



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2016/2017
Convocatoria: Julio de 2017

LA CRISIS DE LA ESTIBA EN ESPAÑA

STOWAGE'S CRISIS IN SPAIN

Realizado por el alumno/a: D^a. Saray Luis Mesa

Tutorizado por el Profesor/a: D^a. Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Throughout this paper, the crisis of the stowage sector in Spain will be analyzed. Since 2014, the Court of Justice of the European Union condemned the Spanish State to comply with Article 49 of the Treaty on the Functioning of the European Union and to proceed with the liberalization of the stowage through a change in the internal regulations.

In order to comply with this decision of the Court, the Government carried out the elaboration of a Royal Decree-Law that would modify the regime of the workers for the provision of the port service of manipulation of merchandise.

As a consequence, dockers were involved in numerous strikes because of the uncertainty created by this situation in relation to the loss of their jobs and the fear of losing the existing working conditions. This is a long period of negotiations and dialogue between the parties to the conflict.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En este trabajo, se analiza la crisis del sector de la estiba en España. Desde 2014, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea condenó al Estado español a que cumpliera con el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y se procediera a la liberalización de la estiba a través de un cambio en la normativa interna.

Para dar cumplimiento a esa resolución del Tribunal, el Gobierno llevó a cabo la elaboración de un Real Decreto-Ley en el que se modificaría el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Como consecuencia, los estibadores fueron partícipes de numerosas huelgas debido a la incertidumbre que se creaba con esta situación en relación a la pérdida de sus puestos de trabajo y al temor de perder las condiciones laborales existentes hasta el momento. Se trata de un largo periodo de negociaciones y de diálogo entre las partes del conflicto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
I. LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES.....	6
1. Normativa.....	6
2. La actividad en el sector de la estiba en España.....	12
3. Sujetos que intervienen en la relación laboral.....	14
4. La contratación de los estibadores portuarios.....	17
II. CRISIS DE LA ESTIBA EN ESPAÑA.....	20
1. Conflicto en el sector de la estiba. Especial referencia a la sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014 (Asunto C-576/13).....	20
2. Posicionamiento de las partes en el conflicto.....	23
3. Modificación del régimen laboral dando cumplimiento a la sentencia del TJUE.....	26
CONCLUSIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA.....	34

INTRODUCCIÓN.

El sector de los transportes marítimos en España constituye uno de los ámbitos económicos más importantes de nuestro país.

La actividad de la estiba y la desestiba es un servicio fundamental que ofrecen los puertos españoles, mediante el que se permite que las mercancías de los buques sean cargadas y descargadas. Por tanto, la prestación de estos servicios se puede resumir de la siguiente manera: el propietario de la mercancía que transporta el buque formaliza un contrato con el naviero para que transporte esa carga; luego, a su vez, el naviero gestiona los servicios que corresponden con el consignatario en lo referente a la carga y descargar de la citada mercancía en el puerto concreto. Finalmente, esa actividad de ‘cargar y descargar’ la realizan los estibadores, mediante empresas estibadoras a las que se les confiere una licencia específica para efectuar esa actividad, dado que se trata de un servicio público.

De este modo, la empresa estibadora es aquella que se encarga de realizar todas las operaciones necesarias en los puertos relativas a la manipulación de las mercancías que transportan los buques. Tienen que ser titulares de una autorización, licencia o concesión administrativa para efectuar los servicios que prestan, otorgada por la Autoridad Portuaria.

A la hora de contratar personal para la prestación de estos servicios de estiba y desestiba, las empresas estibadoras debían recurrir a las Sociedades Anónimas de Gestión de Trabajadores Portuarios (SAGEP), que se debían constituir en cada puerto

de interés general¹ (es decir, aquellos puertos de competencia exclusiva estatal en base al artículo 149.1.20.^a de la Constitución Española) y, mediante ellas, se aseguraba la profesionalidad de los trabajadores que realizan la actividad de estiba y desestiba, así como la regularidad en la prestación de este servicio. Es decir, la empresa estibadora (que participaba en la SAGEP accionarialmente) contrataba a los estibadores que tuviera esa sociedad privada para efectuar la actividad en los puertos españoles.

No obstante, a raíz de la sentencia de 11 de diciembre de 2014 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, España tuvo que proceder a la liberalización del sector de la estiba mediante la aprobación de un Real Decreto-Ley, rigiéndose por lo establecido en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Por tanto, con el sistema de contratación que estaba vigente en la normativa que regula el sector de la estiba no se garantizaba la libertad de establecimiento que establece el mencionado precepto.

Este conflicto ha llevado a un largo período de negociaciones entre los estibadores, la patronal y el Gobierno español, marcado por las numerosas huelgas que han tenido lugar en los diferentes puertos del Estado, que han provocado una ralentización del tráfico de mercancías con pérdidas dinerarias considerables, al convocarlas en días alternos con parones en horas impares.

¹ Vid. Anexo I del 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

I. LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS.

1. Normativa.

La relación laboral especial de los estibadores portuarios tiene su origen en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Tanto en ésta como en posteriores redacciones, ha quedado patente la necesidad de regular su normativa laboral fuera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, es una relación laboral que se encuentra regulada a través de una diversa y amplia normativa. Se trata de un conjunto de textos legales en los que se desarrolla la regulación del sector de la estiba en España, así como las condiciones laborales que afectan a los propios estibadores².

1.1. Convenio nº 137 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos.

En primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha aprobado el Convenio nº 137, adoptado en junio de 1973 y ratificado por España el 25 de marzo de 1975, debido a los importantes cambios que se han producido respecto a los métodos de manipulación de las mercancías en los puertos, los costos de transporte, la necesidad de mejorar la situación laboral de los trabajadores, etc.; y, por tanto, esos cambios producen un gran impacto en el nivel de empleo en los puertos y en las condiciones de trabajo de los estibadores portuarios.

Con este Convenio lo que se ha pretendido, según el sindicato Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios, es resaltar la profesionalidad del trabajo portuario, dado que esto se refleja *“en la dedicación de normas específicas a la definición del*

² COLL BOTELLA, L., PÉREZ MARTÍN, J.F., GLEZ. ARAÑA, E., DÍAZ DOMÍNGUEZ, V.M., GALLISSÀ, F. y MADRID, J.A., Publicación sindical de la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios, pág. 51.

concepto de ‘trabajo y trabajador portuario’ por la exigencia de unos registros especiales y unos períodos de empleo y/o ingresos mínimos”³, tal y como queda establecido en el artículo 2º.2 del mencionado Convenio⁴.

