

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2019/2020
Convocatoria: Septiembre

LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL FRENTE A LA
DISCRIMINACIÓN: ESPECIAL REFERENCIA AL SECTOR DE LA
ESTIBA

WOMEN IN THE WORKPLACE AGAINST DISCRIMINATION:
SPECIAL REFERENCE TO THE STOWAGE SECTOR

Realizado por la alumna: Doña Carmen María Fumero Expósito

Tutorizado por la Profesora: Doña Marta Teresa Soriano Torres

Departamento: Derecho Constitucional, Ciencias Políticas y Filosofía del
Derecho

Área de conocimiento: Filosofía del Derecho

ABSTRACT
<p>Traditionally, women have been assigned roles related to the domestic and care environment, which means that their presence in the workplace has been later than men. This has led them to currently have more difficulties in equal right in the workplace, since discrimination based on sex is evident that is projected in both horizontal and vertical segregation, in addition to the wage gap. In this sense, it is necessary to accompany practices and measures that promote the principle of equality established in our legal system, and which enjoys international and community projection.</p> <p>Key Words: Woman, discrimination, work, stowage.</p>

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)
<p>Tradicionalmente a las mujeres se le ha venido asignando los roles relacionados con el ámbito doméstico y de cuidado, lo que su presencia en el ámbito laboral ha sido más tardía que los hombres. Esto ha conducido que actualmente tengan más dificultades en la igualdad de derechos de ámbito laboral, dado que se hace patente una discriminación por razón de sexo que se proyecta tanto en la segregación horizontal como en la segregación vertical, además de la brecha salarial. En este sentido, se hace necesario acompañar de prácticas y medidas que promuevan el principio de igualdad establecido en nuestro ordenamiento jurídico, y que goza de proyección internacional y comunitaria.</p> <p>Palabras clave: Mujer, discriminación, trabajo, estiba.</p>

<u>RESUMEN</u>	1
<u>ABREVIATURAS</u>	4
<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	6
<u>2. LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL</u>	12
<u>3. LA MUJER EN EL SECTOR DE LA ESTIBA</u>	16
<u>3.1. Situación de la mujer en el mercado laboral de la estiba</u>	16
<u>3.2. La estiba como servicio portuario</u>	20
<u>3.3. Sistema portuario español. La presencia de la mujer en los altos cargos</u>	24
<u>3.4. El acceso a la estiba: normativa española y europea</u>	29
<u>3.4.1. La estabilidad en el empleo de la estiba: evolución legislativa</u>	30
<u>3.4.2. Requisitos para el acceso a la estiba conforme al TRLPEMM. Las prácticas discriminatorias de las SAGEP</u>	33
<u>3.4.3. La sentencia del TJUE de 2014: la liberalización del sector de la estiba</u>	38
<u>4. PLANES DE IGUALDAD Y SIGNOS DISTINTIVOS EN LAS EMPRESAS</u>	43
<u>5. CONCLUSIONES</u>	47
<u>6. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN</u>	50
<u>Bibliografía</u>	50
<u>Jurisprudencia</u>	53

Legislación	53
Otras fuentes	55

ABREVIATURAS

TEXTOS NORMATIVOS

CE	Constitución Española de 1978.
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III).
TRLPEMM	Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

ORGANISMOS

APIE	Agrupaciones Portuarias de Interés Económico
CPE	Centros Portuarios de Empleo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OTP	Organización de Trabajos Portuarios
SAGEP	Sociedades Anónimas de Gestión de Trabajadores Portuarios
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UE	Unión Europea

OTRAS

Art(s).	Artículo(s)
F.J.	Fundamento Jurídico
P./PP.	Página/s
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional

1. INTRODUCCIÓN

En épocas pasadas las mujeres han sido relegadas al ámbito doméstico y, por tanto, excluidas de la vida pública y del ámbito laboral. Si bien, con los avances sociales y legislativos, la mujer cada vez ha tenido y tiene presencia en dicho ámbito. Por ello, resulta relevante hacer alusión a modo introductorio al principio de igualdad y no discriminación, que además de estar reconocido a nivel estatal, tiene proyección internacional y comunitaria.

Desde el ámbito nacional, dicho principio se recoge expresamente en la “Carta de las Naciones Unidas” de 1945¹, y también en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, cuyo artículo 7 establece que *“todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a la igualdad protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*. Asimismo, también está recogido en el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”, aprobado en 1966² y en la

¹ El artículo 1.3 de la Carta de las Naciones Unidas, entre los propósitos de los Estados se encuentra la de *“realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*.

² El artículo 26 del “Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos”, señala lo siguiente: *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.

“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación”, aprobada en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas³.

Por su parte, Organización Internacional del Trabajo aprobó en 1958 el “Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”, estableciendo en el artículo 1 el concepto de discriminación, el cual comprende *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*”.

A nivel comunitario, el mencionado principio es incorporado en distinta normativa, como es el caso del Tratado de Roma aprobado en 1957, el Tratado de Maastricht aprobado en 1992 y el Tratado de Ámsterdam aprobado en 1999, incluidas las distintas directivas que se han venido aprobando a lo largo de estos últimos años⁴.

³ El artículo 1 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, afirma *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

⁴ “Directiva 75/111/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos”; “Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986”; “Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación de la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional”. Actualizada en el año 2002 en base a la “Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002. El contenido de esta Directiva se tratará más adelante”; “Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad



En España, el principio de igualdad, el cual debe estar presente no solo en el ámbito laboral sino en todos los sectores del ordenamiento jurídico, se recoge en diversos textos. En primer lugar, cabe hacer referencia a la “Constitución Española”, cuyo artículo 14 señala que *“los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

En el ámbito laboral, este principio también está regulado en dicha normativa, concretamente, en artículo 35, señalando lo siguiente: *“el derecho y el deber al trabajo de todos los españoles, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

social”; “Directiva 86/613/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias”; “Directiva 86/378/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social”; “Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia”; “Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE”; “Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo”; “Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro”; “Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”.

A su vez, este artículo 35 es desarrollado por otra normativa, como es el caso del “Estatuto de los trabajadores” reformado recientemente en el año 2015⁵. En el artículo 4.2, letra c), se establece el derecho “*a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español*”.

Este principio de igualdad y no discriminación tiene que estar presente también en el establecimiento de las cláusulas y pactos laborales, pues serán nulos si en ellos existe discriminación por razón de sexo, como así señala el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores⁶. Asimismo, debe tenerse en cuenta el mencionado principio en la clasificación profesional (art. 22) y para el establecer las remuneraciones de los puestos de trabajo (art. 28).

⁵ “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

⁶ Artículo 17.1: “*Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.*”

Además del establecimiento de dicho principio en la normativa, se deberá acompañar de medidas que permitan hacerlo real o efectivo. Y en este sentido, cabe hacer referencia a la “Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, la cual ha sido reformada por varias leyes, siendo la última la del año 2019⁷. De acuerdo con esta ley se posibilita que todas las cargas familiares no recaigan sobre las mujeres, sino que haya un reparto equitativo entre hombres y mujeres, y al mismo tiempo permita conciliar el trabajo y la familia.

La reforma originada en la mencionada ley de 2019, cuya repercusión recae también en el Estatuto de los Trabajadores, resalta por su especial importancia el artículo 37.4 de este texto normativo, mediante el cual se procede a aumentar el permiso de lactancia. Concretamente, se afirma que *“en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses”*. Añadiendo al respecto que este permiso será aumentado proporcionalmente en los casos en que el nacimiento, la adopción, guarda o acogimiento sea múltiple.

Implica así el progresivo aumento del permiso de maternidad como mecanismo a prevenir situaciones de discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Mientras que en el año 2018 la duración de dicho permiso fue de cinco semanas, el año pasado pasó ocho semanas, y este año 2020 se

⁷ “Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.

aumentó en doce semanas. Se espera que en el año que viene, 2021, el permiso ascienda a las dieciséis semanas de duración.

Para finalizar esta parte introductoria, conviene hacer referencia también a la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”, cuyo ámbito laboral está presente en dicha para hacer posible la aplicación efectiva de este principio, como veremos más adelante.

El artículo 1 de dicha ley señala que el objetivo de ésta es garantizar el *“derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”*

Se parte así de la existencia de la discriminación de la mujer, a abordar en este trabajo la que tiene lugar en el ámbito laboral, destacando el artículo 3 de la ley de igualdad de 2007 que el principio de igualdad entre ambos sexos y géneros *“supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

Por tanto, nuestro objetivo central de esta investigación versa en dar cuenta de los tipos de discriminación de la mujer en el ámbito laboral, haciendo especial referencia a la mujer en el sector de la estiba. Para ello, utilizamos la revisión bibliográfica, tanto de doctrina como de legislación vigente al respecto.

2. LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

Las mujeres pueden padecer distintos tipos de discriminación, directa e indirecta, entendiendo por discriminación aquella práctica que excluye a una persona determinada en atención a circunstancias personales concurrentes en dicha persona⁸. Así, cabe citar por ejemplo, el hecho de ser mujer sin atender a los méritos que puede poseer, implicar un obstáculo a desempeñar varios puestos de trabajos como veremos más adelante.

Asimismo, si atendemos al ámbito laboral, dicha discriminación se hace patente en diversas formas, por ejemplo, en el acceso al mercado laboral, en los puestos de trabajo, y en cuanto al salario a percibir por los puestos de trabajo. A continuación, vamos a dar cuenta de todas estas discriminaciones, empezando en primer lugar por la distinción entre discriminación directa e indirecta.

En cuanto a la discriminación directa, el artículo 6 de la Ley de Igualdad de 2007 establece que es la situación que se da “*por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en su situación comparable*”. Como ejemplo, puede citarse aquellas situaciones en las que una determinada empresa y sobre un puesto de trabajo concreto, no contrata a una mujer porque presupone que es menos válida que un hombre⁹.

