

# LOS CENTROS PORTUARIOS DE EMPLEO: UNA ENTIDAD MUTUALISTA

**Julio Costas Comesaña**

Catedrático de Derecho Mercantil

Universidade de Vigo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8453-9809>

## RESUMEN

Los centros portuarios de empleo (CPE) son la respuesta normativa del Gobierno a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por la que se declaró el sistema español de gestión de la cesión de los trabajadores portuarios incompatible con la libertad de establecimiento en el mercado interior. En este trabajo se analiza la evolución histórica de este sistema, las razones por las que se declaró contrario al Derecho de la Unión Europea, y la legislación que se ha ido aprobando para conciliar, por una parte, los objetivos de interés general de regularidad, continuidad y calidad del servicio de estiba portuaria y de protección de los trabajadores portuarios, con, por otra parte, la libertad de contratación y de competencia en los mercados de servicios portuarios. Y como la naturaleza mutualista de estos centros puede ser la clave que permita conciliar tales objetivos con la libertad de competencia.

**PALABRAS CLAVE:** Cesión de estibadores, sociedades de estiba, sociedades mutualistas, derecho laboral, derecho de defensa de la competencia.

CLAVES ECONLIT / ECONLIT DESCRIPTORS: O350, P130, K21, K31, J880, A13.

**Cómo citar este artículo/How to cite this article:** COSTAS COMESAÑA, Julio: "Los centros portuarios de empleo: una entidad mutualista", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 40, 2022, pp. 195-240. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.40.24346

## PORT EMPLOYMENT CENTERS: AN MUTUALIST COMPANY

### EXPANDED ABSTRACT

The port employment centers (CPE) are the normative response of the Spanish government to the judgment of the Court of Justice of the European Union (Case C-576/13), by which the Spanish management system for the assignment of dockers was declared incompatible with the freedom of establishment in the internal market. This paper analyzes the historical evolution of the collective management system for dockers in Spain, the reasons why it was declared contrary to the Law of the European Union, and the legislation that has been successively approved to try to reconcile, on the one hand the general interest objectives of regularity, continuity and quality of the cargo-handling service and protection of the rights of dockers, with, on the other hand, the freedom of contracting and free competition in the port services markets. And how the mutualist nature of these centers may be the key that allows us to reconcile such objectives with freedom of competition.

Specifically, at first, through RDL 8/2017, cargo-handling companies were granted full freedom to hire port workers and to provide cargo-handling services: (i) by their own means, (ii) requesting temporary assignment of stevedores of the Stock Corporation of Management of Port Workers (in Spanish, SAGEP) of which this was a shareholder -from which it could be separated by his own will and without labour costs-, or (iii) participating with other cargo-handling companies in the constitution of an Employment Port Centre (in Spanish, CPE), whose corporate purpose is the contracting of stevedores to make them available to member or non-member cargo-handling companies, as well as the professional training of workers. Subsequently, to make the liberalization of cargo-handling service carried out by RDL 8/2017 compatible with the protection of the rights of docker workers, The RDL 9/2019 configures the CPEs as temporary employment agencies (ETT) in the port sector, subject to a special regime contained in Chapter V (articles 18 to 21) of the Law 14/1994 (LETT). To this end RDL 9/2019 allowed, through a collective agreement, to establish the mandatory subrogation of SAGEP workers for the partner who decided to separate from it, as well as in the case that the cargo-handling companies partners of SAGEP agreed to transform them into CPEs, which was what happened in most ports.

On the publication of RDL 8/2017, the negotiation began for the approval of the V Framework Agreement on cargo-handling. However, for various reasons, the negotiation did not prosper. Among the difficulties -intrinsic and extrinsic to the sector- that collective bargaining has faced, we can highlight: 1) the triangular nature of the labour relationship of the dockers hired by the CPE; 2) the nature of the CPEs as joint ventures constituted by competitors

who are the foundation and the main destination of the activity constituting their corporate purpose; 3) the fact that the CPEs hold a de facto dominant position in the market for goods handling services; 4) a particularly concise regulatory framework regarding the corporate regulation -of the legal status of the partners/users- of the CPE; 5) the constitution of the CPE as corporations; therefore, subject to a regulation that does not adjust to their mutualist nature; and 6) an analysis of the limits imposed by competition law on collective bargaining, especially rigorous by the National Competition Commission (CNMC).

