

# SITUACIÓN DEL SECTOR DE LA ESTIBA CINCO AÑOS DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY 48/2003, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN ECONÓMICO Y DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS PUERTOS DE INTERÉS GENERAL

**ALAZNE ODRIEZOLA LANDERAS**

*Profesora Titular Escuela Universitaria  
de Relaciones Laborales.  
UPV-EHU*

## **Extracto:**

EN su inicio los estibadores portuarios dependían de las llamadas Organizaciones de Trabajos Portuarios que actuaban como meras oficinas de empleo en la que los trabajadores debían censarse si querían prestar servicios.

Más tarde con la creación de las Sociedades Estatales la situación cambió, ya que estas se convirtieron en los verdaderos empresarios de los estibadores contratándolos para poder cederlos a las empresas estibadoras que los necesitaran.

Pero de nuevo esta situación ha cambiado y la Ley 48/2003 apuesta por la desaparición de las Sociedades Estatales y su conversión en Agrupaciones Portuarias de Interés Económico en las que no intervendrán las Autoridades Portuarias, convirtiéndolas en entes privados sin participación pública.

Esta transformación se ha retrasado considerablemente ya que debía estar finalizada en 2006, provocando problemas importantes a los estibadores. Ejemplo de ello es la falta de efectividad de la que adolece el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria por falta de legitimidad.

Tampoco carece de importancia el cambio que supone la posibilidad de prestar los servicios de estiba y desestiba en régimen de autoasistencia, lo que ha sembrado la desconfianza entre aquellos trabajadores que entendían que las labores que hasta ahora habían sido prestadas solamente por estibadores debían seguir de la misma manera.

Todo ello reclama un análisis de la situación actual del sector en el que no pueden faltar las alusiones a su reciente historia que, de alguna forma, ha marcado la evolución posterior del sector de la estiba.

**Palabras clave:** estiba/desestiba, puertos, autoasistencia, legitimidad y relaciones laborales especiales.

# Sumario

1. Introducción.
2. Aprobación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre: su incidencia en el sector de la estiba.
  - 2.1. Privatización del sector.
  - 2.2. Autoasistencia.
3. IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba y desestiba.
  - 3.1. Problemas de legitimación.
  - 3.2. Principales aportaciones.
4. Conclusiones.

## 1. INTRODUCCIÓN

Las modificaciones que el sector de la estiba y desestiba portuaria ha sufrido a través de los años han sumido a sus trabajadores en una situación de inseguridad jurídica y malestar generalizado, consecuencia de cuya situación son las diversas huelgas que están protagonizando en los últimos tiempos.

Desde siempre el sector de la estiba y desestiba ha gozado de una regulación singular que la diferenciaba de las demás debido, básicamente, a la intervención triangular de los sujetos que conformaban la relación laboral, utilizando la cesión de sus trabajadores de forma legal y de manera habitual, ofreciéndoles así la ocupación efectiva a la que tienen derecho y a la que de otra forma, tal y como estaba establecido el sistema de relaciones entre ellos, no hubieran podido tener acceso.

En el Reglamento de Trabajo de Carga y Descarga en los Puertos aprobada por Orden Ministerial de 6 de septiembre de 1939 (BOE 28-9-1939) <sup>1</sup>, ya se observa la singularidad de su relación, constituyéndose el Servicio Sindical del Puerto. Con él nace la necesidad de registrar a los trabajadores portuarios y de establecer turnos de trabajo entre ellos.

Otras medidas siguieron a la anterior, tales como la Orden Ministerial de 10 de febrero de 1944 (BOE 17 y 18-2-1944) y la Orden Ministerial de 12 de diciembre del mismo año (BOE 21-12-1944), a partir de las cuales se conformó un cuerpo único de registro de los trabajadores portuarios, adscrito a la Dirección General de Trabajo y del que dependerían las distintas Secciones y Subsecciones de cada puerto, denominándose Servicio de Trabajos Portuarios.

Este servicio, declarado organismo autónomo acogido a la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 26 de diciembre de 1958 (Decreto 1348/1962, de 14 de junio), transformó su denominación por la de Organización de Trabajos Portuarios (en adelante OTP) a partir del Decreto 88/1968 <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Es referencia inexcusable de cualquier trabajo sobre estibadores portuarios el libro de RODRÍGUEZ RAMOS, P.T., *La relación laboral de los estibadores portuarios*, Ed. Trotta, Madrid, 1997.

Igualmente pueden consultarse ODRIOZOLA LANDERAS, A., *La especialidad en la relación de los estibadores portuarios*, UPV, 2001; BONILLA, A., «La mala reforma PSOE de los trabajadores portuarios», *Gaceta Sindical CC.OO.* n.º 43; LOZANO ROMERAL, D., «La relación laboral especial de los estibadores portuarios», *RL* n.º 1, 1987; CRUZ VILLALÓN, J., «Diferencias de condiciones de trabajo entre los estibadores portuarios: la aplicación de los principios de igualdad, condición más beneficiosa y norma más favorable», *RL* 1989-I; COUTHINO ALMEIDA, F.J., «El trabajo de los estibadores portuarios en los Derechos español y portugués», *Civitas REDT* n.º 57, 1992; CABEZAS PEREIRO, J., «La relación laboral de estiba portuaria en el Reino Unido», *Civitas REDT* n.º 84, 1997.

<sup>2</sup> Posteriormente pueden citarse, entre otros, la Reglamentación de Trabajos Portuarios de 1947 (Orden de 14-3-1947, BOE 4-5-47), modificada por la Orden de 10 de noviembre de 1950 (BOE 27 de noviembre de 1950), y el Reglamento Nacional de Trabajos Portuarios de 1962 (Orden de 8-5-62, BOE 23-5-62), Ordenanzas de Trabajo de los estibadores portuarios de 1969 y 1974.

Desde sus inicios puede apreciarse una relación triangular entre los sujetos de la relación, de forma que será la OTP la que registre al trabajador portuario a la espera de ser llamado por una empresa estibadora (EE), que será la que le ofrezca trabajo efectivo puesto que estas empresas no podían atender adecuadamente con su propia plantilla a la demanda de trabajo existente, razón por la cual se veían abocados a recurrir al Censo de estibadores gestionado por la OTP <sup>3</sup>.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 1990 <sup>4</sup> se retrata formidablemente esta situación al constatar, refiriéndose a la Ordenanza de Trabajo de los Estibadores aprobada por Orden de 19 de marzo de 1974, que «... contenía una singular normativa y organización, tenía un carácter imperativo... establecía un sistema cerrado en el que las empresas debían acudir a una lista única por especialidad previa solicitud. La colocación se realizaba por riguroso orden de rotación de listas y la remuneración era por todos los días trabajados. Estos trabajadores constituían la plantilla del puerto a cuyos componentes –no ligados por relación laboral ni con el puerto ni con la OTP– únicamente se les otorgaba el derecho a figurar en la lista, ser llamado por orden de rotación y ser remunerado por los días trabajados, configurándose así una relación precaria, discontinua e inestable y de dudosa constitucionalidad».