⁸ BARRERE UNZUETA, María Ángeles. *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. Civitas, Madrid, 1997, p. 27.

⁹ ORDÓÑEZ YRAOLAGOTIA, Leyre. “Discriminación laboral por razón de sexo”, *Lan Harremank* núm. 32, 2015, pp. 262-277, p. 266.

Por su parte, la discriminación indirecta, a diferencia de la directa que se da de forma más evidente y explícita, es aquella *“situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*, de acuerdo con párrafo 2º del artículo 6 de la mencionada Ley.

El apartado tercero de dicho precepto añade al respecto lo siguiente: *“en cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”*.

Centrándonos en la práctica laboral, podemos ver, como se decía más arriba, otras formas de discriminación. Respecto al acceso al mercado laboral, las mujeres se encuentran con varias problemáticas que dan lugar a las denominadas segregaciones horizontal y vertical. La segregación horizontal se refiere a que las mujeres suelen ocupar aquellos puestos de trabajo asociados con unas características que se piensa que poseen como propias, dando lugar a puestos feminizados.

Ello se traduce en que las mujeres en determinados puestos de trabajos no tienen presencia, sino que ésta se da con mayor frecuencia en los mencionados puestos feminizados¹⁰ como ocurre con el sector de educación o servicios sociales. Por ejemplo, según los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística, en el sector de la agricultura, ganadería y pesca en 2019, la presencia del hombre es 5,6 % mientras que la mujer es 1,9%. En

¹⁰ *Ibidem*, p. 268.

actividades sanitarias los hombres y de servicios sociales los hombres representan el 3,8 %, las mujeres en dicha actividad representan el 14,6 %. También en el sector de la educación las mujeres representan más presencia que los hombres, por el contrario que el sector de la construcción donde los hombres tienen una alta presencia y las mujeres es mínima¹¹.

Por su parte, la segregación vertical en el ámbito labor implica que las mujeres tienen más dificultades a la hora de ascender en los puestos de trabajo, a diferencia de los hombres, dando lugar al denominado “*techo de cristal*”¹².

Cabe destacar que la maternidad, asignada como propia a las mujeres, es una de las cuestiones que más problemas conlleva a determinadas empresa para asignar a las mujeres puestos más elevados que impliquen una mayor responsabilidad, por ello es de suma importancia las reformas que estos últimos años se han originado en esta materia para evitar este tipo de discriminaciones y permitir una mayor conciliación familiar y laboral, de la cual puedan hacerse cargo también los hombres.

Asimismo, en la discriminación del ámbito laboral que sufren las mujeres, hay que hacer referencia a la brecha salarial, que se da junto a las segregaciones mencionadas anteriormente. Es decir, por iguales puestos de trabajo el salario que percibe un hombre y una mujer no suele ser el mismo, y esta diferencia que se establece en el salario no atiende a diferencias de productividad del trabajo ejecutado.

Ballester afirma que la brecha salarial es “*un medidor de estereotipos (por*

¹¹ <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128> (consultado el 01/09/2020).

¹² *Ibidem*, p. 270.

ejemplo vinculados al cuidado familiar), de infravaloraciones e hipervaloraciones, así como de discriminaciones ocultas)¹³”. Esta brecha salarial cada año se trata de reducirla un poco más hasta llegar a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Retomando los puestos de trabajo feminizados y masculinizados, que da lugar como hemos visto a la segregación horizontal, en este trabajo hacemos especial mención al trabajo de la estiba y la presencia en él de las mujeres. Un puesto de trabajo considerado tradicionalmente como masculinizado, que únicamente correspondía a los hombres. Si bien es cierto, a medida que la sociedad avanza, las mujeres han conseguido tener presencia en la estiba, en la carga y descarga de barcos desplazándose el uso de la fuerza por la utilización de maquinaria. A continuación, pues nos adentramos en dicho sector y la presencia de las mujeres en éste, dando cuenta también de las mencionadas segregaciones; segregación horizontal y segregación vertical existente en este sector, cómo va evolucionando.

¹³ BALLESTER PASTOR, M. A. *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 70.

3. LA MUJER EN EL SECTOR DE LA ESTIBA

3.1. Situación de la mujer en el mercado laboral de la estiba

La estiba ha sido una profesión masculinizada. Son diversos los factores que han dificultado el acceso a la mujer al sector de la estiba. Por una parte, la profesión de la estiba ha estado cerrada al público en general¹⁴. Solo tenían acceso los familiares de personas que ya estuvieran trabajando en el sector, puesto que el parentesco era un requisito exigido para acceder a la profesión¹⁵. Además, el parentesco facilitaba el acceso a “información privilegiada” sobre las ofertas de trabajo y sobre la apertura de las bolsas de empleo¹⁶. A lo anterior, hay que añadir que los hombres estibadores preferían la incorporación de sus hijos varones, con preferencia a sus hijas¹⁷.

Para acceder a las bolsas de trabajo se requería, además, la superación de unas pruebas físicas. A juicio de algunas mujeres que presentaron la solicitud para el acceso a la estiba, estas pruebas físicas suponen un obstáculo encubierto para el acceso de la mujer pues, además de no ser pruebas reglamentarias, algunas candidatas sufrieron presiones para que abandonaran el proceso selectivo y cedieran el puesto a sus familiares masculinos¹⁸.

Las condiciones laborales que rigen la profesión de la estiba es otro factor negativo que limita el acceso de la mujer al sector. Esta profesión exige una

¹⁴ AGUADO, Empar. “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia”. *Arxius de ciències socials*. 2016, vol. 35, p. 123-138. pp. 130-131.

¹⁵ *Ibíd.*, p. 131.

¹⁶ *Ídem.*

¹⁷ *Ídem.*

¹⁸ *Ídem.*

alta disponibilidad, así como la realización de jornadas nocturnas con horarios cambiantes¹⁹. Con estas condiciones laborales la mujer, que ha estado tradicionalmente vinculada a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos, difícilmente puede conciliar su vida laboral y familiar. Y las mujeres que, pese a estas dificultades, accedían al mercado laboral de la estiba, debían acogerse a lo que se conocía como “excepción” para poder trabajar únicamente en el turno de mañanas, de lunes a viernes, y pasar a la rueda de turnos durante los fines de semana²⁰. Esta “excepción” implicaba la imposibilidad de hacer turnos de noche, mejor remunerados que los turnos de mañana²¹, por lo que las mujeres que se acogían a este régimen experimentaban una disminución de su salario, en comparación con sus compañeros varones.

Pese a todo lo anterior, con el paso de los años la mujer ha ido abriéndose camino en el sector de la estiba. En 1998 se contrató a la primera mujer estibadora, en el puerto de Valencia²². Sin embargo, la presencia femenina en el sector de la estiba sigue siendo, en comparación con la presencia masculina, minoritaria. Según los datos aportados por la Coordinadora de Trabajadores del Mar, tan solo el 6% de los trabajadores estibadores son mujeres²³.

¹⁹ *Ibíd.*, p. 133.

²⁰ *Ibíd.*, p. 132.

²¹ *Ibíd.*, p. 132.

²² Estibadoras de toda España se reivindican en Valencia, 2017. *Levante el mercantil valenciano* (en línea). Día 30 de abril. Disponible en <https://www.levante-emv.com/economia/2017/04/30/estibadoras-espana-reivindican-valencia/1560786.html> (consulta: 19 de agosto de 2020).

²³ ESTÉVEZ TORREBLANCA, Marina, 2017. Casi todo lo que querías saber sobre los estibadores. *ElDiario.es* (en línea). Día 17 de febrero. Disponible en <https://www.eldiario.es/economia/estibadores-colectivo->

Si bien es cierto que la ocupación femenina varía notablemente en cada uno de los puertos españoles. El puerto de Valencia es donde existe mayor presencia femenina: aproximadamente 300 estibadores son mujeres (23% del total de trabajadores), frente las 100 mujeres estibadoras que existen en el puerto de Barcelona (9,48%) y 1 mujer estibadora en los puertos de Las Palmas, Cádiz, Málaga y Sevilla²⁴.

Sin embargo, en el puerto de Algeciras, pese a ser uno de los más importantes de España, la incorporación de la mujer se produjo de forma tardía. Cuando una mujer pretendía acceder al puerto de Algeciras se le decía que el trabajo en el puerto “*es cosa de hombres y no para una mujer*”, y entre los argumentos esgrimidos se afirmaba que las mujeres “*no están capacitadas para el proceso de trincaje o unión de los contenedores unos a otros con barras de entre 20 y 40 kilos*”²⁵. A lo anterior hay que añadir el enchufismo y la falta de transparencia en el proceso de selección del personal: cuando se pregunta a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Algeciras (sociedad encargada del proceso de selección del personal) sobre las razones por las que no existen mujeres estibadoras en el puerto de

[privilegiado-empresas-intereses_1_3578687.html#:~:text=%C2%BFHay%20mujeres%20estibadoras%3F,de%20los%20estibadores%20en%20Espa%C3%B1a.](#) (consulta: 19 de agosto de 2020).

²⁴ *Ídem.*

²⁵ El Parlamento pide eliminar “trabas” a mujeres estibadoras en el puerto de Algeciras, 2016. *Horasur* (en línea). Día 4 de mayo. Disponible en <https://www.horasur.com/articulo/maritimas/parlamento-pide-eliminar-trabas-mujeres-estibadoras-puerto-algeciras/20160504203339022410.html> (consulta: 19 de agosto de 2020).

Algeciras impera el silencio, o bien responden que no se ha presentado ninguna mujer en el proceso de selección²⁶.