In fact, the impossibility of signing a V Framework Agreement on cargo-handling that counted with the "approval" of the CNMC, led the legislator to the conviction that a new modification of the regulatory framework of the CPE was necessary to provide security to the negotiating parties of the collective agreement. With this objective, through Law 4/2022, the LETT has been modified again, to affirm the mutual nature of the CPE and impose corporate obligations on the partners that, on the one hand, allow the efficient operation of the same, and, on the other hand, guarantee the quality of employment and the protection of port workers.

The CPEs are mutual companies in the technical sense because they are voluntarily set up by the cargo-handling companies that have the need -common to all of them- of having dockers in sufficient number and with appropriate qualifications to carry out their cargo-handling activity, which the CPE can satisfy in an optimal way to the extent that the partners participate in the joint activity, requesting the temporary assignment of the port workers of the former. As in other types of mutual companies, the mutual nature of the CPE does not prevent it from temporarily assigning its workers to non-member cargo-handling companies, nor does it prevent its partners from contracting the temporary assignment of dockers with third companies.

Responding to the triple objective that the CPE might: (i) achieve its mutual corporate purpose; (ii) promote efficiency in the management of cargo-handling activity; and (iii) guarantee the quality of the employment of port workers; article 18 of the LETT establishes a series of obligations for the partners. In the first place, the partners are obliged to request from the CPE the assignment of dockers in the terms established in the framework contract for the provision of services, which each partner must sign with the CPE and which must guarantee the effective occupation of CPE staff. Secondly, the partners must collaborate -without exclusivity- in the professional training of the port workers of the CPE. Thirdly, the partners are obliged to participate in the social and labour measures approved by the CPE to avoid and reduce collective dismissals. These labour costs may be imposed on the member, while he is participating and when he decides to leave the CPE.

This new regulation has allowed the approval of the 5th Cargo-handling Framework Agreement. In any case, the contractual regulation of these legal obligations is subject to the limits imposed by Competition Law on the parties' autonomy. It cannot be ignored that the CPEs have a dominant position in the port in which they operate, and that the partners are competitors in the provision of the cargo-handling service. Both circumstances impose a special responsibility on the CPE and the partners when regulating such obligations and not exchanging commercially sensitive information, particularly when designing the labour costs that may be imposed on the partner who voluntarily decides to leave the CPE.

**KEYWORDS:** Supply of dockers, cargo-handling companies, mutual companies, labour law, competition law.

## SUMARIO<sup>1</sup>

I. Planteamiento y objeto del estudio. II. Origen y evolución de las sociedades de puesta a disposición de trabajadores portuarios. 1. Las sociedades estatales de estiba y desestiba. 2. Las agrupaciones portuarias de interés económico. 3. Las sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios. III. La ruptura del monopolio legal de las sociedades de puesta a disposición de trabajadores portuarios. 1. La actuación de la Comisión Europea y de la Autoridad española de la competencia dirigida a la liberalización e introducción de competencia en la prestación de los servicios portuarios. 2. La sentencia del TJUE de 2014: El modelo español de gestión de la puesta a disposición de trabajadores portuarios era incompatible con la libertad de establecimiento en el mercado interior europeo. 3. Un nuevo bloque normativo más respetuoso con la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado. 4. La imposibilidad de alcanzar un nuevo convenio colectivo marco de la estiba como causa de las modificaciones introducidas por Ley 4/2022. IV. Análisis de la nueva regulación societaria de los centros portuarios de empleo. 1. Ámbito material de la reforma normativa. 2. La positivización de la naturaleza mutualista de los centros portuarios de empleo. 3. Reforzamiento de la libertad de contratación del CPE y de los socios. 4. Transmisión de las aportaciones al capital social del centro portuario de empleo. 5. Aprobación y contenido del nuevo contrato marco de prestación de servicios. 6. Alcance de las obligaciones societarias del nuevo artículo 18.4 LETT. 7. Conclusiones. Bibliografía.