Esta situación de inestabilidad laboral de los trabajadores y la confusión en el reparto de competencias entre dos entidades que no querían asumir el papel de empleador se torna insostenible. Asimismo, la evolución vivida por el tráfico portuario, por el desarrollo tecnológico en el sector y la aprobación de la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, requiere una supervisión de la figura de la OTP para acomodarla a los cambios acontecidos.

Se aprueban, así, el Decreto 2302/1980, de 24 de octubre (BOE 29-10-80) desarrollada por la Orden de 16 de junio de 1981 (BOE 17-6-81), que califican a la OTP como oficina especial de empleo. No obstante, ambas normas fueron anuladas por la STS de 1 de octubre de 1985 <sup>5</sup>, resultado de un recurso interpuesto por la Coordinadora de estibadores portuarios.

Fue esta anulación <sup>6</sup> y la sensación de vacío normativo que se vivió en el sector como consecuencia de ello, lo que precipitó la aprobación del Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo (BOE 17-5-1986), por la vía de urgencia. Posteriormente se aprobaría el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo (BOE 16-3-1987). Ambas suponen la sustitución de las OTP por Sociedades Estatales (SE), dotándoles a los estibadores portuarios de una estabilidad laboral hasta ese momento desconocida.

Tal y como se establece en la disposición transitoria del Real-Decreto-Ley 2/1986, a su entrada en vigor, los trabajadores portuarios se encontraban en una triple situación <sup>7</sup>:

<sup>3</sup> El Registro Especial de estibadores no desapareció hasta la Ley 10/1994, disposición adicional séptima.

<sup>4</sup> RJ 1990/3492.

<sup>5</sup> RJ 1985/4530.

<sup>6</sup> En cumplimiento de la STS que anuló ambas normas se dictó la Resolución de 23 de mayo de 1985 (BOE 18-6-85), por la que se declara efectivamente su nulidad. En ellas se establecía la regulación de la estructura administrativa de las actividades laborales y empresariales en los puertos de interés general.

<sup>7</sup> STSJ Cantabria de 9 de septiembre de 2005 (JUR 2005/278052).

1. Trabajadores incluidos en los censos gestionados por las OTP que se integrarían directamente en las SE, las cuales se subrogaron en los derechos y obligaciones de las OTP, manteniendo con el estibador una relación laboral de carácter especial <sup>8</sup>.
2. Trabajadores que, habiendo estado inscritos en los censos gestionados por la OTP, hubieran pasado a tener una relación laboral común con una EE, los cuales podrían reingresar en la SE con una relación laboral especial una vez dieran por terminada la relación laboral común.
3. Trabajadores que no hubieran figurado inscritos en el momento de su contratación en los censos gestionados por la OTP, a los que se les reconocía su condición de portuarios, pasando a depender del Instituto Social de la Marina, pudiendo ser nominados ante la Autoridad Portuaria para la carga y descarga de un buque concreto, con las retribuciones más favorables que les supondría. La diferencia básica entre estos trabajadores y los que se encontraban en alguna de las dos situaciones anteriores es que, una vez finalizada la relación laboral común con la EE que les había contratado, no podían ingresar en la SE.

A diferencia de las OTP –que actuaban como oficina de empleo en la que los trabajadores se registraban para su posterior colocación en las empresas– <sup>9</sup>, las SE asumen el papel de empleador de los estibadores portuarios de forma clara, los cuales podrán permanecer con una relación laboral especial y ser cedidos a medida que sean demandados por las empresas estibadoras, o mantener esta relación laboral en suspenso mientras se encuentren unidos a una empresa estibadora mediante una relación laboral común <sup>10</sup>.

En el mismo preámbulo de Real Decreto-Ley 2/1986 se afirma que ella se permite acomodar la normativa vigente hasta ese momento caracterizada por la dispersión al marco constitucional y a la incorporación de España a la Comunidad Económica Europea, sin obviar los cambios producidos en la estructura del tráfico portuario.

<sup>8</sup> La relación laboral especial de los estibadores portuarios fue introducida por Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre Modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>9</sup> No estaba clara la naturaleza de las OTP, tal y como se constata en la demanda de pronunciamientos judiciales en torno al tema. Algunos de ellos se decantaron por el reconocimiento de empleador de la OTP mientras que en otros, se identifica a la OTP como Oficina de empleo, exenta, por lo tanto, de las responsabilidades inherentes a la figura del empleador. Como ejemplo, STS 12-5-77 (Ar 2633); STS 18-7-80 (Ar 3053); STS 11-11-86 (RJ 1986/6324); STS 8-7-87 (RJ 1987/5115); STCT 26-1-1987 (Ar 1391); STCT 8-2-84 (Ar 1890); STCT 18-4-1985 (Ar 2577); STCT 27-11-85 (Ar 6535); STCT 20-3-86 (Ar 1865); STSJ Andalucía /Granada 6-7-1993 (Ar 3251); STSJ Galicia 26-3-93 (Ar 1363); STSJ Cataluña 10-6-94 (AS 1994/2557); STSJ Cataluña 26-7-94 (AS 1994/3083); STSJ Cataluña 16-9-94 (AS 1994/3500).

<sup>10</sup> *Vid.* STSJ Valencia 12-7-05 (AS 2005/3424) en cuanto a la especialidad de su régimen jurídico que reside en su peculiar vía de colocación y en la especial configuración de la posición de empleador «pues para dar origen a la relación laboral especial, los trabajadores portuarios han de concertar su vinculación primera con una SE, la cual los proporcionará, previa solicitud, a las empresas privadas, que solamente pueden proceder a la contratación directa en el caso de que no les suministren suficientes trabajadores. Los trabajadores contratados por la SE y suministrados a las EE mantienen una relación jurídico-laboral bilateral, pues por un lado están ligadas con carácter indefinido y mediante la relación laboral especial del Real Decreto-Ley 2/1986 a la SE y, por otro, prestan sus servicios con carácter temporal a las empresas mediante relación laboral común, con suspensión de la primera. La SE mantiene, en todo caso, la condición de empleador pero las facultades, obligaciones y responsabilidades empresariales se reparten entre la SE y la empresa pudiendo volver el trabajador a la SE cuando acabe su relación con la empresa».

La norma, tras declarar que las actividades portuarias son un servicio público de titularidad estatal, permite el acceso a las mismas mediante el sistema de contratación administrativa, combinando la garantía para el interés público derivada de la intervención de la Administración Pública a través de su participación en las SE, con la flexibilidad de la actuación empresarial privada en este ámbito.

Por lo que a la naturaleza de las SE se refiere, se trata de Sociedades Anónimas con participación pública mayoritaria en la que también intervienen como accionistas las empresas estibadoras. Están participadas por el Estado en un mínimo del 51 por 100, consistiendo su aportación inicial en el patrimonio de la extinta OTP. El resto del capital estará siempre asumido de forma obligatoria por las EE.

