



## La Liberalización de la Estiba

La publicación en el BOE este sábado 25 de febrero del *Real Decreto-ley 4/2017 de 24 de febrero*, 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) supone el principio del fin del controvertido sistema español de estiba, considerado por muchos como el único sector en el que no existía auténtica libertad de mercado. En estas líneas comentaremos sucintamente y con carácter de urgencia los cambios más destacables producidos, sin perjuicio de su desarrollo integral en posteriores artículos.

La referida Sentencia del TJUE conminaba a España a cambiar su normativa interna al efecto de adaptarse al artículo 49 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (que consagra la libertad de establecimiento) y así ha venido finalmente a suceder. En caso contrario España se enfrentaba a inminentes y millonarias sanciones por parte de la Comisión Europea por lo que al Gobierno español, pese a las reclamaciones de los sindicatos de estibadores y a las huelgas anunciadas, no le quedaban muchas alternativas.

Al margen de consideraciones de orden estrictamente laboral y sin entrar a valorar aquí las consecuencias que en ese ámbito tendrá para los trabajadores la nueva normativa, entendemos que el actual sistema, en el que las empresas estibadoras venían obligadas a formar parte del accionariado de las SAGEP (Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios) y a contratar preferentemente a los trabajadores de las mismas, no parecía acorde con la libertad de mercado que rige en Europa e inevitablemente así ha venido finalmente a reflejarse en nuestra legislación positiva.

La exposición de motivos del Real Decreto-ley resulta en este caso particularmente aclaratoria de las razones que han llevado al Gobierno a su aprobación y la forma legislativa adoptada para ello y que se resumen, y así se da a entender en el expositivo VII, en que a España no le quedaban muchas alternativas que adaptarse cuanto antes a lo exigido por Sentencia de 11 de diciembre de 2014, a riesgo de ser multada con severidad.

El Real Decreto establece como decimos la libertad de contratación en el sector y la supresión de las SAGEP, si bien estableciendo un prudente período transitorio de adaptación de 3 años.

La disposición consta de sólo cuatro artículos, pero es en su artículo segundo donde de manera meridianamente clara se plasma el trascendente cambio: la contratación de estibadores “será libre” (es decir, se reconoce expresamente que hasta la fecha no lo era) y ya no será necesario que las empresas estibadoras formen parte de ninguna sociedad de puesta a disposición de trabajadores.

Los artículos 3 y 4 vienen en a complementar lo anterior y regulan respectivamente, los mínimos de capacitación profesional que se deberá exigir a los trabajadores y por otra, la posibilidad de creación de los llamados Centros portuarios de empleo, que vendrían a ser empresas de trabajo temporal ad hoc con posibilidad de establecimiento en todo el territorio nacional.

En cuanto a la capacitación profesional mínima, se trata de dotar de garantías suficientes de protección de la seguridad de los trabajadores en un sector, como sabemos, de alta siniestralidad laboral. A tal efecto, serán exigibles las titulaciones profesionales necesarias para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, pero quedarán exentos de tal requisito los trabajadores que acrediten 100 jornadas de trabajo en cualquier país de la Unión europea.

or otra parte, como decimos, se permitirá la creación de Centros portuarios de empleo, sin perjuicio de que coexistan en libre competencia con las empresas de trabajo temporal creadas o que se puedan crear.

Dos disposiciones adicionales vienen luego a eliminar la cuota empresarial a la Seguridad Social para contratos inferiores a 7 días y a exigir la lógica adaptación de los convenios colectivos tanto a lo dispuesto en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento como al Real Decreto-ley.

Finalmente, y como hemos adelantado, mediante sendas disposiciones transitorias, se regula el futuro inmediato de las SAGEP hasta su desaparición total. Así, por una parte, tras un período de 3 años en que las SAGEP podrán seguir funcionando como tales, se establece que las mismas deberán disolverse o bien seguir funcionando como simples ETT. Destaca el apartado 4 de la disposición transitoria primera que establece que serán las Autoridades portuarias quienes asuman el 100% de los trabajadores de las SAGEP que pudieran ser objeto de despidos colectivos u objetivos ocasionados por la nueva regulación. Este apartado, sin embargo, no entrará en vigor hasta la expresa declaración por la Comisión Europea de su compatibilidad con el régimen de ayudas de Estado (Disposición final quinta).

Asimismo, durante ese período de 3 años, será obligatorio para las empresas seguir contratando trabajadores de las SAGEP a razón del 75% durante el primer año y del 50% y 25% durante los años segundo y tercero.

En consecuencia y para concluir, se han eliminado hasta 26 artículos de nuestro ordenamiento, básicamente la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante y el Estatuto de los Trabajadores al efecto de su adaptación a lo dispuesto en este Real Decreto-ley.

En resumen, entendemos que tras la preceptiva convalidación de la norma en el Congreso de los diputados y sin perjuicio de las consecuencias que pueda llegar a tener la presión de los trabajadores de la estiba, principalmente mediante las huelgas anunciadas, podríamos dar por liquidado el particular sistema de estiba español vigente hasta la fecha y por definitivamente abierto a la libre competencia, algo tan anhelada por el empresariado como lamentado por los sindicatos.

**Jordi Falceto**

**Socio**

Blas de Lezo

+34 934192489

[jfalceto@bdlezo.com](mailto:jfalceto@bdlezo.com)

Twitter: @bdlezo.com