Las mujeres tuvieron que esperar hasta 2018 para poder acceder al puerto de Algeciras, momento en el que se creó una bolsa de trabajo para la incorporación de 460 trabajadores eventuales, de los cuales, 60 fueron mujeres²⁷. Un gran paso para la mujer, en el que tuvo un papel importante Raquel Saavedra, presidenta de la Asociación de Mujeres Estibadoras en Algeciras y promotora de varios movimientos reivindicativos de los derechos de la mujer en el sector de la estiba.

El empoderamiento de la mujer es uno de los principales factores que han permitido el acceso de la mujer a la estiba²⁸. El inicio de la crisis económica en 2007 es uno de los factores responsables de este fenómeno, al incrementarse el número de parejas con hombres en paro y mujeres sustentadoras económicas, fenómeno que ha tenido gran incidencia en el sector de la estiba²⁹. En 2007 se produjo la entrada de muchas mujeres en el sector de la estiba, lo que desencadenó otro factor responsable del empoderamiento de la mujer: la formación de collas o grupos de trabajo,

²⁶ MORILLO, Isabel, 2016. Opacidad, enchufismo y discriminación: mujeres de la estiba en pie de guerra. *El Confidencial* (en línea). Día 8 de mayo. Disponible en https://www.elconfidencial.com/espana/andalucia/2016-05-08/enchufismo-discriminacion-mujeres-estiba-puerto-algeciras_1196152/ (consulta: 19 de agosto de 2020).

²⁷ https://www.europasur.es/maritimas/Puerto-Algeciras-mujeres-estiba_0_1224778190.html

²⁸ AGUADO, Empar. “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia”..., *op. cit.*, p. 130.

²⁹ *Ibíd.*, p. 133.

integradas por mujeres³⁰. Una entrevista realizada a una mujer estibadora demuestra cómo el apoyo y la solidaridad entre compañeras contribuye a una mayor resistencia a la hostilidad:

“Yo me relaciono en colla, somos varias mujeres, mezcladitas [...] cuando tienes mujeres a tu alrededor te sientes más a gusto, porque encima pues les cuentas los problemas con los hijos, los problemas con la familia [...] los chicos son más reservaditos”³¹.

El empoderamiento de la mujer no ha sido el único factor que ha permitido el acceso de la mujer a la estiba. Los avances tecnológicos, que han permitido la automatización de las tareas de carga y descarga, así como la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, han reducido drásticamente las exigencias físicas que favorecía la consideración de la estiba como un trabajo de hombres³².

3.2. La estiba como servicio portuario

Según el art. 108 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante³³ (en adelante, TRLPEMM), “son servicios portuarios las actividades de prestación que sean necesarias para la explotación de los puertos dirigidas a hacer posible la realización de las operaciones asociadas con el tráfico marítimo, en condiciones de seguridad, eficiencia, regularidad,

³⁰ *Ibíd.*, p. 134.

³¹ *Ídem.*

³² *Ibíd.*, p. 133.

³³ España. Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. Boletín Oficial del Estado, de 20 de octubre de 2011, núm. 253, pp. 109456 a 109710.

continuidad y no discriminación, y que sean desarrolladas en el ámbito territorial de las Autoridades Portuarias”.

Según la citada ley, los servicios portuarios se pueden englobar en cuatro grupos:

- a) Servicios técnico-náuticos, dentro de los cuales se incluyen los servicios de practicaaje, de remolque portuario y de amarre y desamarre.
- b) Servicio al pasaje, que consisten en el embarque y desembarque de pasajeros y del equipaje.
- c) Servicio de recepción de desechos generados por buques para su posterior tratamiento en la zona autorizada por la autoridad competente.
- d) Servicio de manipulación de mercancías, que consiste en la carga, estiba, descarga, desestiba, tránsito marítimo y el trasbordo de mercancías.

Como se puede observar, la manipulación de mercancías comprende varias fases. En particular, las labores de estiba son de suma importancia, pues una mala *praxis* puede afectar a la seguridad de la tripulación o del buque³⁴, incluso puede provocar que la mercancía quede en el fondo del mar. Según el TRLPEMM, las labores de carga y estiba comprenden, en primer lugar, el transporte de la mercancía desde el lugar de almacenamiento en el puerto hasta el costado del buque. Para este transporte, los estibadores hacen uso de maquinarias, como pudieran ser las carretillas o plataformas



Fuente: Ministerio de Fomento (Puertos del Estado). Operaciones y servicios portuarios (nivel 1).

³⁴ BARRERA ACOSTA, Adrián y CARBONELL CASADESÚS, Marina. *Carga y estiba en buques*. Trabajo de Fin de Grado. Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, 2017. p. 69.

elevadoras, cintas transportadoras, rampas de carga o eslingas³⁵. La siguiente operación consiste en transferir la mercancía al costado del buque, bien directamente desde el medio de transporte terrestre, bien desde el muelle, para lo que se utilizan dispositivos tales como un gancho, cuchara, *spreader*. Tras ello, los estibadores deben transferir la mercancía a la bodega o a bordo del buque y colocarla conforme a los planes de estiba e indicaciones del capitán u oficiales delegados. La estiba concluye con el embarque de la mercancía por medios rodantes y la sujeción o trincaje para que la mercancía no se desplace, operaciones que pueden ser llevadas a cabo por los estibadores o por la propia tripulación del buque.

En la actualidad, las labores de estiba y desestiba se caracterizan por su mecanización y utilización de maquinaria que facilita enormemente estas labores. Sin embargo, la introducción de estos avances tecnológicos no se produce hasta mediados del siglo XX. Hasta ese momento, la profesión de estibador era tremendamente dura. Como afirma Miguel Rodríguez, portavoz sindical, “prácticamente, toda la descarga de mercancía se hacía a mano y las medidas de seguridad eran muy exiguas, por lo que había una siniestralidad muy elevada”³⁶.



Estibadores utilizando las carretillas en el puerto de Barcelona. Fuente: VÁZQUEZ, Miriam, 2019. Una historia de la estiba. El Mercantil (en línea). Día 26 de octubre. Disponible en <http://elmercantil.com/2019/10/26/una-historia-de-la-estiba/> (consulta: 19 de agosto de 2020).

³⁵ Las herramientas correctas para cargar contenedores de transporte marítimo (en línea). Disponible en <http://www.pitarchlogistica.com/es/noticias/herramientas-cargar-contenedores-transporte-maritimo> (consulta: 19 de agosto de 2020).

³⁶ VÁZQUEZ, Miriam, 2019. Una historia de la estiba..., op. cit.

El uso de la fuerza física se ha sustituido por la utilización de máquinas, eliminando el tradicional gancho que utilizaban los estibadores para las labores de carga y descarga³⁷. Además, el uso de contenedores, que se inició en Nueva York en 1956 y diez años más tarde en Europa, simplificó la tarea de carga y descarga, aunque tuvo como efecto negativo la reducción de la plantilla de estibadores, que fueron sustituidos por el uso de máquinas³⁸.

Los avances tecnológicos en el sector de la estiba han facilitado el acceso de la mujer a este sector. Ya no es válido el argumento de que la estiba es un trabajo de hombres, con fundamento en la falta de fuerza física de la mujer. La necesidad de disponer de fuerza física se ha sustituido por la capacitación profesional basada en conocimientos sobre el uso de la maquinaria y sobre la forma de distribuir la mercancía en el buque. Sin embargo, aún quedan algunas labores que exigen el empleo de la fuerza física, como el trincaje³⁹, lo que ha sido utilizado en algunos procesos de selección de personal para la exclusión de las candidatas femeninas. Este argumento no resulta muy convincente, pues existen mujeres con capacidad física igual, o incluso superior, a la de muchos hombres. Y para aquellas mujeres (y hombres) que no dispongan de suficiente fuerza física para esas labores de trincaje, existen multitud de funciones dentro de la estiba que pueden ser desempeñados por estos.

³⁷ *Ídem.*

³⁸ *Ídem.*

³⁹ *Ídem.*

3.3. Sistema portuario español. La presencia de la mujer en los altos cargos

Los puertos españoles pueden ser competencia del Estado o de la Comunidad Autónoma. A los primeros le es de aplicación el TRLPEMM. A los puertos de competencia autonómica le será de aplicación la normativa autonómica correspondiente.

Conforme al art. 148.1. 6ª CE las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias sobre *“los puertos de refugio, los puertos y aeropuertos deportivos y, en general, los que no desarrollen actividades comerciales”*. Por el contrario, son competencia exclusiva del Estado los *“puertos de interés general”* (art. 149.1. 20ª CE). Tal interés general puede apreciarse, *“fundamentalmente, en los puertos comerciales que desarrollen una actividad relevante para el conjunto del Estado”*⁴⁰. En España existen actualmente 46 puertos de interés general⁴¹.

⁴⁰ España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 40/1998, de 19 de febrero (F.J. 17º). Según el art. 4 del TRLPEMM, son puertos de interés general aquellos en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- “a) Que se efectúen en ellos actividades comerciales marítimas internacionales.*
- b) Que su zona de influencia comercial afecte de forma relevante a más de una Comunidad Autónoma.*
- c) Que sirvan a industrias o establecimientos de importancia estratégica para la economía nacional.*
- d) Que el volumen anual y las características de sus actividades comerciales marítimas alcancen niveles suficientemente relevantes o respondan a necesidades esenciales de la actividad económica general del Estado.*
- e) Que por sus especiales condiciones técnicas o geográficas constituyan elementos esenciales para la seguridad del tráfico marítimo, especialmente en territorios insulares”*.