No obstante, este cambio normativo no estuvo exento de polémica debido a los recelos que suscitaba la transformación de las OTP en SE en referencia a la situación laboral de los estibadores portuarios <sup>11</sup>.

En primer lugar, el Real Decreto-Ley quedó parcialmente suspendido en los puertos de interés general –recogidos en la Ley 27/1992, Ley de Puertos–, por el Real Decreto 2541/1994, de 29 de diciembre, asimismo prorrogado por el Real Decreto 2222/1998, de 16 de octubre <sup>12</sup>.

En segundo lugar, se plantearon problemas en el caso de los puertos no calificados de interés general en relación a su transferencia a las Comunidades Autónomas en las que estaban ubicados, ya que eran estas las que asumían la responsabilidad de crear unos entes que sustituyeran a las OTP, de igual modo que se había hecho con la creación de las SE. Sin embargo, las Comunidades Autónomas no los crearon, por lo que los trabajadores de estos puertos quedaban totalmente desprotegidos, pues la Comunidad Autónoma tampoco quería responsabilizarse de ellos, que solamente dependían de la empresa que les daba trabajo.

En esta situación la aplicación del Real Decreto-Ley 2/1986 en esos puertos –ya que solo se encontraba suspendida respecto a los puertos de interés general– se tornaba imposible, ya que requería –y requiere–, la existencia de tres sujetos en la relación. Y aquí solamente existían dos, el estibador y la empresa estibadora, por lo que la estabilidad laboral y el reconocimiento de derechos a los trabajadores quedaba en entredicho puesto que quien en la práctica actuaba como empresario, no debía serlo según la legalidad vigente, papel que adjudicaba a la SE o ente que lo sustituyera.

El siguiente paso evolutivo en la situación de los estibadores portuarios, que nos sitúa en la situación problemática actual, es el que se da con la aprobación de la Ley 48/2003, de 26 de noviem-

<sup>11</sup> En aquel momento la Coordinadora de estibadores calificó la transformación de las OTP en SE en un «intento de privatizar los puertos españoles y dismantelar la propia OTP».

Por otra parte y en relación a los problemas de suspensión de la norma y la transferencia a las Comunidades Autónomas, puede consultarse ODRIOZOLA LANDERAS, A., *La especialidad en la relación...*, op. cit. pág. 93 y ss.

<sup>12</sup> Según la disposición adicional octava de la Ley 48/2003, el Real Decreto 2541/1994, de 29 de diciembre, mantendrá su vigencia y efectos con carácter indefinido en cuanto a la pesca congelada hasta que el Gobierno considere pertinente levantar su suspensión cuando la situación económica del sector pesquero lo permita.

bre, de Régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, que deroga parte del articulado de la Ley 27/1992, de 26 de diciembre, de Puertos y de la Marina Mercante, así como del Real Decreto-Ley 2/1986 –que ya había sido modificada anteriormente por parte de esta Ley 27/1992–. Esta norma supone un salto cualitativo por cuanto que conlleva, entre otros cambios trascendentales en la prestación del trabajo de los estibadores con la introducción de la autoprestación, la desaparición de las SE y su conversión en Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE), que ya no estarán participadas por las Autoridades Portuarias titulares hasta el momento del 51 por 100 de la participación accionarial de la Sociedad.

Con el objeto de completar la regulación normativa concerniente a los estibadores portuarios, no deben olvidarse los cuatro Acuerdos a los que se hará referencia con posterioridad, además de los distintos convenios colectivos aprobados hasta el momento y que se han venido aplicando en los distintos puertos.

## **2. APROBACIÓN DE LA LEY 48/2003, DE 26 DE NOVIEMBRE: SU INCIDENCIA EN EL SECTOR DE LA ESTIBA**

La Ley 48/2003, de 26 de noviembre, se aprueba en previsión de la aprobación de la Directiva europea que impulsaba la liberalización de los puertos a través de medidas tales como el reconocimiento del derecho a la libertad de establecimiento de las empresas en los puertos, alejando al sector del monopolio estatal del que había sido objeto hasta ese momento.

Contaron con la oposición mayoritaria del sector que entendía que, sea cual fuere la legislación que iba a regir en los puertos europeos, se debían respetar los requisitos de contratación de personal, la aplicación de la legislación laboral y lo pactado en convenio colectivo. O lo que es lo mismo, que se adoptaran las medidas oportunas para que los derechos laborales de los trabajadores quedaran protegidos, a la vez que pedían que se definiera con claridad quienes podían ejercer como trabajadores portuarios. Esto requería un nuevo planteamiento en cuanto a lo que por habilitación profesional para el desempeño de las labores de estiba portuaria se había entendido hasta el momento y al reconocimiento efectivo de la profesión portuaria en todo el ámbito de la Unión Europea.

En concreto la Directiva europea que fue la base que sirvió de fundamento para la aprobación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, fue rechazada el 20 de noviembre de 2003.

Hubo un nuevo intento para aprobar una nueva Directiva, que fue otra vez objeto de rechazo por 532 votos en contra, 120 a favor y 25 abstenciones, el 18 de enero de 2006, tras una gran manifestación de los estibadores europeos que tuvo lugar en Bruselas dos días antes<sup>13</sup>. El punto más controvertido fue, de nuevo –puesto que ya lo había sido con la anterior Directiva–, el tan discutido de la autoasistencia en los puertos.

<sup>13</sup> En Europa son unos 30.000 trabajadores portuarios, mientras que en España las SE mantienen contratados a 7.000 (solo en Bilbao son más de 500 y en Pasajes más de 200). Rotterdam y Amberes tienen 3.000 estibadores cada uno.

Sin embargo, la Ley 48/2003 siguió adelante proyectando sobre el Estado español aquello que había sido rechazado en Europa, impulsando un proceso de privatización del sector de la estiba y desestiba. De hecho, la ley nace seis días después de que la Directiva hubiera sido rechazada y, sin embargo, su Exposición de Motivos la recoge.

Por ello, la anunciada aprobación de la Ley 48/2003 produjo una situación de desasosiego en el sector de la estiba que se manifestó a través de distintas convocatorias de huelga cuyo principal objetivo era evitar, precisamente, que se aprobara una ley que, ellos entendían, abocaba finalmente al sector a su privatización. Aunque, si bien las huelgas dieron su fruto en lo que respecta a la paralización de la Directiva europea en la que pretendía justificarse la norma española, no ocurrió lo mismo con ella.

Hubo distintos intentos de derogación de la ley, como el protagonizado por la iniciativa presentada por el grupo catalán en el Senado –Convergencia y Unió–, quien a través de una proposición de ley lo intentó, presentándose el 13 de abril de 2004, si bien fue retirada el 16 de junio de 2004.