Por ello, se realiza un llamamiento a la política nacional para que a través del fomento de la colaboración entre empresarios y trabajadores del sector pueda ser posible la implantación de los nuevos métodos de manipulación de mercancías mediante el aumento del rendimiento en el trabajo gracias a la contribución de las autoridades que sean competentes al efecto⁵, asegurando siempre la adopción de todas las medidas necesarias en materia de seguridad, bienestar, higiene y formación profesional⁶, tal y como queda regulado en el artículo 6º del citado Convenio.

- 1.2. 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).

El Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, se aprueba para dar cumplimiento a la Sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014, en la que se condena a España porque la regulación que hasta el momento se encontraba en vigor relativa al sector de la estiba en el Estado contravenía la libertad de establecimiento que proclama el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Entró en vigor el día

³ COLL BOTELLA, L., PÉREZ MARTÍN, J.F., GLEZ. ARAÑA, E., DÍAZ DOMÍNGUEZ, V.M., GALLISSÀ, F. y MADRID, J.A., Publicación sindical de la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios, pág. 57.

⁴ Artículo 2º.2 del Convenio nº 137 de la OIT: “En cualquier caso, deberán asegurarse a los trabajadores portuarios períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, cuya amplitud e índole dependerán de la situación económica y social del país y del puerto de que se trate”.

⁵ Artículo 5º del Convenio nº 137 de la OIT.

⁶ Vid. Orden de 6 de febrero de 1971 por la que se aprueba el Reglamento de Seguridad, Higiene y Bienestar de los Estibadores Portuarios, publicada en el BOE núm. 47, de 14 de febrero de 1971, páginas 3039 a 3050.

siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado⁷, concretamente el 14 de mayo de 2017.

Con esta modificación legislativa lo que se ha pretendido es suprimir, en parte, el régimen que regulaba la gestión de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías que se encontraba establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, a través de la supresión de determinados preceptos de la mencionada norma y la modificación de otros artículos para la adaptación de los mismos a la nueva situación del sector.

El Real Decreto-Ley consagra el principio de libertad de contratación en el sector de la estiba en España, pero será necesario un periodo de tiempo, concretamente, un periodo transitorio de tres años, para facilitar que los estibadores de las SAGEP puedan conservar los derechos laborales que tenían. Una vez que finalice ese periodo transitorio, *“las SAGEP podrán continuar desarrollando su actividad, en régimen de libre competencia, siempre que cumplan los requisitos establecidos con carácter general para las empresas de trabajo temporal”*⁸.

1.3. 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.

Otra norma importante que regula el sector de la estiba es el 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. Es una norma que engloba toda la regulación del régimen jurídico de esta relación laboral. Se trata de una refundición de anteriores normativas que regulaban aspectos concretos de la relación de trabajo del sector de la estiba.

⁷ BOE núm. 114, de 13 de mayo de 2017, páginas 39641 a 39656 (16 págs.).

⁸ Exposición de Motivos II del 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).

Tal y como ha quedado establecido en la Exposición de Motivos del propio Real Decreto Legislativo, se ha hecho una refundición de una pluralidad de normas que han regido “*en materia portuaria y de la Marina Mercante, otorgada por la disposición final séptima de la Ley 33/2010, de 5 de agosto, de modificación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre*”⁹ a través de una autorización para ello, quedando dividido en tres Libros relacionados con la materia en cuestión.

El Libro Primero hace referencia al sistema portuario de titularidad estatal aludiendo a los temas relativos a la organización de la gestión y al régimen presupuestario, tributario, patrimonial, de funcionamiento y control de dicha organización; al régimen de planificación y construcción de los puertos de interés general y las prescripciones concernientes al medio ambiente y la seguridad; al dominio público portuario estatal desde el punto de vista de la gestión, composición y utilización (a través de concesiones y autorizaciones demaniales y concesiones de obras públicas); a la prestación de servicios generales, portuarios y otros, y, en particular, el régimen del personal dedicado a la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías; y al régimen económico del sistema portuario también desde el triple punto de vista anteriormente citado.

El Libro Segundo, titulado “*La Marina Mercante*”, contiene todo lo relativo a la explotación naviera y al régimen de navegaciones, a la administración marítima, así como al servicio de practica y a las tasas.

⁹ Esta refundición se ha efectuado a través de una autorización, como queda establecido en la Disposición final séptima de la 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: “*Se autoriza al Gobierno para que en el plazo de seis meses a partir de la publicación de esta ley en el «Boletín Oficial del Estado» elabore un texto refundido de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante y de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general y de esta ley. La autorización a la que se refiere este apartado comprende la facultad de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos*”.

Finalmente, el Libro Tercero se centra en el régimen de policía, teniendo en cuenta la ordenación de la explotación portuaria, las medidas que garantizan la actividad portuaria y la de navegación y el derecho sancionador.

Fundamentalmente, el Real Decreto Legislativo 2/2011 pretende, por un lado, aglutinar toda la normativa relativa al sector de la estiba y la desestiba en una única norma y, por otro lado, ha introducido las denominadas SAGEP (Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios), pues en anteriores disposiciones no se contemplaba el régimen laboral de los trabajadores estibadores con estas sociedades de gestión de los mismos porque no se les consideraban como empleadores o parte empresarial¹⁰. De modo que, no hay grandes novedades respecto de la normativa anterior, salvo la presencia y el desarrollo de la regulación de las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios.

Anteriormente, coexistían las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba (SEED) y las Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE), pero ambas tuvieron que transformarse en Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP), de participación privada, puesto que éste es, en palabras de BALLESTER PASTOR, el “*único modelo de sociedad de gestión de la puesta a disposición de los trabajadores de estiba y debiendo los trabajadores que figuraban en los anteriores modelos de gestión pasar a subrogarse en las sociedades que se transformaban*”¹¹.

Sin embargo, las SAGEP han visto limitada la actividad para la que fueron creadas, debido a la aprobación del reciente 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

¹⁰ Vid. Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques.

¹¹ BALLESTER PASTOR, I., “La relación laboral especial de los estibadores portuarios”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 46.

Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052), al que se ha hecho alusión con anterioridad.

1.4. IV Acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales en el sector de la estiba portuaria de 29 de julio de 2013.

El actual acuerdo es el IV Acuerdo del sector de 29 de julio de 2013. Atendiendo a la regulación que existía con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, el contenido dispuesto en el Acuerdo se adapta a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Puertos y de la Marina Mercante (RDL 2/2011).