⁴¹ Según el Anexo I del TRLPEMM, son puertos de interés general:

- 1. Pasaia y Bilbao en el País Vasco.*
- 2. Santander en Cantabria.*
- 3. Gijón-Musel y Avilés en Asturias.*

Conforme al TRLPEMM, la competencia sobre los puertos de interés general corresponde a la Administración General del Estado. Dichas competencias serán ejercidas por el Ministerio de Fomento a través de un sistema portuario constituido por las Autoridades Portuarias, encargadas de la gestión directa de los puertos de interés general en régimen de autonomía, y el organismo público Puertos del Estado, al que compete la coordinación y control de eficiencia de los puertos de interés general⁴².

El organismo público Puertos del Estado (en adelante, Puertos del Estado) es un ente de Derecho Público, adscrito al Ministerio de Fomento. Sus competencias vienen definidas en el art. 17 del TRLPEMM, entre las que cabe citar, por su relevancia, la ejecución de la política portuaria del Gobierno, así como el control de eficiencia del sistema portuario estatal y la

4. *San Cibrao, Ferrol y su ría, A Coruña, Vilagarcía de Arousa y su ría, Marín y ría de Pontevedra y Vigo y su ría, en Galicia.*

5. *Huelva, Sevilla y su ría, Cádiz y su bahía (que incluye el Puerto de Santa María, el de la zona franca de Cádiz, Puerto Real, el Bajo de la Cabezuela y Puerto Sherry), Tarifa, Bahía de Algeciras, Málaga, Motril, Almería y Carboneras en Andalucía.*

6. *Ceuta y Melilla.*

7. *Cartagena (que incluye la dársena de Escombreras) en Murcia.*

8. *Alicante, Gandía, Valencia, Sagunto y Castellón en la Comunidad Valenciana.*

9. *Tarragona y Barcelona en Cataluña.*

10. *Palma, Alcúdia, Maó, Eivissa y la Savina en Illes Balears.*

11. *Arrecife, Puerto Rosario, Las Palmas (que incluye el de Salinetas y el de Arinaga), Santa Cruz de Tenerife (que incluye el de Granadilla), Los Cristianos, Guía de Isora, San Sebastián de la Gomera, Santa Cruz de la Palma y la Estaca en Canarias”.*

⁴² FERNÁNDEZ-QUIRÓS, Tuñón y LÓPEZ QUIROGA, Julio. *Guía sobre Legislación Portuaria*. Grupo de Práctica de Marítimo, Transporte y Logística. Uría Menéndez, 2012. Disponible en https://www.uria.com/documentos/publicaciones/3794/documento/guia_Portuaria_UM.pdf?id=4576 es (consulta: 19 de agosto de 2020). p. 19.

coordinación de los órganos de la Administración General del Estado que ejerzan competencias en el sector portuario.

Por su parte, las Autoridades Portuarias, que actualmente son 28⁴³, también son entes de Derecho Público adscritas al Ministerio de Fomento. Entre las competencias que le corresponden, establecidas en el art. 25 del TRLPEMM, se encuentran: la prestación de servicios generales y la gestión y control de los servicios portuarios; la ordenación de la zona de servicio del puerto; la ordenación del tráfico portuario; y la gestión del dominio público portuario.

Como se puede suponer, dada la relevancia de las competencias asumidas, la presencia de mujeres en la plantilla de los Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias es de suma importancia para garantizar la igualdad de la mujer en el sistema portuario en general, y en el sector de la estiba en particular. Sin embargo, en la actualidad solo el 20% de la plantilla del personal portuario está constituido por mujeres, pese a que las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado han suscrito un plan de igualdad en el que se comprometen a promover la igualdad en el acceso al empleo público⁴⁴.

Sorprende, aún más, la escasa presencia de mujeres en los órganos directivos de los citados entes públicos. Sorprende, porque el art. 52 de la Ley Orgánica 3/2007, de la de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

⁴³ PUERTOS DEL ESTADO. *Nosotros* (en línea). Disponible en <http://www.puertos.es/eses/nosotrospuertos#:~:text=El%20Sistema%20Portuario%20espa%C3%B1ol%20de,que%20tiene%20atribuida%20la%20ejecuci%C3%B3n> (consulta: 19 de agosto de 2020).

⁴⁴ MINISTERIO DE FOMENTO (PUERTOS DEL ESTADO). *Marco estratégico. Sistema portuario de interés general. Resultados de las consultas a las Autoridades Portuarias*. Palma de Mallorca, febrero 2019. p. 29.

mujeres y hombres⁴⁵, impone al Gobierno la obligación de atender al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en la selección de los titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos. Se entiende que existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres cuando los componentes de cada grupo no sea superior al 60% ni inferior al 40% (Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007).

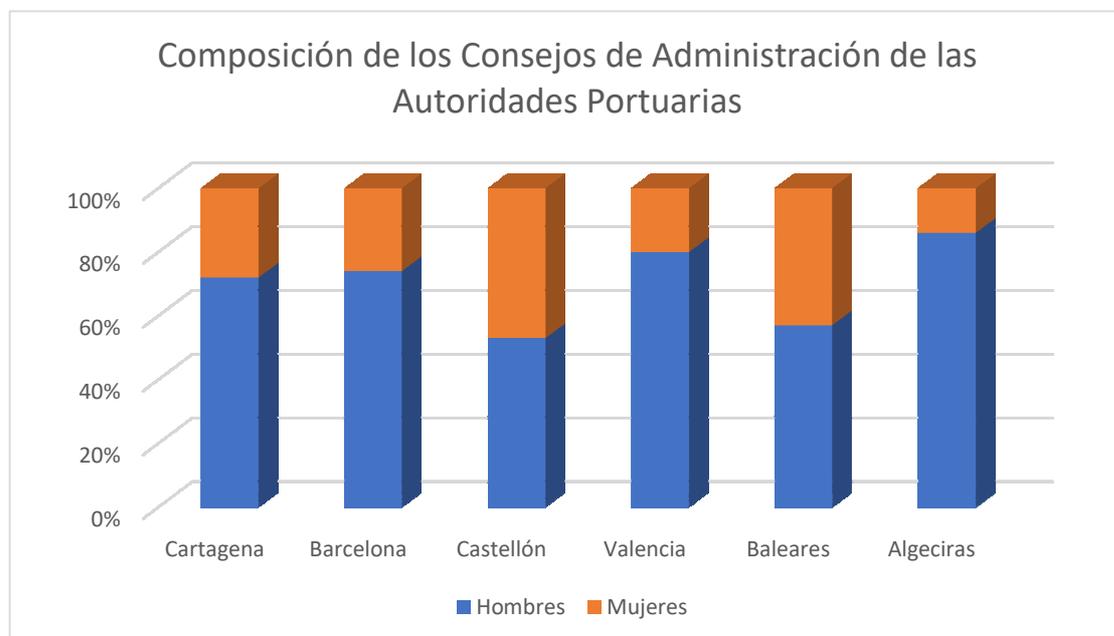
En el Consejo rector de Puertos del Estado, de los 17 miembros que la componen, tan solo 4 son mujeres, y ninguna de ellas ocupa el puesto de presidente⁴⁶. Tan solo el 23% son mujeres, por lo que queda lejos del 40% exigido por la Ley Orgánica 3/2007.

La presencia de la mujer en la plantilla de las Autoridades Portuarias presenta también datos desalentadores: la media de mujeres empleadas se sitúa en el 22%⁴⁷. Además, de los 28 Consejos de Administración de las Autoridades Portuarias, tan solo el de Baleares y Castellón cuentan con una presencia paritaria de hombres y mujeres.

⁴⁵ España. Ley Orgánica 3/2007, de la de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, páginas 12611 a 12645 (35 págs.).

⁴⁶ PUERTOS DEL ESTADO. *Consejo Rector* (en línea). Disponible en <http://www.puertos.es/es-es/nosotros/puertos/Paginas/ConsejoRector.aspx> (consulta: 19 de agosto de 2020).

⁴⁷ GUTIÉRREZ, Chloe, 2020. La logística será femenina o no será. *El Mercantil* (en línea). Día 6 de marzo. Disponible en <http://elmercantil.com/2020/03/06/la-logistica-sera-femenina-o-no-sera/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20de%20las%2017%20personas,mujeres%20y%209%20son%20hombres.&text=Cada%20vez%20son%20m%C3%A1s%20las,estructuras%20y%20m%C3%A1ximos%20cargos%20directivos.> (consulta: 19 de agosto de 2020).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las páginas webs de las Autoridades Portuarias.

En el Consejo de Administración de Baleares, de los 16 miembros que la componen, 7 son mujeres (el 43 %). Sin embargo, en el ranking de igualdad ocupa la primera posición el Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Castellón, con 8 mujeres (el 47 %), de un total de 17 miembros. Con estos datos, no es de extrañar que la Autoridad Portuaria de Castellón haya establecido la categoría de Igualdad en sus premios Faro PortCastelló, para reconocer aquellas iniciativas promovidas en la comunidad portuaria con el objeto de fomentar la igualdad de género⁴⁸. Tampoco sorprende que el 34 % de su plantilla sean mujeres, superando la media del 22%⁴⁹.

⁴⁸<https://www.portcastello.com/comunicacion/notas-de-prensa/2019/portcastello-reivindica-el-acceso-de-las-mujeres-a-todas-las-profesiones-portuarias/>

⁴⁹ PORTCASTELLÓ. *PortCastelló reivindica el acceso de las mujeres a todas las profesiones portuarias* (en línea). Disponible en

Destaca, además, que de los seis Consejos de Administración analizados, el de Cartagena y Barcelona cuentan con una mujer en la Presidencia.

La Autoridad Portuaria de Algeciras es la que peores datos presenta: de los 14 miembros que componen su Consejo de Administración, tan solo 2 son mujeres (el 14%). Con estos datos, no es de extrañar que las mujeres hayan tenido mayores dificultades para acceder a la estiba en el puerto de Algeciras.

