

Relación laboral de la estiba presente y futura

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Tras un intento fallido, el Gobierno ha conseguido convalidar el Real Decreto Ley 8/2017, de 12 de mayo (BOE de 13 de mayo), por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Pero la regulación presente deja un espectro amplio a la normativa futura por efectos transitorios, por derivación a la negociación colectiva y porque se reconoce una intervención legal que recoja el contenido de la mediación ejercida entre Gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales afectadas.

1. A diferencia del anterior, el Real Decreto Ley 8/2017, de 12 de mayo (BOE de 13 de mayo) —convalidado por la Resolución de 18 de mayo del 2017 (BOE de 19 de mayo)—, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, consta únicamente de cuatro preceptos (a los que se añaden dos disposiciones adicionales, tres transitorias, cinco finales y una derogatoria).

Siempre teniendo como elemento de referencia la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre del 2014, asunto C-576/13, establece la libertad de contratación de trabajadores para la prestación del servicio. Y, así, no será necesario que los titulares de la correspondiente licencia participen en ninguna empresa cuyo objeto social sea la puesta a disposición de trabajadores portuarios.

Para ello los trabajadores deberán cumplir los requisitos que garanticen su profesionalidad. A tal fin, deberán haber obtenido el certificado establecido en el anexo VIII del Real Decreto 988/2013, de 13 de diciembre (BOE de 6 de febrero del 2014), por el que se establecen nueve certificados de profesionalidad de la familia profesional marítimo-pesquera dedicada a las operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo. Dicho certificado requerirá, en todo caso, la realización de unas prácticas profesionales no laborales en

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

instalaciones portuarias en los términos que reglamentariamente se determinen. Con dos excepciones: la de los trabajadores que acrediten haber cumplido con anterioridad a su entrada en vigor más de cien jornadas de trabajo en el servicio portuario de manipulación de mercancías o tareas de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías en cualquier Estado miembro de la Unión Europea y la del personal del buque que ejecute a bordo dichas actividades, exentas ambas de este trámite.

Con el objeto de permitir una rápida adaptación al carácter irregular de la prestación de los trabajos portuarios, y sin perjuicio de las empresas de trabajo temporal u otras que estén constituidas o puedan constituirse a estos efectos con arreglo a la legislación vigente, podrán crearse «centros portuarios de empleo» por parte de personas naturales o jurídicas o uniones y entidades sin personalidad jurídica cuyo objeto sea el empleo de los trabajadores portuarios en el servicio portuario de manipulación de mercancías, así como su cesión temporal a empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios. Su ámbito geográfico de actuación podrá extenderse a todo el territorio nacional, pudiendo coexistir más de un centro portuario por puerto. Su creación requerirá la autorización exigida para las empresas de trabajo temporal.

2. Especialmente significativas son el resto de las disposiciones en la regulación de esta nueva relación laboral. En dos líneas, principalmente:

- La primera, en relación con la *subsistencia transitoria de las sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios*. Así, se prevé un periodo transitorio de adaptación de tres años, a contar desde la entrada en vigor de esta norma, durante el cual subsistirán las actuales sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios (SAGEP), salvo que se extingan con anterioridad, manteniendo su objeto social de puesta a disposición de trabajadores portuarios a los titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorizaciones para la prestación de servicios comerciales, independientemente de que sean o no accionistas de la sociedad. Hasta su finalización, se regularán por lo previsto en esta norma y, supletoriamente, por lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital.

Expirado el periodo transitorio anterior, las sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios que permanezcan podrán extinguirse o continuar su actividad mediante la autorización correspondiente. Hasta su regulación como empresas de trabajo temporal o hasta su extinción, los accionistas de dichas sociedades responderán de la totalidad de los pasivos y obligaciones de la sociedad, personal y mancomunadamente entre sí, en proporción con su participación en el capital social. Las sociedades que subsistan después del periodo transitorio lo harán en régimen de libre concurrencia, en su caso, con los centros portuarios de empleo y las demás empresas de trabajo temporal. Si bien, en el plazo máximo de los primeros seis meses del periodo transitorio, los accionistas de la sociedad deberán decidir, de manera individual, si desean continuar en ella o separarse.

Por su parte, los trabajadores que tengan un contrato vigente con las sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios a la entrada en vigor de esta norma, y siempre que su contrato se extinga por cualquier causa durante el periodo transitorio, no podrán volver a ser contratados por dichas sociedades hasta su regulación como empresas de trabajo temporal. En el supuesto de que, en cualquier momento posterior a la entrada en vigor de esta

norma, se produjera la extinción de contratos laborales de los trabajadores de las SAGEP vigentes antes del 11 de diciembre del 2014 o de los suscritos en régimen laboral común por las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías con trabajadores procedentes de tales sociedades por imperativo legal con anterioridad a dicha fecha, por cualquiera de las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad Portuaria correspondiente asumirá obligatoriamente la totalidad de las indemnizaciones procedentes.

Durante este periodo transitorio de adaptación, todas las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, excepto aquellas a las que se les haya autorizado el régimen de autoprestación, deberán cubrir en cómputo interanual con trabajadores de la sociedad anónima de gestión de estibadores portuarios del puerto correspondiente existentes a la entrada en vigor de esta norma de esta manera: durante el primer año, como mínimo el 75 % de las actividades de la empresa; el 50 % durante el segundo año del referido periodo transitorio, y el 25 % durante el tercer año.