Fue registrado y publicado mediante Resolución de 17 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo¹².

Sin embargo, este Acuerdo sólo hace referencia en lo que respecta al ámbito personal del mismo a las SAGEP y a las empresas estibadoras que llevan a cabo la actividad de estiba de manera estricta. De esta manera, tal y como estipula BALLESTER PASTOR, “*se elimina la alusión expresa a que otras empresas estibadoras no obligadas por la Ley de Puertos a recurrir a trabajadores estibadores puedan firmar el Acuerdo*”¹³.

1.5. Convenio Colectivo del puerto en el que se lleve a cabo la actividad de la estiba.

Finalmente, el Convenio Colectivo del puerto en el que se lleve a cabo la actividad de la estiba y desestiba es una norma convencional que puede afectar a uno o a varios puertos de interés general y poseen una eficacia jurídica semejante a los

¹² BOE núm. 26, de 30 de enero de 2014.

¹³ BALLESTER PASTOR, I., “La relación laboral especial de los estibadores portuarios”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 51.

convenios de empresa¹⁴. No obstante, conviene resaltar que el Convenio Colectivo deberá respetar lo que se haya establecido en el IV Acuerdo (ARLSEP 2013) en lo relativo a determinadas materias en las que *“no exista una remisión expresa a acuerdos colectivos de ámbito inferior e igualmente se establece la necesidad de que las partes no negocien pactos de cualquier naturaleza de ámbito sectorial inferior que modifiquen los ámbitos personal y funcional previstos en los artículos 2 y 3, es decir, que no integren la totalidad de los trabajadores que se incluyen en el ámbito personal del presente Acuerdo, ligados con empresas estibadoras y con sociedades de gestión a través de relación laboral especial y común¹⁵”*.

2. La actividad del sector de la estiba en España.

Las actividades de estiba y desestiba quedan reguladas en el artículo 130 del Real Decreto Legislativo 2/2011 y hacen referencia a las actividades de *“carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías, objeto de tráfico marítimo, que permitan su transferencia entre buques, o entre éstos y tierra u otros medios de transporte”*.

Las actividades de estiba y carga son las de recogida de la mercancía en la parte de depósito o almacenamiento del puerto y el transporte horizontal de esa mercancía hasta el costado del buque en operaciones relacionadas con la carga del mismo; la aplicación de gancho, cuchara u otro dispositivo que permita elevar la mercancía directamente desde un medio de transporte terrestre a uno de los laterales del buque; la transferencia de la mercancía y su colocación en el barco; la estiba de la mercancía en el navío, respetando los planes de estiba y las indicaciones del capitán; el embarque de la mercancía por medios rodantes en el buque; y la sujeción de la carga dentro del buque

¹⁴ BALLESTER PASTOR, I., “La relación laboral especial de los estibadores portuarios”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 53.

¹⁵ BALLESTER PASTOR, I., “La relación laboral especial de los estibadores portuarios”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 53.

para evitar que se desplace durante el trayecto, siempre y cuando estas operaciones no sean realizadas por la tripulación del barco¹⁶.

En cuanto a las actividades de desestiba y descarga, son: suelta de las sujeciones de la carga a bordo para permitir su manipulación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del navío; la desestiba de mercancías en el buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para su colocación al alcance de los medios de izada o transferencia; la aplicación de gancho, cuchara u otro medio que permita transferir la mercancía; la elevación de la mercancía y su colocación en un medio de transporte terrestre o en el muelle o al costado del buque; la descarga de la mercancía del buque para su recogida posterior por vehículos de transporte horizontal y que se pueda proceder, por tanto, a la zona de almacenamiento o depósito del puerto; y el desembarque de la mercancía del navío por medios rodantes¹⁷.

Asimismo, otra de las actividades que se incluyen en el sector de la estiba, aparte de las de estiba y carga y desestiba y descarga, es las de trasbordo, la cual se encuentra regulada en el apartado c) del mismo precepto anteriormente señalado, comprendiendo el *“destrincaje o suelta, siempre que no se realice por la tripulación del buque y la desestiba en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro y la estiba en el segundo buque y posterior trincaje, siempre que no se realice por la tripulación del buque en el segundo buque”*.

Por otro lado, hay una serie de actividades que se encuentran excluidas y son, entre otras: el manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria y la manipulación de mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que en este último caso el servicio se realice por una empresa que es titular de una autorización o licencia para la prestación del servicio de manipulación de mercancías; el manejo de cabezas tractoras o

¹⁶ Artículo 130.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

¹⁷ Artículo 130.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

grúas que no estén adscritas a operaciones portuarias y sean conducidas por su personal habitual; el embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otro vehículo a motor, con remolque o semirremolque, cuando se realicen por sus propietarios o conductores habituales y de vehículos a motor que no estén matriculados; o la conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques o semirremolques, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona de servicio del puerto hasta su embarque, o desde el navío hasta fuera de la citada zona¹⁸.

No obstante, por Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, queda derogado el artículo 130.3.c) *in fine* de la Ley de Puertos del Estado¹⁹, por lo que se incluye dentro del servicio portuario de manipulación de mercancías el embarque y desembarque de vehículos a motor sin matricular, actividad que actualmente pueden desarrollar los estibadores portuarios.

3. Sujetos de la relación laboral.

Los sujetos que intervienen en la relación laboral en el sector de la estiba son, por un lado, los empresarios o sociedades que se encargan de contratar a los trabajadores y, por otro lado, los propios trabajadores, denominados estibadores.

Como sujetos empresarios o empleadores se encuentran las SAGEP o Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores²⁰, las empresas estibadoras y los actuales Centros Portuarios de Empleo.

3.1. Las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores:

¹⁸ Artículo 130.3 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

¹⁹ Disposición derogatoria única, letra a), del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

²⁰ Son siglas exclusivas de este tipo de Sociedades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 142.3 del Real Decreto Legislativo 2/2011, el cual señala que “*la denominación de cada Sociedad será la que se establezca en los estatutos de la misma, debiendo figurar en ella la expresión «Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios» o las siglas SAGEP*”.

Las SAGEP son aquellas sociedades que se encontraban ubicadas en los puertos de interés general y eran las encargadas de contratar a los trabajadores estibadores, con el propósito de formarlos correctamente para los trabajos que eran requeridos, para posteriormente cederlos o ponerlos a disposición de alguna empresa estibadora. La SAGEP actuaba como si se tratara de una Empresa de Trabajo Temporal, contratando únicamente a los estibadores para luego cederlos a otras empresas del sector. De modo que, ceden a sus trabajadores *“previo llamamiento diario o previa cesión con suspensión de la relación especial a la empresa estibadora, que en este segundo caso, contrata a través de una relación de trabajo ordinario²¹”*.