## I. Planteamiento y objeto del estudio

La Ley 4/2022, de 25 de febrero, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica (Ley 4/2022, en adelante), ha introducido importantes novedades en el régimen societario de los Centros Portuarios de Empleo (CPE, en adelante). En particular, la nueva normativa afirma que los CPE son “empresas de propiedad conjunta de base mutualista”, e impone a los socios obligaciones legales que responden, unas, a ese carácter mutualista, y otras al particular objeto social de estas empresas.

1. El presente trabajo ha sido elaborado en el marco del Proyecto de Investigación financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades: “El Derecho de la competencia y de la propiedad industrial: actualización, europeización y adaptación a la nueva economía” (2019-2022). Referencia: PGC2018-096084-B-I00. Así como del Proyecto de Investigación financiado por la Xunta de Galicia “Retos para un mercado de trabajo equitativo, sostenible e aberto á competencia no contexto da nova economía e da dixitalización” (2022-2024). Grupo de Investigación DMT (Grupo da Universidade de Vigo con potencial de crecemento)”.

El marco normativo de los CPE está integrado por: (1) 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 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 (RDL 8/2017, en adelante); (2) el Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que 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 (RDL 9/2019, en adelante); y (3) la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT, en adelante). Esta última disposición normativa es la que ha sido objeto de modificación por la Ley 4/2022.

Este trabajo tiene por objeto analizar las razones que han conducido al legislador a considerar necesario completar la regulación societaria de los CPE y establecer las obligaciones que asumen los socios, tanto desde el punto de vista del Derecho de sociedades como del Derecho de la competencia. En efecto, también se estudian los límites a la autonomía de la voluntad de los socios del CPE derivados del Derecho de defensa de la competencia<sup>2</sup>, pues, por una parte, los socios son competidores directos en el mercado de la prestación de servicios portuarios de estiba y desestiba, y, por otra parte, el CPE normalmente se encontrará en situación de posición de dominio en los mercados de la cesión temporal y formación profesional de trabajadores portuarios<sup>3</sup>. Por el contrario, no son objeto de este trabajo, más que de una forma tangencial, las peculiaridades que presenta la relación laboral de los trabajadores portuarios del CPE, por el hecho de operar como si fuesen empresas de trabajo temporal del sector de la estiba portuaria, como tampoco las medidas dirigidas a evitar o reducir despidos colectivos y medidas de recolocación que pueden ser impuestas a los socios por el CPE, particularmente cuando alguno de ellos sale del mismo.

Pero, con carácter previo al análisis señalado, se ha considerado oportuno contextualizar la naturaleza societaria de los CPE, realizando una revisión al origen, características y evolución de este tipo de empresas en la legislación portuaria española.

2. Integrado por los arts. 101 a 109 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, en adelante) y la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la competencia (LDC, en adelante).

3. El art. 106 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 (TRLPEMM, en adelante), declara el pleno sometimiento de la actividad portuaria a la normativa de defensa de la competencia, y proclama la libertad de acceso a los mercados de prestación de servicios en los puertos de interés general. El art. 109 TRLPEMM dispone que los servicios portuarios serán prestados por empresas privadas sometidas al principio de libre competencia, previa obtención de una licencia no exclusiva otorgada, de forma reglada, por la Autoridad Portuaria.

## II. Origen y evolución de las sociedades de puesta a disposición de trabajadores portuarios

La posibilidad de crear centros portuarios de empleo por las empresas prestadoras del servicio portuario de manipulación de mercancías<sup>4</sup> aparece, por vez primera en nuestro ordenamiento jurídico, de la mano del RDL 8/2017, como una alternativa empresarial a las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP, en adelante), a su vez, un tipo societario fruto de una serie de reformas legales previas.