3.4. El acceso a la estiba: normativa española y europea

El acceso al mercado laboral de la estiba ha estado fuertemente restringido. Entre los factores que dieron lugar a esta restricción se encuentran la histórica irregularidad en la prestación de los servicios portuarios, que llevó a los estibadores a reclamar una mayor estabilidad en el empleo y una garantía de ingresos mínimos⁵⁰. La presión ejercida por el sindicato Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios, al que están afiliados la mayoría de estibadores y que cuenta con un gran poder de movilización y de presión, también contribuyó al mantenimiento de la situación privilegiada de los estibadores⁵¹. Además, la alta siniestralidad laboral que se produce en el sector de la estiba, requiere de una alta cualificación y profesionalidad de

<http://elmercantil.com/2020/03/06/la-logistica-sera-femenina-o-no-sera/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20de%20las%2017%20personas,mujeres%20y%209%20son%20hombres.&text=Cada%20vez%20son%20m%C3%A1s%20las,estructuras%20y%20m%C3%A1ximos%20cargos%20directivos.> (consulta: 19 de agosto de 2020).

⁵⁰ RODRÍGUEZ RAMOS, Patrocinio. El régimen jurídico de la relación laboral de los estibadores: pasado, presente, futuro. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2018, núm. 142, págs. 79-108, ISSN 0213-0750. pp. 87-88.

⁵¹ *Ibíd.*, p. 88.

los estibadores, lo que es totalmente incompatible con la temporalidad laboral⁵².

La libertad de contratación de las empresas estibadoras quedaba restringida, puesto que la contratación del personal estibador correspondía a las sociedades anónimas de gestión de trabajadores portuarios (en adelante, SAGEP). Además, se imponía a las empresas estibadoras la obligación de participar en el capital social de las SAGEP.

Este sistema no es coherente con la libertad de establecimiento de empresas que trata de garantizar la normativa de la Unión Europea. Por esta razón, el TJUE dicta, en 2014, una sentencia por la que obliga al Estado español a liberalizar el sector de la estiba. Las razones de esta decisión (tardía, si se tiene en cuenta que España ingresó en la UE en 1986) se encuentran en la crisis financiera existente en aquel momento, que exigía garantizar una mayor competitividad de las empresas portuarias⁵³, competitividad que se veía mermada, entre otras razones, por la obligación de participar en las SAGEP.

3.4.1. La estabilidad en el empleo de la estiba: evolución legislativa

La estabilidad en el empleo de la estiba tiene su origen en el Convenio sobre el trabajo portuario, 1973, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵⁴. El art. 2 exige a los Estados ratificantes la elaboración de una política nacional que garantice la estabilidad y regularidad en el empleo

⁵² *Ídem.*

⁵³ *Ibíd.*, p. 90.

⁵⁴ Convenio núm. 137 sobre el trabajo portuario, hecho en Ginebra por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1973. Boletín Oficial del Estado, de 22 de marzo de 1977, núm. 69, pp. 6488 a 6489.

portuario, así como unos ingresos mínimos. A su vez, el art. 3 exige la creación de un registro de trabajadores portuarios, de manera que los trabajadores inscritos tuvieran prioridad en el acceso al empleo portuario.

En un primer momento, el Real Decreto 2302/1980, de 24 de octubre⁵⁵, atribuyó la competencia para garantizar la estabilidad en el empleo portuario a la Organización de Trabajos Portuarios (OTP), organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, constituido como una Oficina Especial de Empleo. A este organismo le correspondía, además, garantizar la formación y perfeccionamiento de los trabajadores portuarios.

Más tarde, el Real Decreto-ley 2/1986⁵⁶ sustituye la OTP por las Sociedades Estatales, constituidas como Sociedad Anónima en cada puerto de interés general, imponiendo a las empresas portuarias la obligación de participar en el capital social de dicha sociedad. Estas sociedades debían estar participadas por el Estado, al menos, en un 50% del capital social. Además, esta norma legal crea el Registro especial de trabajadores portuarios en las Oficinas de empleo, en el que podían inscribirse únicamente los trabajadores portuarios que hubieran superado las correspondientes pruebas de aptitud y los cursos de perfeccionamiento correspondientes. La inscripción en tal registro era un requisito imprescindible para el acceso a la estiba, pues las Sociedades Estatales solo podían contratar a personal inscrito en dicho registro. Este registro no estuvo en funcionamiento durante mucho tiempo,

⁵⁵ España. Real Decreto 2302/1980, de 24 de octubre, por el que se regula la estructura administrativa de las actividades laborales y empresariales en los puertos de interés general. Boletín Oficial del Estado, de 29 de octubre de 1980, núm. 260, pp. 24085 a 24088.

⁵⁶ España. Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques. Boletín Oficial del Estado, de 27 de mayo de 1986, núm. 126, pp. 18800 a 18803.

pues fue suprimido por la Disposición Adicional Séptima de la Ley 10/1994, de 19 de mayo⁵⁷.

La Disposición Adicional Sexta de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre⁵⁸, sustituye las Sociedades Estatales por Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE), de carácter netamente privado, pues se suprime la obligación del Estado de participar en el capital social. Más tarde, con la Ley 33/2010, de 5 de agosto, de modificación de la Ley 48/2003⁵⁹, se sustituyen las APIE por las Sociedades de Gestión de Estibadores Portuarios, Sociedad Anónima, en las que participarían, exclusivamente, las empresas portuarias de manipulación, en proporción a su volumen de facturación. Además, para garantizar la capacitación y profesionalidad de los trabajadores portuarios, se crea una titulación de formación profesional específica, eximiendo de su realización a aquellos trabajadores que ya estuvieran prestando servicios portuarios. La citada ley también exige, para ser trabajador portuario, la superación de unas pruebas de aptitud cuyo contenido mínimo debía ser aprobado por Puertos del Estado.

La Disposición Final Séptima de la Ley 48/2003 autoriza al Gobierno a dictar un Texto refundido de la Ley 27/1992 y la Ley 48/2003, que dio lugar al TRLPEMM, régimen legal que fue aplicable a la actividad portuaria

⁵⁷ España. Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Boletín Oficial del Estado, de 23 de mayo de 1994, núm. 122, pp. 15800 a 15805.

⁵⁸ España. Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general. Boletín Oficial del Estado, de 27 de noviembre de 2003, núm. 284, pp. 42126 a 42238.

⁵⁹ España. Ley 33/2010, de 5 de agosto, de modificación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general. Boletín Oficial del Estado, de 7 de agosto de 2010, núm. 191, pp. 68986 a 69113.

realizada en los puertos de interés general hasta que el TJUE impuso a España la obligación de liberalizar el sector.

3.4.2. Requisitos para el acceso a la estiba conforme al TRLPEMM. Las prácticas discriminatorias de las SAGEP

Conforme al régimen legal instaurado por el TRLPEMM, las SAGEP son las encargadas de poner a disposición de las empresas estibadoras la mano de obra necesaria para la prestación de los servicios portuarios. El primer paso para acceder a la estiba portuaria es la obtención de alguna de las titulaciones aprobadas por la Orden del Ministerio de Fomento 2297/2012, de 23 de octubre⁶⁰. Se trata de titulaciones de formación profesional de

⁶⁰ España. Orden FOM/2297/2012, de 23 de octubre, por la que se determinan las titulaciones de formación profesional exigibles para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Boletín Oficial del Estado, de 27 de octubre de 2012, núm. 259, pp. 75691 a 75692. Conforme al Anexo contenido en dicha Orden, las titulaciones que permiten el acceso a la estiba son las siguientes:

- Técnico en operación, control y mantenimiento de máquinas e instalaciones del buque o técnico en mantenimiento y control de la maquinaria de buques y embarcaciones.
- Técnico en pesca y transporte marítimo o técnico en navegación y pesca de litoral.
- Técnico en operación y mantenimiento de maquinaria de construcción.
- Técnico en equipos electrónicos de consumo.
- Técnico en equipos e instalaciones electrotécnicas o técnico en instalaciones eléctricas y automáticas.
- Técnico en electromecánica de vehículos o técnico en electromecánica de vehículos automóviles.
- Técnico en electromecánica de maquinaria.
- Técnico en montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor o técnico en instalaciones frigoríficas y de climatización.

grado medio y superior, que tienen una duración de 2.000 horas, y que proporcionan la capacitación necesaria para el montaje, instalación y uso de las instalaciones y maquinarias utilizadas en las labores de estiba⁶¹. Sin embargo, el art. 154 del TRLPEMM exime de la obtención de dicha titulación a las personas que trabajen (o hayan trabajado) en el sector de la estiba, así como a aquellas personas que cuenten con un certificado de profesionalidad expedido por el Instituto Nacional de Empleo⁶².

-
- Técnico en instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas o técnico en mantenimiento electromecánico.
 - Técnico superior en navegación, pesca y transporte marítimo o técnico superior en transporte marítimo y pesca de altura.
 - Técnico superior en supervisión y control de máquinas e instalaciones del buque o técnico superior en organización del mantenimiento de maquinaria de buques y embarcaciones.
 - Técnico superior en desarrollo de productos electrónicos o técnico superior en mantenimiento electrónico.
 - Técnico superior en sistemas de regulación y control automáticos o técnico superior en automatización y robótica industrial.
 - Técnico superior en instalaciones electrotécnicas o técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.
 - Técnico superior en automoción (Real Decreto 1648/1994, de 22 de julio), o técnico superior en automoción (Real Decreto 1796/2008, de 3 de noviembre).
 - Técnico superior en desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención o técnico superior en desarrollo de proyectos de instalaciones térmicas y de fluidos.
 - Técnico superior en mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y proceso o técnico superior en mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos.
 - Técnico superior en mantenimiento de equipo industrial o técnico superior en mecatrónica industrial.