También el PSOE presentó un recurso ante el Tribunal Constitucional (TC) contra la Ley 48/2003. El TC tardó 8 meses en decidir si admitía a trámite el recurso. Pero el 13 de julio de 2004 lo admitió respecto a las modificaciones propuestas por el PSOE, que se referían a los artículos 8 y 16 de la ley, entre otros. Más tarde y ya en el poder, el PSOE pensó retirar el recurso y prometió modificar la ley para el año 2005 con las modificaciones propuestas. La promesa quedó incumplida y si bien es cierto que el PSOE presentó un proyecto el 16 de marzo de 2006, no lo es menos que no fue aprobado por falta de apoyos parlamentarios, por lo que a día de hoy todavía nos encontramos con la Ley 48/2003 en vigor <sup>14</sup> y lo que es más llamativo, parcialmente sin ejecutar.

Se puede decir que la repercusión que la aprobación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, ha tenido en el sector de la estiba ha sido trascendental fundamentalmente en dos aspectos <sup>15</sup>:

- La privatización del sector.
- La autoasistencia.

## 2.1. Privatización del sector.

El proceso de liberalización de los puertos impulsado por la Directiva europea conlleva una concepción distinta del papel que el Estado había jugado hasta el momento. El Estado actuaba como agente económico directo gestionando los servicios y tras la aprobación de la ley, debe actuar como

<sup>14</sup> Entre los cambios que ha sufrido, todos ellos sin excesiva importancia o al menos no relativos a los puntos más polémicos de la ley, se encuentra la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, que modifica algunos de sus artículos.

<sup>15</sup> ODRIOZOLA LANDERAS, A., «A propósito de la Ley 48/2003, de Régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general: su incidencia en el sector de la estiba y desestiba», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Comentarios y casos prácticos)*. CEF n.º 267, 2005.



promotor de la participación de las entidades privadas dentro de un marco de competitividad y eficacia económica. Ello supone, entre otras cosas, la transformación de las SE en APIE.

Con el cambio el Estado se convierte en promotor, catalizador y garante de los derechos de propiedad y libertad de empresa, centrando sus funciones en el desarrollo de políticas que favorezcan la estabilidad, la libre competencia y el desarrollo de la inversión en los puertos. Un primer paso en ese sentido se dio ya con la Ley 62/1997, de 26 de diciembre, que permitió el establecimiento de un marco libre y de leal competencia, descartando situaciones de monopolio. Con la aprobación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, se da un paso más en la privatización del sector.

De esta manera, la autoridad pública –a través de la autoridad portuaria– se orienta a la provisión y gestión de los espacios de dominio público, a la regulación de la actividad económica que constituyen los servicios portuarios básicos que se desarrollan en el puerto y que corren a cargo, esencialmente, del sector privado. Entre estos servicios portuarios básicos (art. 56 y ss. de la Ley 48/2003) se encuentra el de la estiba y desestiba, que pasaría de depender de las SE a depender del sector privado.

La autoridad portuaria solo actuaría en régimen de subsidiariedad, o sea, en caso de insuficiencia de la prestación por parte de los operadores privados.

Se puede observar el cambio que supone para el sector de la estiba el pasar de ser considerado un servicio público de titularidad exclusiva del Estado a servicio público de interés general –dentro de esa categoría se considera servicio básico cuando se realiza en la zona de maniobra o tránsito–.

De este modo la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, modifica el concepto de servicio portuario reflejado en la Ley 27/1992, de 26 de diciembre, en la cual aparece vinculado a la titularidad y competencia de la autoridad portuaria y su prestación se desarrolla en régimen de gestión directa o indirecta según proceda. Con la Ley 48/2003 este concepto se sustituye por el más amplio de servicios prestados en los puertos de interés general que se clasifican en servicios portuarios básicos y generales, servicios comerciales y servicios de señalización marítima. El nuevo concepto de servicio portuario es más limitado que el anterior (art. 66 de la Ley 27/1992), y se distingue del concepto de servicios comerciales, los cuales en la Ley 27/1992, de 26 de diciembre, también eran servicios portuarios.

La liberalización de servicios se extiende a todos los servicios portuarios básicos sin excepción, siguiendo los criterios de la política de la UE, sin perjuicio de las especificidades de cada uno de ellos y en el contexto de un mismo marco jurídico. Así se supera el esquema dual que existía en la anterior ley para los servicios portuarios en general y el servicio de la estiba en particular, que se regía por una legislación específica. Tanto los servicios básicos como los generales son actividades de interés general <sup>16</sup>.

<sup>16</sup> No todos los servicios que pueden desarrollarse en los puertos son servicios portuarios, pues estos son solo los necesarios para el normal desenvolvimiento de los puertos, servicios que la Ley 48/2003 divide en dos tipos: los generales del puerto y los servicios básicos. El resto de actividades que se desempeñan en los puertos son actividades comerciales o de señalización.

Según dispone la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, los servicios portuarios generales han de ser prestados por las autoridades portuarias, ya que incorporan ejercicio de autoridad, mientras que los servicios básicos se definen por su relación directa con las operaciones del tráfico portuario. Se realizan por operadores privados amparados con la correspondiente licencia y en régimen de competencia. Solo en caso de insuficiencia de la iniciativa privada, la ley permite su prestación directa por la Autoridad Portuaria.

Concretamente el servicio de carga y descarga se configura de forma independiente al de los servicios de manipulación de mercancías. El servicio público de estiba y desestiba regulado hasta la Ley 48/2003 como servicio público de titularidad estatal pasa a convertirse con la ley en un tipo de servicio portuario básico, concebido como una actividad comercial de interés general cuya iniciativa corresponde a los particulares.

En definitiva, al ser un servicio público debe ser prestado por el Estado en las necesidades esenciales, aunque su gestión puede quedar en manos privadas <sup>17</sup>.

Por lo tanto, la desaparición del monopolio estatal al dejar de ser considerado como de titularidad exclusiva del Estado es la que autoriza el cambio de papel protagonizado por el Estado y el impulso de la privatización del sector a través de las APIE y la desaparición de la autoridad portuaria de las mismas.

Como consecuencia de ello, la disposición adicional sexta de la Ley 48/2003 reguló la transformación de las SE en APIE, con el mandato de proceder en el plazo de un año a partir de su entrada en vigor, que se produjo a los tres meses de su publicación en el BOE (27 de noviembre de 2003).

Mediante Real Decreto-Ley 3/2005, de 18 de febrero, se amplió en 18 meses el plazo de transformación.

Podemos entender que, en cualquier caso, en agosto de 2006 ya había vencido el plazo de transformación, si bien aun no se había llevado a cabo. Esto conllevó problemas en el sector, produciéndose huelgas tanto en el sentido de demandar un rápido cumplimiento de la ley y asumir de una vez por todas la transformación <sup>18</sup> (la coordinadora lo reclama), como en sentido contrario, alegando que una privatización de tal calado no traerá más que inseguridad a los trabajadores de la estiba y desestiba (entre otros, UGT, CC.OO. o ELA y LAB) <sup>19</sup>.

<sup>17</sup> STC 26/1981, de 17 de julio.