Estas Sociedades Anónimas se encontraban reguladas en los artículos 142 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre –preceptos actualmente derogados por la Disposición derogatoria única, letra a), del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo–. Según BALLESTER PASTOR, las SAGEP integraban *“una sociedad exclusivamente de participación privada, que debe estar constituida únicamente por las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación, con una distribución accionarial alícuota por el número de titulares y proporcional por el volumen de facturación de cada una de ellas²²”*. Por tanto, se trataba de sociedades anónimas mercantiles privadas cuyo objeto social consistía en poner a disposición de las empresas estibadoras (que son accionistas de la SAGEP) a trabajadores que eran contratados previamente para que desarrollaran tareas o actividades que no podían ser efectuadas por el personal propio de la plantilla de la empresa estibadora, así como para que desarrollaran actividades comerciales sometidas a autorización. Además, las SAGEP se encargaban de formar de manera continuada y adecuada a los trabajadores que cedían a las empresas estibadoras, garantizando en todo momento la profesionalidad de los mismos en la realización de las actividades de manipulación de mercancías en los puertos.

²¹ BALLESTER PASTOR, I., “La relación laboral especial de los estibadores portuarios”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 95.

²² BALLESTER PASTOR, I., “La relación laboral especial de los estibadores portuarios”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág.47.

También, la SAGEP debían transmitir a la Autoridad Portuaria del puerto en el que llevara a cabo su actividad toda la información necesaria para el cumplimiento de sus fines, así como aportar la evolución del personal contratado, entre otras peticiones, según lo estipulado en el artículo 148 del 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.

Con el vigente Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, las SAGEP pueden continuar subsistiendo, pero se les concede un plazo transitorio de tres años para que se adapten a la nueva regulación contemplada en la mencionada disposición normativa, lo cual desarrollaré posteriormente.

3.2. Las empresas estibadoras:

Las empresas estibadoras son aquellas titulares de una licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías²³, que es otorgada por la Autoridad Portuaria. De modo que, la empresa estibadora es titular de una concesión administrativa que se otorga por la Autoridad Portuaria que corresponda, lo que permite utilizar de manera exclusiva una determinada zona del muelle para ejercer su actividad.

Son empresas que se encargan de realizar todas aquellas operaciones de manipulación de mercancías en los puertos, desde la carga y descarga de la misma desde el buque hasta la zona de almacenaje o depósito. Por tanto, para efectuar todas estas operaciones, estas empresas deben de disponer de la maquinaria específica y necesaria así como del personal cualificado para poder realizar esas tareas en las mejores condiciones.

Las funciones fundamentales que asumen las empresas estibadoras son las relacionadas con la recepción, carga y estiba de las mercancías que se encuentran a bordo del navío, la descarga y desestiba y entrega de las mismas. Asimismo, desarrollan

²³ Vid. Anexo II, apartado 18º, del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

actividades tales como llenar y vaciar los contenedores del puerto, la clasificación de las mercancías, el mantenimiento de las infraestructuras portuarias, etc.

Por lo tanto, las empresas estibadoras debían contratar a los trabajadores portuarios a través de la SAGEP y participar accionarialmente en la misma, teniendo siempre en cuenta el tipo de actividad y el tipo de licencia que hubiera adquirido según lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

3.3. Centros Portuarios de Empleo:

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, es posible la creación de Centros Portuarios de Empleo con el objeto de contratar a trabajadores portuarios para la prestación del servicio de manipulación de mercancías, así como la cesión temporal de los mismos a empresas que posean la correspondiente licencia de prestación del servicio o autorización de servicio comercial portuario²⁴.

Estos Centros Portuarios de Empleo se prevén, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4.1 del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, para lograr una “*rápida adaptación al carácter irregular de la prestación de los trabajos portuarios*”, sin perjuicio de empresas de trabajo temporal u otras que puedan constituirse con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente. Además, podrá coexistir más de un Centro Portuario de Empleo por puerto y, en cuanto a su ámbito geográfico de actuación, se podrá extender a todo el territorio nacional.

4. **La contratación de los estibadores portuarios.**

Antes de la reforma del sector y de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, las empresas que contrataban a los estibadores eran las SAGEP y lo hacían a través de un contrato de trabajo especial por tiempo indefinido, tal y como

²⁴ Vid. Artículo 4.1 del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

quedaba regulado en el artículo 149 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre²⁵.

La SAGEP, a su vez, pone a disposición de las empresas estibadoras a sus trabajadores, y estas últimas son las encargadas de llevar a cabo las actividades de carga, descarga, estiba y desestiba de los buques. De modo que la SAGEP actúa como si de una empresa de trabajo temporal se tratase. En palabras de PALOMEQUE y ÁLVAREZ DE LA ROSA, *“el estibador portuario es dirigido por el poder de dirección de la empresa estibadora y si comete alguna falta la sanción será impuesta por la SAGEP a propuesta de la empresa estibadora”*.

Asimismo, también estaba permitida la contratación de los trabajadores portuarios a través de una relación laboral común, y no especial como sucedía en lo anteriormente comentado. En este caso, se trata de una relación laboral establecida entre la empresa estibadora, que necesitaba de una licencia para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, y los trabajadores que se estimaran convenientes para la prestación del servicio. Esos trabajadores eran libremente elegidos y la relación laboral especial que tenían con la SAGEP iba a quedar suspendida durante la vigencia de su contrato de trabajo con la empresa estibadora²⁶.

Además, los trabajadores portuarios que realizaran actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías debían contar con alguna de las titulaciones de formación profesional de grado medio o superior determinados por orden del Ministerio de Fomento, a excepción de una serie de sujetos concretos, tal y como quedaba estipulado en la antigua redacción del artículo 153 y 154 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, actualmente derogados por el Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

²⁵ Precepto actualmente derogado por la Disposición derogatoria única, apartado a) del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

²⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2016.

Con la aprobación y la posterior entrada en vigor del 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, la contratación de los estibadores es libre, siempre que se cumplan los requisitos que garantizan la profesionalidad de los mismos previamente²⁷. Además, tal y como que dispone el artículo 2.2 del mismo Real Decreto-Ley, no es necesario que las empresas estibadoras participen en ninguna otra empresa que tenga por objeto social la puesta a disposición de trabajadores del sector.