⁶¹ Para más información sobre los títulos de formación profesional, consúltese la página web <http://todofp.es/inicio.html>

⁶² Tras la supresión del Registro especial de trabajadores portuarios por la Disposición Adicional Séptima de la Ley 10/1994, la capacitación

Además de la correspondiente titulación de formación profesional, para presentar la candidatura es necesario disponer del permiso de conducir C1⁶³.

Admitida la candidatura, el siguiente paso consiste en la superación de unas pruebas de aptitud psicofísica, que incluyen exámenes psicotécnicos, físicos y médicos, cuyo contenido mínimo debe ser aprobado por Puertos del Estado (art. 153.2 del TRLPEMM). La resolución de Puertos del Estado por la que se aprueba el contenido mínimo de dichas pruebas⁶⁴ dispone que *“el aspirante ha de estar exento de toda enfermedad orgánica, de toda secuela de accidente y de cualquier deficiencia física o psíquica que pueda constituir una dificultad en la práctica profesional, a cuyo efecto deberá someterse y superar las pruebas pertinentes que demuestren la aptitud psicofísica a que se refiere el anexo IV del Real Decreto 772/1997, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Conductores, para el grupo 2.º”*.

Superado el proceso de selección, el aspirante habrá de superar una formación teórico-práctica, consistente en la realización de 726 turnos de trabajo en un período máximo de 3 años, culminando el proceso con la

profesional para las labores de la estiba debía acreditarse mediante un certificado de profesionalidad, que se expedía a aquellos trabajadores inscritos en el registro suprimido.

⁶³ España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Resolución de 17 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. Boletín Oficial del Estado, de 30 de enero de 2014, núm. 26, pp. 6257 a 6296.

⁶⁴ España. Ministerio de Fomento. Resolución de 8 de agosto de 2008, de Puertos del Estado, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Rector, por el que se aprueba el contenido mínimo de las pruebas de aptitud para acreditar la idoneidad de los trabajadores portuarios. Boletín Oficial del Estado, de 28 de agosto de 2008, núm. 208, pp. 35576 a 35576.

realización de unas pruebas objetivas que determinen las SAGEP en cada puerto y que serán negociadas con los representantes legales de los trabajadores y empresas⁶⁵.

Como se puede observar, el TRLPEMM no prevé ninguna exigencia que impida el acceso a las mujeres. Sin embargo, nótese que las previsiones anteriores son los requisitos mínimos que deben cumplir los aspirantes para acceder a la estiba. Nada impide que las SAGEP exijan otros requisitos adicionales a los legalmente previstos. Algunos convenios colectivos exigen que los requisitos adicionales que impongan las SAGEP respeten la igualdad de la mujer en el acceso al empleo.

Sin embargo, y como se adelantó en líneas anteriores, el principal problema surge porque los procesos de selección son opacos. Es decir, se exigen requisitos que no constan en la convocatoria pública.

Una entrevista realizada por el *ElDiario.es* a un joven que presentó su candidatura es reveladora de la opacidad y el enchufismo que imperan en los procesos de selección. El joven, que contaba con la titulación de formación profesional requerida, manifiesta que, al entregar la documentación, le solicitaron el libro de familia⁶⁶. Al ver que no aparecía en las listas de admitidos, en las que sí aparecían otras personas que no contaban con la titulación, preguntó a la SAGEP que gestionaba el proceso

⁶⁵ Artículo 6.7 del Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria de 2014.

⁶⁶ MARTÍNEZ REDONDO, Laura, 2019. Nepotismo en la estiba y las empresas del puerto de Valencia: "¿Tienes familiares que han trabajado aquí? Es uno de los requisitos". *ElDiario.es* (en línea). Día 4 de mayo. Disponible en https://www.eldiario.es/comunitat-valenciana/estibadores-documental-apunt_1_1572462.html (consulta: 19 de agosto de 2020).

y ésta le informó que uno de los requisitos para ser admitido era ser familiar de un estibador⁶⁷. El joven no pudo ni siquiera realizar las pruebas psicofísicas; fue descartado *ab initio* por no ser familiar de un estibador.

En otra entrevista realizada por *ElDiario.es* a un gruista jubilado, se pone de manifiesto el principal origen del problema: los propios sindicatos son los que resuelven los procesos de selección⁶⁸. “Decidían las incorporaciones la *asamblea de trabajadores*” -afirma el gruista jubilado-, si bien, “*las empresas también tienen cuota de enchufe, unos dos de cada diez*”⁶⁹. De nada sirve, entonces, que se incluyan en los convenios colectivos cláusulas por las que se trate de garantizar la igualdad en el acceso a la estiba, si son los propios sindicatos los que promueven esa desigualdad y enchufismo.

En esta situación, la posición más desventajosa la ocupan, desde luego, las mujeres. Si los trabajadores estibadores son los que abren el camino a sus hijos para que puedan acceder a la estiba, la mentalidad machista imperante en la sociedad les hacía preferir la incorporación de sus hijos varones con preferencia a sus hijas⁷⁰. La entrevista a una mujer, hija de un estibador, es reveladora de la cultura machista que predomina en el sector marítimo:

“Mi padre quería meter a mis hermanos [...] a mí nunca me dijeron [...] primero entraron mis hermanos porque eran los chicos de la casa [...] a mi padre le dicen «a los tres no te los puedo meter», entonces dice mi padre «pues entonces méteme a los chicos que no les va bien en el cole, tienen 18 años y estos van a ser un esto, que sepan lo que es trabajar y

⁶⁷ *Ídem.*

⁶⁸ *Ídem.*

⁶⁹ *Ídem.*

⁷⁰ AGUADO, Empar. “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia”..., *op. cit.*, p. 131.

sufrir y a la chica da igual». Yo lo acepté, seguí con mi vida. Mi padre era una forma de protección. A ver, mi padre no quería meterme por el sentimiento de culpabilidad por si me pasaba a mi algo”⁷¹.

Siendo esta la regla general, existían, por fortuna para la mujer, excepciones. Algunos estibadores sí apoyaron el acceso de sus familiares féminas y ejercieron la presión suficiente para que los sindicatos, que tenían notable influencia en los procesos de selección, permitieran el acceso de la mujer⁷². Y así fue como la mujer fue abriéndose paso en el sector de la estiba. Primero en el puerto de Valencia en 1998. Luego, en el resto de puertos españoles, siendo el puerto de Algeciras el último en recibir mujeres en su plantilla. En la actualidad, la presencia de mujeres sigue siendo inferior a la de sus compañeros varones, pero el escenario se presenta optimista, con una notable tendencia al alza.

3.4.3. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

La sentencia del TJUE, de 11 de diciembre de 2014, asunto C-576/13, Comisión Europea/España, ECLI:EU:C:2014:2430, ap. 55, ha supuesto un cambio importante en el sector de la estiba. El recurso fue promovido por la Comisión Europea y dio como resultado la condena a España por incumplimiento del art. 49 TFUE, precepto que regula la libertad de establecimiento de los nacionales comunitarios y que impide, según la jurisprudencia del TJUE, la imposición de medidas nacionales que restrinjan esa libertad, aunque no resulten discriminatorias por razón de la

⁷¹ *Ídem.*

⁷² AGUADO, Empar. “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia”..., *op. cit.*, p. 130.

nacionalidad, pues basta con que tales medidas hagan menos atractivo el mercado nacional de que se trate.

El origen del incumplimiento se encuentra en el art. 143 del TRLPEMM que obliga a las empresas estibadoras a participar en el capital social de las SAGEP y a contratar preferentemente a personal de dichas sociedades. Esta obligación conlleva un impacto importante en las empresas estibadoras, ya que reduce su capacidad económica al tener que participar en el capital de las SAGEP. Además, el precepto citado restringe la libertad de contratación del empresario, que no puede controlar el salario y demás condiciones laborales de la contratación, y que, además, queda obligado a contratar un número mínimo de trabajadores, aunque no les sean necesarios. Todo ello redundaría, según el TJUE, en una restricción de la libertad de establecimiento que garantiza el art. 49 TFUE, al producir un impacto en el funcionamiento y economía de las empresas extranjeras, que verán por ello menos atractivo el mercado español.

Ante esta situación, España alega la necesidad de las medidas para garantizar la regularidad, estabilidad y calidad del servicio de la estiba, en aras a conseguir una mayor profesionalidad de los estibadores. A lo que la Comisión alega, argumento que comparte el TJUE, que existen medidas menos restrictivas con las que conseguir tales fines.

El TJUE, tras declarar el incumplimiento, propone a España dos medidas para garantizar la protección de los trabajadores y la regularidad y estabilidad en el servicio sin restricciones para la libertad de circulación de empresas:

“cabría la posibilidad de prever que sean las propias empresas estibadoras las que, pudiendo contratar libremente trabajadores permanentes o temporales, gestionen las oficinas de empleo que han de suministrarles su mano de obra y organicen la formación de esos trabajadores, o la posibilidad de crear una reserva de trabajadores gestionada por empresas privadas, que funcionen como agencias de empleo temporal y que pongan trabajadores a disposición de las empresas estibadoras”⁷³.

Como resultado de la sentencia del TJUE de 2014, el legislador español promulga el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo⁷⁴, con el objeto de adaptar la normativa española a la libertad de establecimiento prevista en el art. 49 TFUE. Este Real Decreto-ley, siguiendo el modelo propuesto por el TJUE, crea los centros portuarios de empleo (CPE), que funcionarán como empresas de trabajo temporal y a cuya normativa han de atenerse. Con estos centros se garantiza la regularidad en el empleo de los trabajadores estibadores. Se garantiza la libertad de contratación del empresario, pues

⁷³ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 11 de diciembre de 2014, asunto C-576/13, Comisión Europea/España, ECLI:EU:C:2014:2430, ap. 55.