<sup>18</sup> Los requisitos para la transformación de las SE en APIE se encuentran regulados en la disposición adicional sexta de la Ley 48/2003.

<sup>19</sup> Así por ejemplo, para febrero de 2008 había convocadas dos huelgas: una a nivel de todo el Estado para conseguir la transformación de las SE en APIE a partir del día 15 de febrero, convocada por Coordinadora –las empresas estibadoras también apoyan la transformación conscientes de que ya que la responsabilidad económica de las SE les corresponde, también deben tener el protagonismo de las decisiones puesto que sufragar el 100 por 100 de los gastos, y no quieren tener tutela alguna de la Administración para negociar las condiciones de trabajo entre ellas y sus trabajadores. Si se conseguía la transformación solo se iría a la huelga en los puertos en los que no fuera así.

El escollo más importante a la hora de analizar la no transformación es el relativo a la separación de las APIE de las autoridades portuarias y, por lo tanto, su total privatización, que siembra desconfianza entre algunos de los trabajadores del sector.

## 2.2. Autoasistencia.

Además de la privatización del sector, esta ley aporta como novedad la llamada autoasistencia, también denominada autoprestación por ella misma y que podría definirse como «la situación en que una empresa que pudiendo contratar servicios portuarios con empresas autorizadas se presta a sí misma una o varias categorías de servicios con personal propio embarcado y material propio, sin que normalmente se celebre ningún contrato con terceros a efectos de tal prestación» (arts. 73 y 85 de la Ley 48/2003).

No es un concepto nuevo, sino que está inspirado en la Directiva que liberalizó los servicios de *handling* en los aeropuertos. Se trata de una opción que se brinda a los buques que cuenten con los medios humanos y físicos para autoprestarse los servicios sin verse obligados a contratarlos. Se excluyen los buques que enarbolan el pabellón de un Estado incluido en la lista negra –que se publica en el informe anual del Memorándum de París–, o descrito como de alto o muy alto riesgo en la lista. En cuanto a los servicios que pueden autoprestarse se excluyen los relativos a los servicios de practicaje, no así las labores complementarias, hasta el momento labores que los estibadores prestaban en exclusividad.

Será la Autoridad Portuaria, previo informe vinculante de la Administración Marítima en lo que se refiere a la seguridad, la que deberá, en su caso, autorizar la autoprestación para lo cual contará con un plazo de 15 días, transcurridos los cuales se entenderá que el silencio tiene sentido favorable.

Estas empresas no tienen obligación de integrarse en las APIE (art. 85.6 de la Ley 48/2003), por lo que se encuentran exentas de la obligación del pago de la cuota de la que deben responder el resto de empresas que se dedican a prestar el mismo tipo de servicios. Las empresas que se integren en las APIE tendrán que ser subsidiarias por las deudas contraídas, pagar una cuota como socios y aportar las medidas necesarias para una eficaz formación de los trabajadores.

Si una empresa optara en determinado momento por la autoasistencia, la cuota que deja de pagar deberá ser asumida por el resto de socios que siguen perteneciendo a ella.

---

La segunda huelga fue en Bilbao, por ejemplo, el día 12 de febrero de 2008 convocada por ELA y UGT y apoyada por LAB y CC.OO., para paralizar la transformación prevista para el mismo día de la convocatoria de huelga (junto a Algeciras y Castellón).

En cuanto a la transformación se ha de decir que la mayoría de los puertos al menos la han iniciado habiéndose evitado la huelga. No así, por ejemplo, en El Musel (Gestiba de Gijón) y Avilés, que no tuvieron tiempo de acabar la transformación, dado que en ninguna de ellas se cumple la condición de que las EE tengan contratados el 25 por 100 de los estibadores. Por el contrario, en Cádiz tenían prevista estrenar la APIE el mismo día 15 de febrero, o Las Palmas, que tras un intento fallido parece que puede retrasarse algunos meses.

Además, a sus trabajadores no se les aplicará el régimen laboral establecido en el Real Decreto Ley 2/1986 (disp. adic. séptima de la Ley 48/2003), tal y como sucede con los estibadores portuarios que ejecutan su trabajo a través de las EE socias de la APIE del puerto, si bien su personal deberá cumplir los requisitos de cualificación exigidos al personal de las empresas prestadoras de servicios portuarios (art. 73 y ss. de la Ley 48/2003).

En este sentido y según el artículo 85 de la Ley 48/2003, las actividades incluidas en el servicio de carga, descarga, estiba y desestiba, independientemente del régimen laboral aplicable a los trabajadores que las realicen, deberá ser realizado por aquellos que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en la disposición adicional quinta de la propia ley –referente a la profesionalización de los trabajadores de los servicios portuarios básicos en la que se hace referencia a la creación de una titulación propia–. No obstante, existen excepciones a este requisito de la profesionalidad (art. 85 y apartados 3 y 4 de la disp. adic. quinta de la Ley 48/2003).

### 3. IV ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LA ESTIBA Y DESESTIBA

El I Acuerdo <sup>20</sup> se anunció ya en el Texto del Acuerdo Tripartito para el desarrollo del Real Decreto-Ley 2/1986, cuyo artículo 13 señalaba, expresamente, la voluntad de los firmantes de crear un marco de negociación colectiva a nivel nacional. Los firmantes fueron la Administración, ANESCO (empresarial), ELA, CC.OO. y UGT (sindical).

Se sustituyó por el II Acuerdo en 1993. El III se aprobó en 1999 y fue firmado por ANESCO y por la representación del conjunto de las SE de estiba y desestiba que ostenta el ente público de Puertos del Estado, mientras que por la parte sindical los firmantes fueron Coordinadora, UGT y CC.OO.

El último Acuerdo hasta el momento, el IV, ha sido firmado en 2007 por ANESCO por la parte empresarial y Coordinadora, LAB y CGT por la parte trabajadora, quedando fuera Puertos del Estado, CC.OO., UGT y ELA.

#### 3.1. Problemas de legitimación.

El preacuerdo del IV Acuerdo se firma en Madrid el 10 de julio de 2007, documento que sufrió diversas aclaraciones respecto al contenido a petición de miembros de la Comisión negociadora. Finalmente lo firman ANESCO por parte empresarial y Coordinadora estatal de Trabajadores del

<sup>20</sup> Respecto a lo que a la negociación de acuerdos en el sector se refiere, AAVV, *La negociación colectiva en el sector de la estiba y desestiba de buques*, MTAS, Madrid, 2004; GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F., «El Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario», *RRLL* 1998-I; ODRIOZOLA LANDERAS, A., «Actualización sobre la regulación de las relaciones laborales de los estibadores portuarios: III Acuerdo», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Comentarios y casos prácticos)*, CEF n.º 208, 2000.

Mar, LAB y CIG por parte de los trabajadores –sin renunciar estos últimos, según sus propias palabras, a un marco vasco y gallego propio de relaciones laborales respectivamente–.

