

C. Colectivo. Convenio Colectivo de Sector de ESTIBA PORTUARIA (99012545011993) de BOE



Resolución de 4 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. (Boletín Oficial del Estado núm. 118 de 18/05/2022)

Sector Estatal. Versión VIGENTE.
Validez desde 19 de Mayo de 2022 en adelante

Visto el texto del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (código de convenio n.º 99012545011993), que fue suscrito, con fecha 8 de abril de 2022, de una parte por la organización empresarial Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Consignatarias de Buques (ANESCO), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

La Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

V ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LA ESTIBA PORTUARIA

Preámbulo

El sector de la estiba portuaria ha sufrido una profunda modificación legislativa para dar 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.

Para el cumplimiento de la citada Sentencia, se dictó, inicialmente, el 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 mer-



cancias (BOE núm. 114 de 13 de mayo de 2017) que derogó el artículo 2.1 h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores declarativo de la relación laboral especial de los estibadores portuarios al tiempo que los preceptos de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante reguladores de la citada relación. La referida norma dispone la libertad de contratación de trabajadores portuarios para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, los requisitos de capacitación profesional, la regulación de los Centros Portuarios de Empleo (CPE) para, finalmente, encomendar a los instrumentos propios de la negociación colectiva la adaptación de la normativa convencional a las nuevas disposiciones legales y el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Mediante el Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías (BOE núm. 77 de 30 de marzo de 2019). Como se indica en el apartado III de la Exposición de Motivos de la citada norma «la modificación de la Ley 14/1994 (...) es esencial para poder culminar la transformación o extinción de las SAGEP garantizando la estabilidad en el empleo, en un marco de libre competencia, antes de la finalización del periodo transitorio», por lo que atribuye a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales legitimados para la negociación colectiva la facultad de convenir la estabilidad y calidad en el empleo.

Dado el carácter esencialmente irregular de los trabajos portuarios, procede conforme al Convenio Internacional n.º 137 de la OIT, dotar de estabilidad y calidad al empleo que, no solo es el objetivo laboral nuclear del convenio colectivo, sino que también los es del nuevo marco normativo, pues, siguiendo la sugerencia del Tribunal de Justicia, el legislador atribuye a los CPE la función de «estabilizar» y elevar la calidad (a través de la formación) del trabajo portuario. En efecto, a tal fin, se restringe la condición de socio del CPE a las empresas estibadoras y el objeto social al empleo de trabajadores de la estiba portuaria para su puesta a disposición de los socios y de otras empresas estibadoras, así como a la formación profesional de aquellos. En definitiva, este marco normativo, expresamente, ampara la constitución, por empresas competidoras directas, de un ente societario (el CPE) que viene legalmente obligado a operar con sus socios. Esta restricción normativa permite afirmar que los CPE, legalmente configurados como Empresas de Trabajo Temporal de régimen especial, son de facto sociedades de naturaleza mutualista, incluso si se constituyen al abrigo de uno de los tipos sociales regulados por la Ley de sociedades de capital. Este mutualismo se aprecia en el hecho de que los socios han de compartir una necesidad común - disponer de trabajadores de estiba portuaria para el desarrollo de su actividad de prestación de servicios portuarios de manipulación de mercancías- , y en la circunstancia de que la actividad del CPE debe estar orientada a satisfacer tal necesidad mutualista. Así, pues, las empresas estibadoras que constituyen el CPE tienen una doble cualidad frente a aquél: son socios y al tiempo usuarios.

Esta condición de usuarios de la «actividad mutualizada» (la contratación y formación de trabajadores de estiba portuaria para su puesta a disposición de los socios y otros operadores) es la que introduce complejidad y singularidad a la negociación colectiva en este sector, y adquiere una importancia decisiva al tiempo de diseñar e interpretar las disposiciones del convenio directamente orientadas al logro del objetivo esencialmente laboral de estabilidad y calidad en el empleo, porque, sin duda, de tal condición manan una serie de obligaciones de los socios para su sociedad como de ésta hacía aquellos, durante la vida del CPE y cuando éste se disuelve parcial o totalmente. Obligaciones legales implícitas que nacen cuando libremente la empresa estibadora decide satisfacer sus necesidades de fuerza de trabajo portuario participando en un CPE, beneficiándose de las ventajas y asumiendo sus costes, que han de tenerse en cuenta tanto al «liquidar el interés» del socio en el CPE cuando decida separarse (si concurre causa legal o estatutaria) o cuando los socios adoptan acuerdo de disolución total del CPE. Ante tales circunstancias, con el objeto de satisfacer el objetivo laboral de estabilidad en el trabajo portuario y desincentivar comportamientos oportunistas o parasitarios en perjuicio de sus competidores, las partes convienen que el socio que se separa pero continúa en la actividad estibadora que venía desarrollando durante su pertenencia al CPE - beneficiándose del ahorro de costes laborales que supone la mutualización con sus competidores de trabajadores de estiba portuaria- adquiere la obligación convencional de contratar los estibadores portuarios del CPE que regularmente venía solicitando o, en su caso, de asumir los costes que puedan derivar de la rescisión de los contratos de trabajo en cuestión.

Dicho objetivo se cumple mediante el establecimiento de unos mecanismos que garantizan la más estricta neutralidad en relación con la situación anterior evitando, en particular, que se vea perjudicada la posición competitiva



tanto de los operadores que se separan como la de los que continúan en el CPE, y ello, también, con pleno respeto a la autonomía organizativa y capacidad de organización y dirección del trabajo de las empresas estibadoras y a los CPE.

Por otra parte, el presente convenio colectivo tiene por objeto la adaptación del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal y, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecer al estructura para la negociación colectiva en los ámbitos inferiores ajustándola a los principios y contenido de la nueva regulación normativa que consagra el principio de libertad de contratación y de libre establecimiento de las empresas en el servicio portuario de manipulación de mercancías.

Por último, el dilatado proceso de negociación colectiva es tributario de las modificaciones de la legislación laboral incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313 de 30 de diciembre de 2021), cuyos mandatos contienen diversas remisiones a la negociación colectiva como instrumento autorizado y adecuado para alcanzar los objetivos legales de estabilidad laboral que - por las características de irregularidad de la actividad antes descritas- tiene especial repercusión en el sector de la estiba portuaria.

En consecuencia, las disposiciones del presente convenio, acordadas por las partes legitimadas con base en los derechos constitucionales de libertad sindical y negociación colectiva (artículos 28 y 37 CE) se interpretarán, en todo momento, sin que contradigan las disposiciones del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

[Ver artículo del BOE completo](#)