⁷⁴ España. Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052). Boletín Oficial del Estado, de 13 de mayo de 2017, núm. 114, pp. 39641-39656.

éste puede decidir o no contratar empleados a través de los CPE, con la única obligación de garantizar su capacitación profesional⁷⁵.

Sin embargo, se establece un período transitorio de 3 años hasta la completa entrada en vigor de este régimen, durante el cual las empresas estibadoras estarán obligadas a contratar a un determinado porcentaje de trabajadores a través de las SAGEP, que se impone inicialmente en el 75%, pasando a ser del 50% el segundo año y del 25% el tercero. Se suprime la obligación de las empresas estibadoras de participar en el capital social de las SAGEP, pudiendo decidir el mantenimiento del capital social o la separación. Las SAGEP que lo deseen podrán continuar su funcionamiento, pero lo harán como empresas de trabajo temporal, al igual que los CPE. Además, durante la vigencia del régimen transitorio, los estibadores portuarios mantendrán su régimen jurídico.

Expuesto el cambio normativo producido a consecuencia del pronunciamiento del TJUE, cabe preguntarse ahora cómo ha influido en la igualdad de la mujer en el sector de la estiba. La pregunta tiene difícil respuesta, habida cuenta de que el régimen transitorio y la completa entrada en vigor del nuevo régimen se ha producido recientemente, el día 14 de mayo de 2020.

⁷⁵ Según el art. 3 del Real Decreto-ley 8/2017, “Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías deberán ser realizadas por trabajadores que hayan obtenido el certificado de profesionalidad establecido en el Anejo VIII (Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo) del Real Decreto 988/2013, de 13 de diciembre, por el que se establecen nueve certificados de profesionalidad de la familia profesional marítimo-pesquera”. El apartado 2 del precepto excepciona de dicho requisito a los trabajadores que hubieran cumplido, al menos, 100 jornadas en el servicio de la estiba con anterioridad a la entrada en vigor de la norma.

Antes de la entrada en vigor de este nuevo régimen, se han sucedido diversas huelgas de los estibadores, que tienen su origen en el miedo de éstos a ser despedidos, ante la entrada de nuevos trabajadores en régimen de libertad de contratación.

A estas huelgas se ha unido Raquel Saavedra (que inició las reivindicaciones para permitir el acceso de la mujer al puerto de Algeciras) y otras mujeres estibadoras⁷⁶, lo que permite deducir que la liberalización del sector únicamente perjudica a los estibadores, hombres y mujeres, que ya están contratados, pero facilita enormemente el acceso a la estiba al público en general, y a las mujeres en particular.

⁷⁶ Raquel Saavedra confiesa en *El Confidencial* que, durante las huelgas consecuencia de la liberalización del sector, las mujeres estibadoras han sufrido el acoso de sus compañeros hombres, precisamente por haber iniciado las reivindicaciones para la igualdad de la mujer en el puerto de Algeciras. “A veces, cuando protestábamos, nos insultaban desde las grúas”, afirma esta estibadora, en MORILLO, Isabel, 2016. Opacidad, enchufismo y discriminación: mujeres de la estiba en pie de guerra..., *op. cit.*

4. PLANES DE IGUALDAD Y SIGNOS DISTINTIVOS EN LAS EMPRESAS

Para finalizar la presente investigación, cabe hacer referencia a determinados mecanismos o herramientas que la legislación establece a fin de ayudar a poner fin a las situaciones discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral. En este sentido, nos referimos a los Planes de Igualdad que varias empresas, tanto públicas como privadas, deben llevar a efecto, algunas con carácter preceptivo y, otras de forma potestativa, como se verá a continuación.

Estos Planes permitirán hacer posible la conciliación laboral y familiar y eliminar determinados obstáculos en cuanto a poder ascender y promocionar las mujeres en una determinada empresa, como ocurre con la segregación horizontal y vertical que son muestras de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, y de acuerdo con el artículo 46, son el *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Dicha ley es reformada recientemente, concretamente, a través del *“Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”*. Esta normativa de 2019 modifica el artículo 45 de la ley de igualdad de 2007, en el sentido de que se establece la obligatoriedad de establecer los planes de igualdad a más empresas que las que ya se establecía en la normativa anterior. Es decir, antes de esta reforma se

establecía el carácter preceptivo de establecer los planes de igualdad a las empresas de doscientos cincuenta o más trabajadora/es, y ahora tras la reforma de 2019 el margen se establece en cincuenta o más trabajadoras/es. Siendo potestativo pues el establecimiento de dichos planes para las empresas que tengan menos trabajadora/es que el umbral establecido con carácter obligatorio (menos de cincuenta) (apartado 2 y 5 del art. 45 de la ley de igualdad de 2007).

Por su parte, el apartado primero de dicho precepto 45 establece que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Por tanto, tras esta reforma del año 2019, existen más empresas de ámbito privado y público que deben llevar a cabo los mencionados Planes de igualdad a fin de ejecutar eficazmente el principio de igualdad que reconoce nuestro ordenamiento jurídico, previniendo así situaciones discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral.

En cuanto al contenido de dichos planes, se regula en el art. 46 de la ley de igualdad, y en ellos deberá incluirse *“un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*. Si bien, previamente al establecimiento de estas medidas, debe realizarse un diagnóstico, el cual tendrá que contener como mínimo las siguientes menciones: *“a) Proceso de selección y contratación”; b) Clasificación profesional; c) Formación; d)*

Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; “i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo” (art. 46, párrafo 2º).

La elaboración e implantación del Plan de igualdad, deberá también inscribirse en el Registro correspondiente, de acuerdo con la reforma mencionada de 2019. En este sentido, el art. 46.4 de la ley de igualdad de 2007 hace referencia al “*Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas*”. En dicho Registro pues, deberán inscribirse todos los planes de igualdad, tanto aquellos que tengan carácter obligatorio según la normativa vigente, como aquellos otros que se establezcan de modo voluntario.

Además de los Planes de igualdad como mecanismo para hacer efectivo el principio de igualdad, cabe destacar también otros instrumentos que ayudan a promocionar dicho principio en las empresas, como es el caso del distintivo empresarial que también es regulado por la Ley de igualdad de 2007.

Concretamente, este distintivo empresarial se regula en el artículo 50 bajo el nombre de “*distintivo empresarial en materia de igualdad*”, creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Este distintivo se otorga cuando determinadas empresas realizan prácticas favorables con el principio de igualdad, dando lugar a mismas oportunidades en el ámbito laboral a

mujeres y hombres, en relación a su respectiva plantilla. En este sentido, el artículo 50.4 señala que uno de los criterios a valorar para poder otorgar dicho distintivo será *“la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa”*. La paridad en las empresas es clave para combatir el techo de cristal y otras discriminaciones como ocurre con la segregación mencionada más arriba.

Al obtener este distintivo, éste puede *“ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”* (art. 50.1), lo cual repercute positivamente en la imagen de la empresa. Si bien, tras la concesión del mismo, la empresa estará sujeta a un control para demostrar que lleva a efecto estas políticas públicas, pues en caso contrario el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales retirará este distintivo (art. 50.5). Por último, señalar se puede obtener el distintivo empresarial mediante las convocatorias que tienen lugar cada años, y éste tiene una duración de tres años con posibilidad prorrogarse otros tres años, de acuerdo con el Real Decreto 1615/2009 (artículo 15 y 16, modificados en el año 2015).

5. CONCLUSIONES

Finalizada la investigación referida a la posición de la mujer en el ámbito laboral frente a las discriminaciones existentes, enfatizando el sector de la estiba, podemos extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La normativa de igualdad y oportunidades de hombres y mujeres, aunque está reconocida tanto a nivel internacional como a nivel comunitario y nacional, no es suficiente por sí sola para eliminar la discriminación hacia la mujer, pues precisa de otros mecanismos que permitan hacer posible la conciliación familiar y laboral a fin de evitar la discriminación de la mujer, por ello tiene gran relevancia los avances incorporados en esta materia.

SEGUNDA.- La discriminación hacia la mujer, que actualmente se produce en el ámbito laboral, tiene lugar a través de diversas formas, como ocurre con la segregación horizontal asentada en la creencia que determinados puestos de trabajo únicamente pueden realizarlos las mujeres, otros los hombres, y ello da lugar a la feminización de puestos de trabajo. La segregación vertical hace referencia a la dificultad y los distintos obstáculos que se presentan en las mujeres para ascender a un puesto de mayor responsabilidad, a diferencia de los hombres, dando lugar al denominado “techo de cristal”. La brecha salarial también es expresión de la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, reducción de salarios en puestos iguales ocupados por hombres que no responden a criterios de productividad.

TERCERA.- Haciendo especial referencia en la presente investigación, en relación al sector de la estiba, se observa que este es uno de los sectores considerados tradicionalmente como propios del hombre, en cuyos tiempos



actuales se ha reconocido la presencia de las mujeres en estos puestos de trabajo. Sin embargo, cabe destacar que, aunque se está abriendo camino para lograr que haya una presencia equilibrada de ambos sexos en el sector de la estiba, predomina la presencia masculina en dicho sector. De modo que todavía puede apreciarse esta segregación horizontal.

CUARTA.- En el sector de la estiba y la presencia de las mujeres, también puede observarse la segregación vertical, pues a pesar de que la presencia de mujeres es un porcentaje menor que la de los hombres, éstas no llegan a ocupar altos cargos en el sector de la estiba, haciéndose patente la discriminación de la mujer en esta vertiente de la segregación vertical.