En cuanto a los requisitos que se les exigen a los estibadores en este nuevo régimen de contratación para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, es que deberán contar con un certificado de profesionalidad correspondiente a la familia profesional Marítimo-Pesquera, concretamente el de operaciones portuarias de carga, estiba, desestiba y trasbordo – nivel 2²⁸, tal y como queda estipulado en el artículo 3.1 del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

No obstante, no se les exigirá este requisito a aquellos trabajadores que acrediten haber realizado más de cien jornadas de trabajo en el sector de la estiba en cualquier Estado miembro de la Unión Europea previamente a la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley (acreditación que deberá ser homologada por Puertos del Estado), así como al personal del buque que lleve a cabo las tareas de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías en las circunstancias que permita el 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 Mercante²⁹.

²⁷ Artículo 2.1 del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo: “*la contratación de trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías es libre, previo cumplimiento de los requisitos establecidos que garanticen la profesionalidad de los trabajadores portuarios*”.

²⁸ Vid. Artículo 2 del Real Decreto 988/2013, de 13 de diciembre, por el que se establecen nueve certificados de profesionalidad de la familia profesional Marítimo-Pesquera que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo IV del Real Decreto 1774/2011, de 2 de diciembre y como anexo III del Real Decreto 1533/2011, de 31 de octubre, publicado en BOE núm. 32, de 6 de febrero de 2014.

²⁹ Artículo 3.2 del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

II. CRISIS DE LA ESTIBA EN ESPAÑA.

1. Conflicto en el sector de la estiba. Especial referencia a la sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014 (Asunto C-576/13).

Toda la normativa que regula el sector de la estiba en España hasta el momento, establece que la prestación de servicios relativos a la carga y descarga de mercancías de los buques en los puertos españoles son competencia de la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Fomento, mediante un sistema portuario que es público y en el que se integran los puertos del Estado y las Autoridades portuarias.

Hasta el momento, la contratación de los estibadores siempre se iba a efectuar a través de la SAGEP, constituidas cada una de ellas en cada puerto de interés general³⁰ (una por cada puerto de Estado) y la empresa estibadora. En este caso, la SAGEP actuaba como una empresa de trabajo temporal, contratando a determinados trabajadores del sector de la estiba y poniéndolos a disposición de aquellas empresas encargadas de cargar y descargar los buques.

Sin embargo, en el año 2013, la Comisión Europea incoa un procedimiento contra el Estado español al considerar que la normativa que regulaba el sector no se ajustaba a lo dispuesto por el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea³¹, dando también cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 258 del mismo Tratado, el cual dispone que *“si la Comisión estimare que un Estado miembro ha incumplido una de las obligaciones que le incumben en virtud de los Tratados. Emitirá*

³⁰ Artículos 142 a 148 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, actualmente derogados por Disposición Derogatoria única, letra a), del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

³¹ Artículo 49 TFUE: *“En el marco de las disposiciones siguientes, quedarán prohibidas las restricciones a la libertad de establecimiento de los nacionales de un Estado miembro en el territorio de otro Estado miembro. Dicha prohibición se extenderá igualmente a las restricciones relativas a la apertura de agencias, sucursales o filiales por los nacionales de un Estado miembro establecidos en el territorio de otro Estado miembro. La libertad de establecimiento comprenderá el acceso a las actividades no asalariadas y su ejercicio, así como la constitución y gestión de empresas y, especialmente, de sociedades, tal como se definen en el párrafo segundo del artículo 54, en las condiciones fijadas por la legislación del país de establecimiento para sus propios nacionales, sin perjuicio de las disposiciones del capítulo relativo a los capitales”.*

un dictamen motivado al respecto, después de haber ofrecido a dicho Estado la posibilidad de presentar sus observaciones. Si el Estado de que se trate no se atuviere a este dictamen en el plazo determinado por la Comisión, ésta podrá recurrir al Tribunal de Justicia de la Unión Europea”.

Por lo tanto, y en base a lo alegado por la Comisión Europea, el Real Decreto Legislativo 2/2011 suponía una restricción a la libertad de establecimiento que dispone el mencionado precepto. En este caso, la Comisión sostuvo que se incumplía el artículo 49 TFUE porque en España las empresas estibadoras de puertos de interés general se debían integrar en una SAGEP, en la que debían participar accionarialmente en su capital y, a la hora de contratar personal laboral, tenían carácter prioritario aquellos trabajadores que la SAGEP ponía a disposición de la empresa estibadora.

Por todo ello, la Comisión entendió que el régimen portuario español imposibilitaba a las empresas estibadoras a que pudieran contratar libremente a su personal y mantenerlo en su plantilla, además de provocar una obstaculización a las empresas estibadoras de otros Estados miembros de la Unión Europea³².

España, por su parte, entendió que la Comisión no probó el incumplimiento que alegaba, porque en procedimientos de este tipo es a la parte demandante a la que le corresponde probar la existencia de tal incumplimiento y además, debe aportar al Tribunal todos aquellos datos que sean necesarios para verificarlo. Así, España consideró que *“las restricciones impuestas tienen por objeto garantizar la regularidad, continuidad y calidad del servicio, así como garantizar la protección de los trabajadores, lo que constituye una razón imperiosa de interés general”³³.*

³² Apartado nº 30 de la STJUE de 11 de diciembre de 2014 (C-576-13), en el que la Comisión entiende que *“las consecuencias financieras y las perturbaciones del funcionamiento ocasionadas por tales modificaciones pueden obstaculizar o hacer menos atractivo, para las empresas estibadoras de otros Estados miembros, el ejercicio de la libertad de establecimiento en los puertos españoles de interés general”.*

³³ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., “El Trabajo en la estiba portuaria: la Sentencia del TJUE (Sala Sexta) de 11 de diciembre de 2014, asunto C-576-13”, TyD, 2015, núm. 4.

En virtud de los distintos argumentos que aportó cada una de las partes del conflicto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, concretamente la Sala Sexta, declaró que España incumplió las obligaciones que le exige el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea porque se impone la obligación a aquellas empresas de otros Estados miembros que estén interesadas en llevar a cabo esa actividad de manipulación de mercancías en los puertos de España de interés general a participar accionarialmente en la SAGEP y, por tanto, estar inscritas en ella, además de estar obligadas también a contratar a trabajadores que únicamente ceda la mencionada Sociedad Anónima con carácter preferente³⁴.