Sin embargo, por distintas razones, UGT, CC.OO. y ELA por un lado –por entender que el acuerdo es lesivo para el interés de los trabajadores– y Puertos del Estado, por otro, no firman el Acuerdo.

Este hecho conlleva que el IV Acuerdo aún no se encuentre en vigor ya que ha sido impugnado por falta de legitimidad. Se le niega a ANESCO su legitimación por entender que no cuenta con empresas que ocupen al 10 por 100 de los estibadores. Esta situación se agravaría si se tomaran en cuenta a los otros sectores a los que se pretende aplicar, por lo que no sería válida su intervención en la Comisión negociadora.

Dicha Comisión negociadora quedaría válidamente constituida, sin perjuicio de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen, como mínimo respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en su caso, y a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Acuerdo.

En el mismo sentido, los Acuerdos sectoriales necesitan para su total legitimación por parte empresarial, que es la que se encuentra en entredicho, que estas asociaciones empresariales cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Acuerdo y que ocupen al menos el 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. En todos los casos, además, se requiere que ambas partes se reconozcan como interlocutores válidos.

Hasta el IV Acuerdo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las autoridades competentes de las respectivas Comunidades Autónomas no han planteado ningún problema a la hora de aceptar la representatividad de ANESCO como organización empresarial mayoritaria del sector de la estiba portuaria y a las asociaciones empresariales locales y provinciales de las EE, quienes obtuvieron el reconocimiento de todos los implicados de cara a afrontar la negociación colectiva. De hecho, fueron ANESCO y Puertos del Estado quienes suscribieron los tres Acuerdos anteriores, mientras que las distintas asociaciones empresariales fueron las encargadas de la negociación y firma de los convenios colectivos del sector, sin que se planteara problema alguno al respecto.

Formalmente la falta de legitimación de ANESCO para dotar al Acuerdo de eficacia es evidente aunque sea la organización empresarial mayoritaria del sector, ya que mientras las SE pervivan y su transformación en APIE no sea un hecho, no será suficiente con la firma de las EE y sus asociaciones. Son las SE que, recordemos, cuentan con una participación pública superior al 50 por 100, las verdaderas empresarias de los estibadores, por lo que si Puertos no firma el Acuerdo este carecerá de legitimación suficiente.

Pero aunque lo anterior sea cierto no parece justo que se niegue la legitimación a las empresas estibadoras que son las únicas que dan trabajo efectivo a los estibadores, organizan su trabajo, los

forman, asumen la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, y negocian en los Puertos, por lo que, en realidad, asumen materialmente la función de empresario para los estibadores portuarios, sin olvidar que son las que asumen la totalidad de los costes de personal al 100 por 100 sin que, a pesar de su participación accionarial mayoritaria, la Administración colabore. Y tampoco lo es si reparamos en el hecho de que hasta el momento Puertos del Estado ni los Sindicatos habían puesto traba alguna al hecho de reconocer a ANESCO como interlocutor válido en la negociación y firma de Acuerdos.

El cumplimiento de la Ley 48/2003 en el sentido de transformar definitivamente las SE en APIE haría desaparecer el problema planteado <sup>21</sup> ya que la Autoridad Portuaria desaparece de las mismas, siendo conformadas por las EE, lo que les dotaría de legitimación suficiente. Es este el único camino hacia la esperanza dado que mientras esto no ocurra, si Puertos no está de acuerdo con alguno de los planteamientos que los otros interlocutores le hacen, podrá hacer valer su «derecho a veto» <sup>22</sup>, puesto que el empresario formal de los estibadores seguirá siendo la SE.

### 3.2. Principales aportaciones.

En el ámbito personal del Acuerdo puede observarse un cambio fundamental en el hecho de que afectará, en cuanto a las empresas, no solo a las estibadoras, a las SE que han de transformarse en APIE, a estas y a sus equivalentes, sino también a aquellas que, aunque no sean empresas estibadoras, se dediquen a las actividades del ámbito funcional descrito en el artículo 3 del Acuerdo, o lo que es lo mismo, que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público o básico de estiba y desestiba de buques y labores complementarias, lo que incluye a las empresas que presten sus servicios en régimen de autoasistencia.

Respecto a los trabajadores afectados y en consonancia con lo anterior, no solo se refiere a los calificados como estibadores portuarios sino también a aquellos que sin serlo, realicen sus funciones, haciendo referencia a los que los prestan en régimen de autoasistencia.

Esta es la razón por la cual en toda la redacción del Acuerdo no se hace referencia como antes a los «estibadores» o «empresas estibadoras», sino que tales denominaciones se suprimen, sustituyéndose por las de «trabajadores» o «empresas».

Teniendo en cuenta que el régimen laboral de los «trabajadores» es distinto del de los considerados «estibadores» en tanto en cuanto a ellos no se les aplica el Real Decreto-Ley 2/1986, se requiere que sus contenidos se reflejen con especial cuidado en el Acuerdo, ya que lo no regulado en él no podrá remitirse al Real Decreto-Ley respecto a los trabajadores no considerados estibadores portuarios.

<sup>21</sup> *Vid. supra* nota referente a la transformación de las SE y las huelgas a las que ha dado lugar.

<sup>22</sup> Es lo que ha ocurrido en la negociación de este IV Acuerdo con el punto referente a las labores complementarias que, según la Ley 48/2003, podrán ser encomendadas a los trabajadores portuarios aunque no sean estibadores. Es una novedad de la ley, ya que hasta el momento solo podían ser realizadas por los estibadores. En el IV Acuerdo se pretende hacer constar que estas labores solo puedan ser realizadas por los estibadores, pretensión con la que Puertos no está conforme, convirtiéndose, quizás, en el escollo más importante, o de los más importantes al menos, para la firma.

Todos ellos conformarán lo que se denomina como «plantilla del puerto», definido en el artículo 6.1 del IV Acuerdo como «El conjunto de los trabajadores relacionados en el artículo 2.2 (ámbito personal) vinculados laboralmente a las empresas y entidades descritas en el artículo 2.1 (ámbito personal), siempre que realicen las actividades descritas en el artículo 3 (ámbito funcional), con antelación a la fecha de la firma del Acuerdo. Se excluyen expresamente los trabajadores que, vinculados laboralmente a las empresas, realicen actividades no incluidas en el ámbito funcional del Acuerdo».

Los nuevos ingresos a la plantilla se producirán conforme al nivel óptimo de empleo y al nivel de ocupación (a los que se refiere el art. 6.2).

En este Acuerdo se establece que los nuevos ingresos se realizarán a través del Grupo A (Auxiliar), o a través de trabajadores de nuevo ingreso en los restantes grupos profesionales (art. 12). Para ello es necesario que se hayan agotado las posibilidades de promoción profesional y, en consecuencia, resulte total y absolutamente imposible la formación profesional de trabajadores de la plantilla del puerto de categorías inferiores que deseen optar al ascenso. Con ello se suprime el anterior Grupo 0 del III Acuerdo.

