. (2001). *Labor geographies: Workers and the landscapes of capitalism*. Guilford Press.
- Herod, A. (2011). *Scale*. Routledge.
- Hurd, R., Milkman, R. y Turner, L. (2003). "Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization". *European Journal of Industrial Relations*. 9(1): 99-117. <https://doi.org/10.1177/0959680103009001453>
- Jessop, B., Brenner, N. y Jones, M. (2008). "Theorizing sociospatial relations". *Environment and Planning D: Society and Space*. 26(3): 389-401. <https://doi.org/10.1068/d9107>
- Kernalegenn, T. (2010). "Regions as spaces for social movements: The role of trade unions in the construction of territory". *Regional & Federal Studies*. 20(3): 371-387.
- Laroche M. y Murray, G. (eds.) (2024). *Experimenting for union renewal: challenges, illustrations and lessons*. ETUI.
- Las Heras, J. y Rodríguez, L. (2020). "Striking to Renew: Basque unions' Organizing Strategies and Use of the Strike-Fund". *British Journal of Industrial Relations*. 59(3): 669-700. <https://doi.org/10.1111/bjir.12582>
- Lévesque, C. y Murray, G. (2006). "How do unions renew? Paths to union renewal". *Labor Studies Journal*. 31(3): 1-13. <https://doi.org/10.1353/lab.2006.0040>
- Lévesque, C. y Murray, G. (2013). "Renewing union narrative resources". *British Journal of Industrial Relations*. 51(4): 777-796. <https://doi.org/10.1111/bjir.12002>
- Leivestad, H.H. y Schober, E. (2021). "Politics of scale: Colossal containerships and the crisis in global shipping". *Anthropology Today*. 37: 3-7. <https://doi.org/10.1111/1467-8322.12650>
- Martínez Lucio, M. (2017). "Organising without knowing it? The curious case of para-organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(1): 89-94. <https://doi.org/10.1177/1024258916684324>
- Martínez Lucio, M., Marino, S. y Connolly, H. (2017). "Organising as a strategy to reach precarious and marginalised workers. A review of debates on the role of the political dimension and the dilemmas of representation and solidarity". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(1): 31-46. <https://doi.org/10.1177/1024258916677880>
- Milkman, R. (ed.) (2000). *Organizing immigrants: The challenge for unions in contemporary California*. Cornell University Press.
- Morales-Muñoz, K. y Roca, B. (2022). "The spatiality of collective action and organization among platform workers in Spain and Chile". *Environment and Planning A: Economy and Space*. 54(7): 1411-1431. <https://doi.org/10.1177/0308518X221103262>
- Murray, G. (2017). "Union renewal: what can we learn from three decades of research?". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(1): 9-29. <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>
- Pérez D. y Link S. (2018). "Control territorial, del proceso de trabajo y de la propiedad privada: sindicalismo chileno en empresas de minería versus de supermercados". *Política y Sociedad*. 55(2): 575-596. <https://doi.org/10.5209/POSO.56244>

- Roca, B. (2020). "Socio-spatial strategies of worker centres: An ethnography of alt-labour in NYC". *Antipode*. 52: 1196-1215. <https://doi.org/10.1111/anti.12621>
- Simms, M. y Holgate, J. (2010). "Organising for what? Where is the debate on the politics of organising?". *Work, Employment and Society*. 24(1): 157-168. <https://doi.org/10.1177/0950017010361413>
- Strauss, K. (2020). "Labour geography II: Being, knowledge and agency". *Progress in Human Geography*. 44(1): 150-159. <https://doi.org/10.1177/0309132518803420>
- Tufts, S. (2007). "Emerging labour strategies in Toronto's hotel sector: toward a spatial circuit of union renewal". *Environment and Planning A*. 39 (10): 2383-2404. <https://doi.org/10.1068/a38195>
- Vela, C. (2018). *Capitalismo terminal. Anotaciones a la sociedad implosiva*. Traficantes de Sueños.
- Voss, K. (2010). "Democratic dilemmas: union democracy and union renewal". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 16(3): 369-382. <https://doi.org/10.1177/1024258910373868>