En base a lo dispuesto por el TJUE, desde el 11 de diciembre de 2014 (fecha en la que se dictó sentencia condenatoria), España ha modificado sus disposiciones normativas y las ha ajustado conforme al artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, tal y como se ha pedido en la citada sentencia. No obstante, para lograrlo se ha necesitado de un largo período de tiempo en el que se han llevado a cabo negociaciones entre las partes del conflicto para alcanzar un punto en común.

Para dar cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Gobierno español, concretamente el Ministerio de Fomento, consideró elaborar un Real Decreto-Ley, mediante el que se modificaría el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías y, por tanto, modificar en parte el sector de la estiba. A consecuencia de ello, rápidamente los trabajadores reaccionaron debido al temor de perder sus puestos de trabajo y es en este momento en el que ha adquirido un papel fundamental el sindicato mayoritario en el sector de la estiba en España: Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM). Se trata de una confederación sindical democrática que se encarga de defender los intereses económicos, profesionales y sociales de los trabajadores que se encuentren afiliados. Fue fundada en el año 1978 en un contexto de continuas luchas obreras.

³⁴ Vid. Fallo de la STJUE (Sala Sexta) de 11 de diciembre de 2014.

Coordinadora se configura como una organización sindical que persigue fines tales como la defensa, promoción y representación de los intereses profesionales, sociales y económicos de los estibadores, la participación de todos los afiliados para lograr los objetivos propuestos y la formación y promoción de los componentes de las Federaciones, Sindicatos, Entidades y Colectivos afiliados, entre otros.

Además, está compuesta de dos federaciones: Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP) y Federación Estatal de Trabajadores de los Puertos (FTP).

La primera de ellas, es la organización sindical mayoritaria en el sector de la estiba en España para la defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de los trabajadores dedicados a la actividad de estiba, desestiba, carga y descargar de buques y a todas aquellas tareas complementarias relativas a la manipulación de mercancías que se efectúen en los distintos puertos del Estado español³⁵; mientras que la segunda, la Federación Estatal de Trabajadores de los Puertos, es una organización sindical que también se encarga de defender los intereses profesionales, económicos y sociales de los trabajadores que realizan actividades relativas a los amarradores, remolcadores, consignatarios, transportistas, etc., y en todas aquellas actividades económicas que intervienen en el transporte marítimo³⁶.

2. Posicionamiento de las partes en el conflicto.

Desde el inicio de esta crisis, los trabajadores han sido conscientes de que es necesario cumplir con los requerimientos de la Unión Europea, pero lo que ellos han reivindicado es que esto se debe hacer respetando siempre y en todo momento a los propios trabajadores del sector. Los estibadores entienden que la nueva reforma debería regular la continuidad en el empleo, la subrogación ante los futuros cambios

³⁵ Vid. Estatutos de la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP).

³⁶ Vid. Estatutos de la Federación Estatal de Trabajadores de los Puertos (FTP).

empresariales del sector de la estiba, el mantenimiento de las tareas que realizan, la regulación de la relación laboral especial y la cobertura legal para la negociación colectiva. Todo ello, con el único fin de mejorar el modelo de estiba, dando cumplimiento a lo estipulado en la sentencia del TJUE. Pero, todo apuntaba a que el Decreto de liberalización que reformaría el sector iba a cambiar en gran parte sus condiciones laborales.

Por ello, debido al temor de los trabajadores al cambio de su situación laboral, de tener condiciones laborales precarias y de poder perder sus puestos de trabajo, los estibadores se han sumado a las diferentes huelgas que se han convocado en el sector en los últimos meses, siendo éste un derecho fundamental regulado en la propia Constitución Española³⁷.

Con la convalidación del Real Decreto que era preciso elaborar para adecuar la sentencia del TJUE a la situación portuaria española, lo que se pretendió llevar a cabo es la erradicación de las SAGEP, para que fuera posible la libre contratación de los trabajadores portuarios según lo establecido en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. De esta manera, se temía que cientos de personas perdieran sus puestos de trabajo una vez aprobado el Real Decreto-Ley que pondría en marcha el Gobierno español. Es por ello por lo que los trabajadores de las SAGEP de los puertos españoles de interés general han manifestado su total desacuerdo con las medidas que pretendía adoptar el Gobierno, reformando el sector de la estiba.

Se trata de un proceso de liberalización del sector en el que la Coordinadora, órgano sindical representativo de los trabajadores, entiende que lo que se pretende conseguir con ello es la extinción de los puestos de trabajo de los estibadores portuarios, y que también resultaría afectado todo el personal al servicio de todas las SAGEP existentes en España. Dada la gravedad de esta situación y teniendo en cuenta la incertidumbre desde una perspectiva de carácter laboral, los estibadores entienden que

³⁷ Artículo 28.2 CE: “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

es necesario y fundamental aunar fuerzas y que se pase por un período de diálogo y consenso entre todos para una mejora del sector.

Los trabajadores portuarios, a raíz de la necesidad de liberalización de la contratación, temen que se pierda ese control que había sobre las contrataciones y los despidos, porque consideran que es una situación que podría desembocar en un Expediente de Regulación de Empleo encubierto.

Por tanto, la demanda principal y fundamental de los estibadores es que se garantizara el 100% del empleo de los actuales trabajadores mediante la subrogación de los mismos; y a través de las diversas huelgas que han tenido lugar, pretendieron que el Gobierno español negociara directamente con ellos para lograr un acuerdo que permitiera cumplir con las exigencias de la Unión Europea y, al mismo tiempo, que se respetaran y garantizaran los derechos de los estibadores.

Los trabajadores portuarios y la patronal (ANESCO³⁸) pretendían que se produjera una subrogación de sus puestos de trabajo regulada mediante una norma con rango de ley, es decir, que se incluyera esa subrogación en el Decreto que liberalizaría el sector, a lo que se opuso el Gobierno español, pues entendía que no es posible esa subrogación de la plantilla por ley porque sería contrario a la petición del TJUE, pero no descartaba la posibilidad de hacerlo mediante un acuerdo de negociación colectiva entre la patronal y los trabajadores.

Ante esto, los sindicatos con representación en el sector (Coordinadora, UGT, CCOO y CIG) y la patronal (ANESCO) llegaron a un posible acuerdo que contemplaba un período transitorio en el que se garantizaran las plantillas de trabajadores en todos los puertos españoles mediante jubilaciones obligatorias para todos aquellos estibadores que cumplieran con los requisitos de cotización y antigüedad así como jubilaciones

³⁸ ANESCO: Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Consignatarias de Buques, que posee la representación patronal del sector de la estiba en el marco laboral a nivel nacional, es el interlocutor empresarial en el ámbito de la negociación colectiva sectorial a nivel estatal.

voluntarias para aquellos a quienes les quedaran sesenta meses para ello. No obstante, este acuerdo tampoco llegó a ser fructífero, por lo que continuaba ese período de inseguridad sin alcanzar ningún resultado en el que todas las partes se mostraran conformes.