Este III Acuerdo excluía de la movilidad funcional a los trabajadores del Grupo 0 con otros Grupos, mientras que el IV Acuerdo admite que el personal del Grupo A que posea la formación y cualificación necesarias, aunque esté en período de formación, excepcionalmente, pueda ser nombrado en régimen de polivalencia funcional. Esta posibilidad requiere que no exista personal disponible de los otros Grupos Profesionales y que se hayan agotado las posibilidades de realización de jornadas de 12 horas o de reenganche.

Los ingresos de nuevos trabajadores contratados por tiempo indefinido en la plantilla del puerto se producirán, exclusivamente, por medio de las Organizaciones de Empresas de Estiba (OEE) de cada puerto (art. 6.3.1 y 6.4.1). De hecho, la contratación por una empresa se realizará en el seno de la OEE de cada puerto. Excepcionalmente, cuando la OEE certifique la inexistencia de personal disponible, la empresa podrá realizar contrataciones directas de personal, si bien habilitado por un solo turno de trabajo (también el art. 12 del RDL 2/1986 lo establece).

Se admite tanto la posibilidad de contrato a tiempo completo como a tiempo parcial (art. 6.4.1), si bien será la Comisión Paritaria Sectorial la que al autorizar el ingreso de nuevos trabajadores, determine los criterios para la contratación a tiempo parcial, así como los criterios para la transformación de los contratos a tiempo parcial en completos.

Tanto en el III Acuerdo como en el IV se requiere que la selección de personal portuario se inspire en los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública<sup>23</sup>. No se exige tener la nacionalidad española, si bien los trabajadores han de ser mayores de 18 años.

Para integrarse en la plantilla del puerto, bien en la OEE o en las empresas estibadoras, se deberán cumplir los requisitos que determine la Autoridad competente para adquirir la habilitación.

<sup>23</sup> STSJ Cataluña de 16 de enero de 2004 (JUR 2004/110956).

Una vez obtenida la habilitación deberían pasarse las pruebas mínimas de ingreso en la plantilla del puerto.

Entre los requisitos que se han de cumplir se encuentran las pruebas de selección, entre las que se destaca el examen médico que el candidato debe superar si quiere formar parte de la plantilla del puerto. En el IV Acuerdo se dispone que la realización de estas pruebas será imprescindible. Su objetivo no será otro que el comprobar la adecuación del trabajador al puesto que se desea cubrir.

En este sentido, tanto la Directiva 89/391/CE, de 12 de junio, del Consejo [art. 6 d)], la Directiva 93/104, de 23 de noviembre, del Consejo (art. 13), la Directiva 2003/88/CEE, como el artículo 15.1 d) de la LPRL establecen el principio de «adaptación del trabajo a la persona», no al revés, como ocurría anteriormente.

De la misma forma, los artículos 12.7 y 13.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) califican la no adaptación del puesto a la persona como infracción grave o muy grave, respectivamente.

Por lo que a la realización de pruebas médicas antes de la contratación se refiere, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en su artículo 196.2 refleja la obligatoriedad de las mismas antes en el caso de que se trate de puestos con riesgo de enfermedad profesional. Sin embargo, si bien en tal caso son obligatorias<sup>24</sup>, nada obsta a que en otros casos también puedan llevarse a cabo aun antes de la contratación [art. 37.3 b) Reglamento de los Servicios de Prevención], aunque respetando, en todo caso, el principio de igualdad y no discriminación entre los candidatos. En otras palabras, no puede utilizarse el reconocimiento médico como un criterio de selección para discriminar a algún candidato en base a razones ajenas a los propios requisitos del puesto a cubrir<sup>25</sup>, por lo cual los exámenes de salud deben orientarse a la prevención y no a la selección, tal y como queda reflejado en el propio Acuerdo.

Una vez superadas todas las pruebas, los trabajadores contratados por la OEE serán adscritos a las empresas mediante alguno de los siguientes sistemas:

- Adscripción por rotación de un turno de trabajo a una empresa según el sistema de nombramiento rotativo convenido en cada puerto.
- Adscripción a la empresa por un período superior a un turno, un intervalo de tiempo comprendido entre un mes y un año o según períodos pactados en Convenio Colectivo o Acuerdo. Cuando el trabajador suspenda su Relación Laboral Especial (RLE) para iniciar una Relación Laboral Común (RLC) con la empresa, conservará los derechos de antigüedad en la OEE anteriores a la suspensión. De igual modo, el tiempo prestado en la Empresa se tomará en cuenta en la OEE a efectos de antigüedad.
- Adscripción a la empresa por tiempo indefinido.

<sup>24</sup> También lo serían en el caso de los menores según Convenios 77 y 78 de la OIT (1946) y Recomendación 79 de la OIT (1946) y Convenio 124 de la OIT (1959).

<sup>25</sup> STC 196/2004, de 15 de noviembre; STSJ Madrid 20 de septiembre de 2004 (JUR 2004/277909).



Los trabajadores del Grupo A y los de nuevo ingreso en los Grupos I, II, III y IV como consecuencia de su condición formativa teórico-práctica no podrán suspender sus contratos de relación laboral especial para pasar a la relación laboral común hasta finalizar este período y superar las pruebas.

Cualquier caso de extinción de los reflejados en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, conllevará la extinción de la RLC y su vuelta a la RLE, excepto el supuesto del despido procedente que conllevará la extinción.

Si reanuda su RLE el trabajador no recibirá indemnización alguna de la empresa<sup>26</sup>, reintegrándose en la OEE con las condiciones de trabajo y los derechos económicos correspondientes a los trabajadores de su mismo Grupo Profesional.

No se debe olvidar que en el caso de que la EE realice una propuesta de sanción a la OEE respecto al trabajador que, por ejemplo, no ha cumplido con sus obligaciones, dicha propuesta será vinculante y la OEE deberá proceder al despido si esa ha sido la opción de la EE.

En todo caso, en el supuesto de que la relación laboral especial se rescinda, la opción entre percepción de la indemnización o la readmisión corresponderá al trabajador, se trate o no de un representante de los trabajadores.

Para formar parte de la plantilla del puerto, según el artículo 6.1, estos trabajadores deben realizar las actividades descritas en su ámbito funcional (art. 3). En cuanto a las labores que encuadra, el problema se ha suscitado en torno a las denominadas «tareas complementarias»<sup>27</sup>, actividades que hasta el III Acuerdo debían ser realizadas, exclusivamente, por estibadores portuarios. Con la Ley 48/2003 esta exclusividad desaparece abriendo la posibilidad de realización de tales labores al conjunto de trabajadores.

No obstante, el IV Acuerdo lo retoma y establece que las condiciones laborales de estas actividades serán las previstas en los convenios colectivos en vigor o que se encuentren prorrogados (disp. adic. 4.ª del IV Acuerdo). Igualmente en el artículo 3.4 dispone que las labores complementarias que no estén vinculadas directamente a las operaciones del buque, serán realizadas por las empresas en régimen de autoasistencia «únicamente en el supuesto de que se alcance en cada puerto un acuerdo que regule las condiciones laborales, económicas y productivas en términos de flexibilidad y competitividad».