QUINTA.- En este sentido, para hacer frente a estas discriminaciones hacia la mujer en el ámbito laboral, además de hacer posible la conciliación familiar y laboral, se precisan otros instrumentos que impulsen a lograr la plena ejecución del principio de igualdad y de oportunidades. Y en este sentido, son relevantes los Planes de Igualdad, para luchar frente a los tipos de segregación que se producen en el ámbito laboral en relación con el puesto de la mujer, así como la discriminación salarial.

SEXTA.- Los Planes de Igualdad han sido recientemente reformados en el año 2019, en relación al umbral en que se hace obligatorio la implantación de dichos planes en las empresas, públicas y privadas. Antes de la reforma se establecía dicho carácter preceptivo en empresas que tuviesen doscientos cincuenta o más trabajadoras/es, lo cual ha sido sustituido por un umbral menor, esto es, empresas de cincuenta o más trabajadores. De este modo, estos Planes de igualdad se implantan en más empresas que antes y conlleva la obligatoriedad de establecer medidas y prácticas relacionadas con el principio de igualdad. Aquellas empresas de menos de cincuenta

trabajadores/as podrán o no establecer dichos Planes, es decir, que éstas tienen carácter facultativo para su implantación.

SÉPTIMA.- En relación con la implantación de los Planes de igualdad, las empresas que lleven a cabo prácticas favorables al principio de igualdad y de oportunidades, podrán optar a la concesión de un signo distintivo, por un periodo de tres años (con posibilidad de una prórroga por tres años más), el cual podrán usar para fines comerciales, lo que en cierta medida la imagen de la empresa se verá favorecida. Si bien, la concesión de este distintivo está sujeta a control por parte de instituciones públicas a fin de evitar prácticas ilícitas, pues de darse estas prácticas ilícitas este distintivo se les retirará.

6. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

Bibliografía

AGUADO, Empar. “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia”. *Arxius de ciències socials*. 2016, vol. 35, p. 123-138.

BALLESTER PASTOR, M. A. *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

BARRERA ACOSTA, Adrián y CARBONELL CASADESÚS, Marina. *Carga y estiba en buques*. Trabajo de Fin de Grado. Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, 2017.

BARRERE UNZUETA, María Ángeles. *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. Civitas, Madrid, 1997.

ESTÉVEZ TORREBLANCA, Marina, 2017. Casi todo lo que querías saber sobre los estibadores. *ElDiario.es* (en línea). Día 17 de febrero. Disponible en https://www.eldiario.es/economia/estibadores-colectivo-privilegiado-empresas-intereses_1_3578687.html#:~:text=%C2%BFHay%20mujeres%20estibadoras%3Fde%20los%20estibadores%20en%20Espa%C3%B1a. (consulta: 19 de agosto de 2020).

FERNÁNDEZ-QUIRÓS, Tuñón y LÓPEZ QUIROGA, Julio. *Guía sobre Legislación Portuaria*. Grupo de Práctica de Marítimo, Transporte y Logística. Uría Menéndez, 2012. Disponible en <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/3794/documento/g>

[uia Portuaria UM.pdf?id=4576_es](#) (consulta: 19 de agosto de 2020).

GUTIÉRREZ, Chloe, 2020. La logística será femenina o no será. *El Mercantil* (en línea). Día 6 de marzo. Disponible en <http://elmercantil.com/2020/03/06/la-logistica-sera-femenina-o-no-sera/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20de%20las%2017%20personas,mujeres%20y%209%20son%20hombres.&text=Cada%20vez%20son%20m%C3%A1s%20las,estructuras%20y%20m%C3%A1ximos%20cargos%20directivos>. (consulta: 19 de agosto de 2020).

MARTÍNEZ REDONDO, Laura, 2019. Nepotismo en la estiba y las empresas del puerto de Valencia: "¿Tienes familiares que han trabajado aquí? Es uno de los requisitos". *ElDiario.es* (en línea). Día 4 de mayo. Disponible en https://www.eldiario.es/comunitat-valenciana/estibadores-documental-apunt_1_1572462.html (consulta: 19 de agosto de 2020).

MINISTERIO DE FOMENTO (PUERTOS DEL ESTADO). *Marco estratégico. Sistema portuario de interés general. Resultados de las consultas a las Autoridades Portuarias*. Palma de Mallorca, febrero 2019.

MORILLO, Isabel, 2016. Opacidad, enchufismo y discriminación: mujeres de la estiba en pie de guerra. *El Confidencial* (en línea). Día 8 de mayo. Disponible en https://www.elconfidencial.com/espana/andalucia/2016-05-08/enchufismo-discriminacion-mujeres-estiba-puerto-algeciras_1196152/ (consulta: 19 de agosto de 2020).

ORDÓÑEZ YRAOLAGOTIA, Leyre. “Discriminación laboral por razón de sexo”, *Lan Harremank* núm. 32, 2015, pp. 262-277.

PORTCASTELLÓ. *PortCastelló reivindica el acceso de las mujeres a todas las profesiones portuarias* (en línea). Disponible en <http://elmercantil.com/2020/03/06/la-logistica-sera-femenina-o-no-sera/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20de%20las%20personas,mujeres%20y%20son%20hombres.&text=Cada%20vez%20son%20m%C3%A1s%20las,estructuras%20y%20m%C3%A1ximos%20cargos%20directivos>. (consulta: 19 de agosto de 2020).

PUERTOS DEL ESTADO. *Consejo Rector* (en línea). Disponible en <http://www.puertos.es/es-es/nosotrospuertos/Paginas/ConsejoRector.aspx> (consulta: 19 de agosto de 2020).

PUERTOS DEL ESTADO. *Nosotros* (en línea). Disponible en <http://www.puertos.es/es-es/nosotrospuertos#:~:text=El%20Sistema%20Portuario%20espa%C3%B1ol%20de,que%20tiene%20atribuida%20la%20ejecuci%C3%B3n> (consulta: 19 de agosto de 2020).

RODRÍGUEZ RAMOS, Patrocinio. El régimen jurídico de la relación laboral de los estibadores: pasado, presente, futuro. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2018, núm. 142, págs. 79-108, ISSN 0213-0750.

VÁZQUEZ, Miriam, 2019. Una historia de la estiba. *El Mercantil* (en línea). Día 26 de octubre. Disponible en

<http://elmercantil.com/2019/10/26/una-historia-de-la-estiba/>

(consulta: 19 de agosto de 2020).

Jurisprudencia

España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 40/1998, de 19 de febrero.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 11 de diciembre de 2014, asunto C-576/13, Comisión Europea/España, ECLI:EU:C:2014:2430.

Legislación

España. Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052). Boletín Oficial del Estado, de 13 de mayo de 2017, núm. 114, pp. 39641- 39656.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Convenio núm. 137 sobre el trabajo portuario, hecho en Ginebra por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1973. Boletín Oficial del Estado, de 22 de marzo de 1977, núm. 69, pp. 6488 a 6489.

España. Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Boletín Oficial del Estado, de 23 de mayo de 1994, núm. 122, pp. 15800 a 15805.

España. Ley 33/2010, de 5 de agosto, de modificación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general. Boletín Oficial del Estado, de 7 de agosto de 2010, núm. 191, pp. 68986 a 69113.

España. Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general. Boletín Oficial del Estado, de 27 de noviembre de 2003, núm. 284, pp. 42126 a 42238.

España. Ley Orgánica 3/2007, de la de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, páginas 12611 a 12645 (35 págs.).

España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Resolución de 17 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. Boletín Oficial del Estado, de 30 de enero de 2014, núm. 26, pp. 6257 a 6296.

España. Ministerio de Fomento. Resolución de 8 de agosto de 2008, de Puertos del Estado, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Rector, por el que se aprueba el contenido mínimo de las pruebas de aptitud para acreditar la idoneidad de los trabajadores portuarios. Boletín Oficial del Estado, de 28 de agosto de 2008, núm. 208, pp. 35576 a 35576.

España. Orden FOM/2297/2012, de 23 de octubre, por la que se determinan las titulaciones de formación profesional exigibles para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Boletín

Oficial del Estado, de 27 de octubre de 2012, núm. 259, pp. 75691 a 75692.

España. Real Decreto 2302/1980, de 24 de octubre, por el que se regula la estructura administrativa de las actividades laborales y empresariales en los puertos de interés general. Boletín Oficial del Estado, de 29 de octubre de 1980, núm. 260, pp. 24085 a 24088.

España. Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. Boletín Oficial del Estado, de 20 de octubre de 2011, núm. 253, pp. 109456 a 109710.

España. Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques. Boletín Oficial del Estado, de 27 de mayo de 1986, núm. 126, pp. 18800 a 18803.

e)

Otras fuentes

Las herramientas correctas para cargar contenedores de transporte marítimo (en línea). Disponible en <http://www.pitarchlogistica.com/es/noticias/herramientas-cargar-contenedores-transporte-maritimo> (consulta: 19 de agosto de 2020).

Estibadoras de toda España se reivindican en Valencia, 2017. *Levante el mercantil valenciano* (en línea). Día 30 de abril. Disponible en <https://www.levante-emv.com/economia/2017/04/30/estibadoras->

[espana-reivindican-valencia/1560786.html](https://www.espana-reivindican-valencia/1560786.html) (consulta: 19 de agosto de 2020).

Ministerio de Fomento (Puertos del Estado). *Operaciones y servicios portuarios (nivel 1)*.

El Parlamento pide eliminar “trabas” a mujeres estibadoras en el puerto de Algeciras, 2016. *Horasur* (en línea). Día 4 de mayo. Disponible en <https://www.horasur.com/articulo/maritimas/parlamento-pide-eliminar-trabas-mujeres-estibadoras-puerto-algeciras/20160504203339022410.html> (consulta: 19 de agosto de 2020).