Por tanto, ante ese temor de los estibadores a que no se les garantice el empleo de una manera efectiva, surge también la duda de que, en caso de despidos, quién sería la autoridad competente que pagaría las correspondientes indemnizaciones a los estibadores por los años trabajados. Este ha sido un tema muy discutido en los últimos meses, al igual que el relativo a la formación que, en el anterior régimen que regulaba el sector de la estiba, era garantizada por las SAGEP.

Todas estas cuestiones que provocaron una gran incertidumbre a los estibadores, hicieron que éstos reaccionaran e hicieran valer sus derechos como trabajadores. Ha sido un largo período de negociación en el que se han tenido en cuenta a todas las partes del conflicto, intentado llegar a un punto en común en aras del cumplimiento de la normativa europea, pero sin olvidar nunca los derechos de todos aquellos trabajadores portuarios.

3. Modificación del régimen laboral dando cumplimiento a la sentencia del TJUE.

Tras las arduas negociaciones de los últimos meses, el Gobierno español ha aprobado el Real Decreto-Ley que posibilita la liberalización del sector de la estiba en España, de acuerdo con las exigencias de la Unión Europea, y con el que todas las partes implicadas en el conflicto, finalmente, se han mostrado conformes. Se trata del 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).

No obstante, antes de la citada norma, se intentó modificar el marco jurídico de los trabajadores del sector de la estiba española a través de la creación del Real Decreto-Ley 4/2017, de 24 de febrero³⁹. Este primer intento de modificación del régimen de los estibadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías trataba de dar cumplimiento a la resolución del TJUE de 11 de diciembre de 2014, modificando el Derecho interno para eliminar las restricciones y hacerlo compatible con la libertad de establecimiento que proclama el artículo 49 del TFUE. Éste era el principal objetivo del Gobierno de España. Sin embargo, el Pleno del Congreso de los Diputados derogó el Real Decreto-Ley 4/2017, de 24 de febrero, mediante Resolución de 16 de marzo de 2017⁴⁰, dado que no pudo ser posible la convalidación del mismo⁴¹, tras las infructuosas negociaciones entre los sindicatos del sector, la patronal y el Gobierno porque no se garantizaba el empleo de los estibadores y por no haber consenso.

Seguidamente, continuaron las negociaciones entre las partes del conflicto y se llegó a la aprobación del actual y vigente Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, que entró en vigor el 14 de mayo de 2017, es decir, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Es en este momento en el que se produce una modificación importante de determinados extremos de la regulación del sector de la estiba.

En primer lugar, el Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, que puede ser desarrollado reglamentariamente⁴², es aprobado con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la resolución dictada por el TJUE de 11 de diciembre de 2014, recaída

³⁹ Publicado en el BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2017.

⁴⁰ Publicada en BOE núm. 71, de 24 de marzo de 2017, pág. 20718.

⁴¹ En este caso, el trámite de convalidación no alcanzó la mayoría parlamentaria necesaria, de acuerdo con el artículo 86.2 CE, el cual establece que *“Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto sino estuviere reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento establecerá un procedimiento especial y sumario”*.

⁴² Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

en el asunto C-576/13⁴³, modificándose el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Las empresas estibadoras ya no están obligadas a participar en el capital social de la SAGEP ni contratar a trabajadores portuarios con carácter preferente cedidos por la Sociedad Anónima. Por lo tanto, la contratación es libre, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-Ley 8/2017, garantizando la profesionalidad de los estibadores, los cuales deberán contar con un certificado de profesionalidad concreto, tal y como se ha explicado en el apartado de “La contratación de los estibadores portuarios” de este trabajo, quedando excluidos de esta exigencia aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en el propio Real Decreto-Ley.

Es por ello que el Real Decreto-Ley 8/2017, en la Disposición Transitoria Primera, prevé un proceso de tránsito de tres años para que se pueda llegar a pasar al régimen de libertad de contratación, periodo en el que las SAGEP podrán subsistir, siendo necesario que las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías requieran el concurso de los trabajadores que procedan de las SAGEP en un porcentaje decreciente con el transcurso del tiempo, que comienza con un 75% para las actividades que hasta el momento se realizaban con ese personal⁴⁴. Cuando finalice ese periodo transitorio, las SAGEP pueden continuar con el desarrollo de su actividad, pero en un régimen en el que prima la libre competencia y cumpliendo siempre con los requisitos que se establecen legalmente para las empresas de trabajo temporal⁴⁵. Pero hasta que no finalice ese periodo transitorio, los estibadores que cuenten con un contrato de trabajo vigente con la SAGEP conservarán el régimen jurídico del mismo.

Asimismo, en los primeros seis meses de esa fase transitoria los accionistas de las SAGEP pueden continuar o no en la Sociedad Anónima. Si ningún accionista

⁴³ Artículo 1 del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

⁴⁴ Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

⁴⁵ Es necesaria la obtención de la autorización exigida en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal.

quisiera permanecer en la SAGEP, se procederá a la disolución de la misma atendiendo a la normativa contenida en la Ley de Sociedades de Capital para ello⁴⁶.

En cuanto a la extinción de los contratos de trabajo de los estibadores y ese temor que tenían a que no se garantizara de manera efectiva el empleo, esta disposición normativa prevé el supuesto de que se produzca la extinción del contrato laboral del estibador con la SAGEP o de los que hayan sido suscritos en régimen laboral común por aquellas empresas que sean titulares de una licencia para la prestación del servicio de manipulación de mercancías que se encuentre vigente antes del 11 de diciembre de 2014 (fecha de la Sentencia del TJUE), la Autoridad Portuaria que corresponda según el ámbito geográfico donde radique la SAGEP va a ser la encargada del pago del 100% de las indemnizaciones, por las causas contempladas en los artículos 51 y 52 del 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.

Asimismo, se contempla la posibilidad de creación de Centros Portuarios de Empleo (CPE), que requieren de una autorización⁴⁷ en base a lo estipulado en el artículo 4.2 del actual Real Decreto-Ley 8/2017, con el objeto de alcanzar el empleo regular de los estibadores, así como su *“formación y cesión de manera temporal a empresas que sean titulares de una licencia para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios”*⁴⁸. En este caso, las empresas estibadoras no tendrían la obligación de participar accionarialmente en el CPE ni contratar de manera prioritaria a los trabajadores que se pongan a disposición por estos Centros.