- Una segunda línea de actuación se circunscribe a la *vigencia de los Convenios Colectivos aplicables*. Y, así, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta norma, las normas convencionales vigentes deberán adaptarse a lo dispuesto en esta nueva regulación. Transcurrido dicho plazo, las disposiciones de los Convenios Colectivos que incumplan lo previsto, restrinjan la libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías o de los servicios comerciales o limiten la competencia se considerarán nulas de pleno derecho.

Por otro lado, en el plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor de las normas convencionales de adaptación, los trabajadores tendrán derecho a rescindir su contrato de trabajo cuando la modificación del Convenio Colectivo les cause un perjuicio sustancial, con la indemnización prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, los Convenios Colectivos que se negocien de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores por parte de una pluralidad de empresas que estén vinculadas en razón de su adscripción a un mismo puerto y nominativamente identificadas, tendrán igual prioridad aplicativa que los Convenios a que se refiere el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En tal caso, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el artículo 87.2 del mismo texto legal. La legitimación para negociar en representación de las empresas vinculadas en razón de su adscripción a un puerto corresponderá a éstas y a las asociaciones empresariales que las representen.

3. Con todo, destaca el compromiso del Gobierno de aprobar una nueva normativa que recoja la propuesta de mediación contenida en el anexo I de la norma. La propuesta indica tres perspectivas necesarias para alcanzar un equilibrio entre los intereses de trabajadores, empresas y Gobierno en el nuevo escenario:
 - En primer lugar, en relación con la *continuidad en el empleo*. La nueva situación exigirá la aplicación de la normativa sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, *ex artículo 44* del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende

que la ordenación de estas medidas es propia de la negociación colectiva. De esta manera, la formulación legal del principio de subrogación empresarial se complementará y articulará con fórmulas de subrogación convencional.

- En segundo lugar, respecto de las *mejoras organizativas y productivas en el sector*. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la empresa titular de la licencia de servicio portuario de manipulación de mercancías, en su condición de empleadora, la dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios. Idéntica facultad le compete a las empresas en los supuestos de que la actividad se realice por medio de los centros portuarios de empleo (también por las sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios transformadas) o por empresas de trabajo temporal.

En el sector existen, no obstante, una serie de prácticas consolidadas durante decenios cuya alteración, a fin de profundizar en las facultades de dirección y organización, supone un cambio de cultura en ambas partes. En este sentido, las empresas deberán informar previamente a la comisión paritaria sectorial del Convenio Colectivo local de cada puerto (parte social) sobre las órdenes o instrucciones que alteren los nombramientos y destinos conforme al uso y costumbre local y se comprometen a revisar las condiciones de trabajo establecidas adoptando, en su caso, los acuerdos necesarios. En caso de desacuerdo, se recurrirá a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos. Por lo demás, se aceptan reducciones salariales u otras medidas de flexibilidad interna como instrumentos de mejora de la competitividad de los puertos afectados por el Convenio Colectivo estatal de ámbito sectorial. En atención a este último, las partes acuerdan reservar, como competencias exclusivas del marco sectorial estatal, una serie de materias, sin perjuicio de que en futuros procesos de negociación y en virtud del principio de modernidad, las partes puedan decidir reenviar o delegar su desarrollo a los ámbitos inferiores de manera autónoma.

- Finalmente, en cuanto a las *ayudas a los trabajadores portuarios*. El Gobierno admite, en aras de facilitar un proceso de tránsito ordenado, la concesión de ayudas públicas a los trabajadores que voluntariamente rescindan su contrato, principalmente por razón de su edad. Se trata, básicamente, de los estibadores portuarios a quienes resten sesenta meses o menos para acceder a la jubilación ordinaria; en tal caso, y previa petición individual, el trabajador obtendrá un subsidio equivalente al 70 % del promedio de las percepciones salariales por todos los conceptos correspondientes a los seis meses anteriores a la baja y el mantenimiento de la cotización a la Seguridad Social mediante convenio especial hasta la edad legal de la jubilación.

4. El Gobierno cierra así un episodio que le avergonzaba ante Bruselas. Consigue los avales suficientes en el Congreso para convalidar un texto —distinto en la estructura, pero semejante en el contenido— que no consiguió aprobar hace dos meses. Tensas negociaciones y una paciente mediación distancian ambos textos. Pero el conflicto permanece. Se trata de una liberalización que afecta —y mucho— a derechos laborales considerados consolidados. La adaptación requiere tiempo. Y generosidad. El reconocimiento de un periodo transitorio, la aplicación de la subrogación legal y convencional, la obligación de mantener un porcentaje de la plantilla anterior o la concesión de ayudas a la prejubilación son medidas que pueden paliar el redimensionamiento traumático de un sector. Pero la clave —tal y como se advirtiera en el análisis del texto anterior—

sigue siendo la negociación colectiva. Un acuerdo marco (la vigencia del actual finaliza con el año en curso) en el que se contengan aquellos aspectos que la norma no quiere —y probablemente no deba— regular. Es importante el presente, pero quizás, en este caso, lo supere en interés el porvenir.

Para más información consulte nuestra web www.ga-p.com, o diríjase al siguiente *e-mail* de contacto: info@ga-p.com.

Barcelona | Bilbao | Madrid | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York