<sup>26</sup> STSJ Valencia de 10 de marzo de 2004 (AS 2004/3135).

<sup>27</sup> Mediante el Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre (BOE 24-10-2007) a instancias de Puertos del Estado se procedió a suprimir la consideración de peligrosidad de las actividades realizadas por los estibadores portuarios en las labores complementarias, por lo que en la norma se suprime el coeficiente reductor aplicado a la totalidad de sus actividades. De hecho, esta es una de las razones, junto a la no transformación de las SE en APIE, de la convocatoria de la huelga para Febrero de 2008 por parte de Coordinadora.

En el Boletín de la Coordinadora de Estibadores n.º 6, 2007-08, se ofrecen algunos datos relativos a la siniestralidad en el sector. Más concretamente y referente a Castellón, el 26 por 100 de los accidentes producidos en los trabajos de estiba y desestiba en el período que va de 2003 a 2007 lo sufrieron estibadores mientras desempeñaban tareas complementarias. De ahí la necesidad de mantener su calificación de trabajos «peligrosos».

Con el objeto de realizar sus actividades, estos trabajadores contarán con una jornada irregular a lo largo del año. Debido a la naturaleza del servicio público o básico de la estiba, deberá regularse la realización de labores portuarias todos los días del año en turnos que cubren las 24 horas del día, excepto un máximo de cinco días que serán determinados como días inhábiles en el Convenio Colectivo del puerto.

Se establece que la jornada nocturna será aquella que discurre entre las 20 a las 8 horas, siendo una mejora considerable respecto a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores –regulación supletoria (art. 19 del RDL 2/1986)–, que determina que el período nocturno se extiende desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana <sup>28</sup>.

La ampliación del período nocturno tendrá consecuencias desde el punto de vista del complemento de nocturnidad que habrán de percibir los trabajadores que ejecuten sus labores en él, pero también desde el punto de vista de la prevención, ya que el espectro de trabajadores que podrían considerarse como trabajadores nocturnos se amplía y, por ello, las medidas de prevención dirigidas a los trabajadores nocturnos deberán aplicarse a más trabajadores.

Finalmente me referiré a uno de los aspectos más polémicos del Acuerdo, que es el que hace referencia a la doble escala salarial que se establece respecto a los trabajadores del Grupo A (art. 6.9.3), los cuales percibirán durante el período de formación o los turnos que se indiquen, la retribución estipulada para el Grupo Profesional en el que queden encuadrados en el convenio colectivo del puerto correspondiente en los siguientes porcentajes: 60 por 100 primer año, 70 por 100 segundo, 80 por 100 el tercero y el 100 por 100 a partir del cuarto año. Si una persona ascendiera por promoción interna no se consideraría personal de nuevo ingreso, por lo que no se encontraría sujeto a esta doble escala salarial (art. 6.9.5).

Tampoco se reconoce el derecho al cobro del complemento de antigüedad a los trabajadores de nuevo ingreso, tal y como le faculta el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la utilización de la doble escala salarial, el TS en Sentencia de 26 de abril de 2004 (RJ 2004/4707) intenta concretar las condiciones en las que la misma podría resultar admisible: «La desigualdad con referencia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales. El convenio colectivo, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y, en este sentido, es equivalente a un instrumento público de regulación. De ahí que las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo hayan de ser razonables, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social. No es contrario, por tanto, a dicho principio la regulación diferente en convenio colectivo de condiciones de trabajo si va referido a distintas actividades y responde a las peculiaridades de cada uno de ellos, y las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción son adecuadas y proporcionadas».

<sup>28</sup> STSJ Santa Cruz de Tenerife/Canarias de 10 de abril de 2002 (JUR 2003/138196) y STSJ Andalucía/Sevilla de 17 de abril de 1998 (AS 1998/6058).  
Directivas 93/104/CE y 2003/88/CE, artículo 17.

Por su parte, el TC en Sentencia 27/2004, de 4 de marzo, afirma que «ni la autonomía colectiva puede a través del producto normativo que de ella resulta establecer un régimen jurídico diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al artículo 14 de la Constitución Española, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles».

Sin embargo, tal y como afirma la STC 119/2002, de 20 de mayo, tales circunstancias concurrentes podrían justificar la doble escala salarial si se aprecian determinadas especificaciones.

En el mismo sentido, la Directiva 70/1999/CE, de 28 de junio, admite un trato diferente si se justifica en razones objetivas<sup>29</sup>. Como fruto de la transposición de la citada Directiva al ordenamiento español, el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que los contratos de duración determinada tendrán los mismos derechos que los de duración indefinida.

No obstante, y distinguiéndolo también de otros contratos de duración determinada, el artículo 11 del mismo texto legal no duda en atribuir diferencias retributivas entre aquellos trabajadores que tienen un contrato en prácticas y los que no lo tienen, ya que aquellos cobrarán el 60 o el 75 por 100 del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primero o segundo año de contrato, respectivamente.

En cualquier caso, las partes acuerdan establecer una garantía de percepción salarial de 30 turnos mensuales. Los turnos no completados hasta llegar a los 30 se percibirán en referencia al valor del salario de asistencia o de inactividad fijado en los convenios colectivos.

#### 4. CONCLUSIONES

Es evidente que la situación actual de los estibadores portuarios no es la óptima. De la misma forma, es innegable que su situación es fruto del bloqueo en el que se encuentran respecto a la imposibilidad de dotarse de instrumentos válidos que reflejen sus verdaderas necesidades y las respuestas a las mismas.

Todo ello es consecuencia de la aprobación de la Ley 48/2003 que dispone la transformación de las Sociedades Estatales en Agrupaciones Portuarias de Interés Económico y su no transformación a día de hoy, casi dos años más tarde de la finalización del plazo –ya de por sí ampliado–.

Independientemente de que la situación de privatización en el sector provocada por la abortada Directiva europea e importada por la Ley 48/2003 guste más o menos en el sector de la estiba, no se puede negar que hoy por hoy la única salida con la que cuentan es, precisamente, el cumplimien-

<sup>29</sup> STC 52/1987, de 7 de mayo; STC 136/1987, de 22 de julio; STC 177/1993, de 31 de mayo; STSJ Galicia 18 de marzo de 2005 (AS 2005/833).

to de la ley. La transformación dotará de legitimidad a las empresas privadas por lo que de una vez por todas, serán ellas y no la Administración quien pacte y acuerde con los representantes de los trabajadores las condiciones de trabajo.

En esta futura negociación, la Administración no podrá bloquear la negociación haciendo uso de su veto, por lo que lo único que podrá plantear conflictos en el sector serán los puntos habituales sujetos a negociación.

En todo caso, la situación de bloqueo en la que se encuentran ahora por no tener un interlocutor válido por parte empresarial desaparecerá y con ello el mayor de sus problemas.