Por tanto, con el nuevo Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, se ha alcanzado la liberalización del sector de la estiba, prevaleciendo la libertad de contratación en todo momento. De modo que, las empresas estibadoras podrán ahora

⁴⁶ Artículos 360 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

⁴⁷ Vid. Artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal.

⁴⁸ Artículo 4.1 del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo.

contratar a trabajadores portuarios de manera libre y directa, crear empresas temporales en los Centro Portuarios de Empleo o a través de empresas de trabajo temporal.

También, con el objetivo de evitar posibles conflictos entre la regulación del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, y la normativa convencional se ha establecido un plazo de un año para la adaptación de los convenios colectivos existentes a la nueva normativa que regula el sector, teniéndose por nulas aquellas disposiciones que sean contrarias a la libertad de contratación o que restrinjan la libertad de competencia que promueve el Real Decreto-Ley en el ámbito de la estiba portuaria en España. Además, los estibadores portuarios podrán rescindir su contrato de trabajo en un plazo de tres meses cuando la modificación del convenio le cause un perjuicio sustancial, teniendo derecho a la indemnización prevista en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁴⁹, de acuerdo con la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-Ley que es objeto de análisis en este trabajo.

Además, el Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, a diferencia del Real Decreto-Ley 4/2017, contiene un Anexo en el que se recoge una Propuesta de mediación sobre los efectos de carácter laboral en la nueva regulación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Esa Propuesta de mediación sirve para una futura negociación que permita la adaptación de la nueva situación jurídica al sector de la estiba y se basa en tres aspectos fundamentales: el mantenimiento o continuidad del empleo, la mejora en la organización y la productividad y las ayudas a los estibadores.

En conclusión, con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo –que ha hecho posible que se produzca cierta certeza en relación al nuevo marco jurídico que regula la estiba en España– y tras un periodo de arduas negociaciones, el

⁴⁹ Artículo 41.3 párrafo segundo LET: “En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses”.

conflicto entre los estibadores y las empresas portuarias a raíz de la liberalización del sector de la estiba ha llegado a su fin. Ambas partes han cedido en sus pretensiones y han logrado un acuerdo cuyo objetivo fundamental es el mantenimiento del 100% de los puestos de trabajo, motivo por el que los estibadores portuarios han luchado intensamente desde el inicio del conflicto.

Las nuevas negociaciones para el V Acuerdo Marco entre sindicatos y ANESCO comenzarán en julio, según han comunicado las partes, con el fin de mejorar la productividad y la competitividad de los puertos españoles. No obstante, queda pendiente la cuestión relativa a la formación, que hasta la liberalización controlaban los estibadores, y según la Coordinadora podría suponer un obstáculo a las condiciones establecidas por la sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014. Sin embargo, se pretende contar con la ayuda del Gobierno para que el nuevo régimen del sector de la estiba quede dentro del marco legal que establece el Real Decreto-Ley.

CONCLUSIONES.

La estiba constituye un sector estratégico en España porque gracias a estos servicios de estiba y desestiba llevados a cabo por los trabajadores portuarios se hace posible la circulación de las mercancías en los distintos Puertos. Por tanto, es un sector que está estrechamente conectado con la economía del Estado y cualquier conflicto que surja en este sector, consecuentemente afectará a los restantes. Y es lo que ha ocurrido con el conflicto de la estiba en los últimos meses.

Con motivo de ajustar el Derecho interno a la normativa comunitaria en cumplimiento de lo fallado en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, concretamente a lo estipulado en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en España se ha vivido un intenso período de transición marcado por el temor de los trabajadores portuarios a perder sus puestos de trabajo y a tener que enfrentarse a condiciones laborales precarias, lo que provocó numerosas huelgas en los puertos del Estado y negociaciones infructuosas con el Gobierno de la nación y la patronal (ANESCO).

En estos últimos meses, han sido numerosas las huelgas que se convocaron en el sector –siempre fijando los servicios mínimos por el Ministerio de Fomento– lo que ha provocado una gran desestabilización, pues se ralentiza el trabajo en los puertos y se aumentan las pérdidas y los daños a la economía del país.

No obstante, en este marco de incertidumbre, de lucha constante y procesos de diálogo y consenso, gracias a la implicación de los trabajadores portuarios (a través de los sindicatos más representativos del sector), las empresas (a través de ANESCO) y el Gobierno, se ha logrado al fin mejorar la normativa que regula el sector, cumpliendo con lo estipulado por la Unión Europea. Con la nueva normativa y los acuerdos que se han alcanzado, se ha conseguido despejar todas aquellas dudas relativas a la situación

laboral de los trabajadores: si era posible una subrogación de los mismos, si eran o no empleados de las empresas estibadoras... Todo ello ha quedado claro gracias a la participación de las empresas en la negociación y a la lucha constante de los estibadores por defender sus derechos y exigir unas condiciones de trabajo dignas.

Sin embargo, todavía continúan las negociaciones. El conflicto ha llegado a su fin, pero aún queda camino por recorrer y cuestiones que solventar para lograr el V Acuerdo Marco, un Acuerdo que se puede alcanzar a finales de septiembre de este mismo año, adecuándose a la normativa legal vigente en el sector. Dada la calma que presenta la situación actual, se prevé que las futuras negociaciones se realicen en un ambiente de estabilidad, diálogo, consenso y voluntad de lograr ese Acuerdo, en el que todas las partes resulten beneficiadas.

BIBLIOGRAFÍA.

- BALLESTER PASTOR, I., “*La relación laboral especial de los estibadores portuarios*”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2016
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., “*El Trabajo en la estiba portuaria: la Sentencia del TJUE (Sala Sexta) de 11 de diciembre de 2014, asunto C-576/13*”, TyD, 2015, núm. 4.
- COLL BOTELLA, L., PÉREZ MARTÍN, J.F., GLEZ. ARAÑA, E., DÍAZ DOMÍNGUEZ, V.M., GALLISSÀ, F. y MADRID, J.A., Publicación sindical de la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios.
- Ministerio de Fomento, Puertos del Estado, Vid. <http://www.puertos.es/es-es>
- ANESCO, Vid. <http://anesco.org/sagep/>
- Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar, Vid. <http://www.coordinadora.org/>