Prescindiendo de orígenes más remotos de la organización del trabajo de estiba y desestiba portuaria<sup>5</sup>, que consideramos no tienen transcendencia para el estudio de los aspectos societarios de la organización de las actividades de estiba y desestiba<sup>6</sup>, los primeros entes gestores de la cesión de trabajadores portuarios surgen tras la Segunda Guerra Mundial, como consecuencia de la decisión de los Estados sociales y democráticos de intervenir en la regulación de las condiciones laborales del trabajo en los puertos, con el objeto de dar estabilidad en el empleo a los estibadores y controlar

4. Las actividades portuarias están actualmente reguladas en el art. 108.1 TRLPEMM, que define los servicios portuarios como “*las actividades de prestación que sean necesarias para la explotación de los puertos dirigidas a hacer posible la realización de las operaciones asociadas con el tráfico marítimo, en condiciones de seguridad, eficiencia, regularidad, continuidad y no discriminación, y que sean desarrolladas en el ámbito territorial de las Autoridades Portuarias*”. Precepto legal que en la letra d) del núm. 2 dispone que tendrá la consideración de servicio portuario el “*servicio de manipulación de mercancías consiste en la carga, estiba, descarga, desestiba, tránsito marítimo y el trasbordo de mercancías*”.

5. El art. 130.1 TRLPEMM expresa qué operaciones o tareas se consideran integradas en el servicio portuario de manipulación de mercancías: “*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. Para tener la consideración de actividades incluidas en este servicio deberán realizarse íntegramente dentro de la zona de servicio del puerto y guardar conexión directa e inmediata con una concreta operación de carga, descarga o trasbordo de un buque determinado*”. En particular, en la letra a) del núm. 1 se listan las labores portuarias comprendidas dentro del concepto de “*actividades de estiba y carga*”, en tanto que en la letra b) se enumeran aquellas que se consideran “*actividades de desestiba y descarga*”.

6. Un estudio detallado de la evolución histórica desde la Antigüedad se puede encontrar en: MÉNDEZ DE LA CRUZ, Cristina: *La estiba y desestiba portuaria. Un estudio desde el Derecho administrativo* [Tesis doctoral, Universitat de València], Universitat de València (UV), València, 2016, pp. 89-125. También, con una referencia a la situación en otros países europeos, en: RODRÍGUEZ RAMOS, Patrocinio Teresa: *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Editorial Trotta, Madrid, 1997, pp. 25-50.

esta actividad laboral, clave para la competitividad de cualquier puerto comercial<sup>7</sup> y para la economía general de cualquier Estado costero<sup>8</sup>.

En el caso de España, observaremos que hasta la creación de los CPE las sociedades de gestión de la puesta a disposición de trabajadores portuarios se han configurado como monopolios de oferta, lo que resultaba contrario al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, en adelante)<sup>9</sup>. Sociedades, pues, sometidas al Derecho de la competencia –particularmente, a la prohibición de abuso de la posición de dominio del art. 102 TFUE<sup>10</sup>-, que se constituían al amparo del Derecho de sociedades mercantiles pero con una finalidad genérica que podríamos calificar de mutualización de los trabajadores portuarios de estiba y desestiba, sino no fuese por el hecho de que su constitución no era fruto de la autonomía de la voluntad de las empresas estibadoras, que estaban obligadas por la Ley a ser socias de la única sociedad de gestión del puerto en cuestión.

7. Conforme al art. 3 TRLPEMM se considera puerto comercial aquel que “*en razón a las características de su tráfico reúnen condiciones técnicas, de seguridad y de control administrativo para que en ellos se realicen actividades comerciales portuarias, entendiendo por tales las operaciones de estiba, desestiba, carga, descarga, transbordo y almacenamiento de mercancías de cualquier tipo, en volumen o forma de presentación que justifiquen la utilización de medios mecánicos o instalaciones especializadas.*”.

8. Para una referencia a la organización de la cesión de los *dockers* en el Reino Unido, *vid.* CABEZA PEREIRO, Jaime: “La relación laboral de estiba portuaria en el Reino Unido”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 84, 1997, pp. 559-562. Y para la situación en Bélgica, *vid.* PAZOS PÉREZ, Alexandre: “La estiba portuaria tras la aprobación del Real Decreto 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”. En: *Retos presentes y futuros de la política marítima integrada de la Unión Europea* (coord. CARBALLO PIÑEIRO, Laura), J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2017, pp. 260-261.

9. El artículo 106 TFUE (antiguo art. 86 TCE) dispone:

“1. *Los Estados miembros no adoptarán ni mantendrán, respecto de las empresas públicas y aquellas empresas a las que concedan derechos especiales o exclusivos, ninguna medida contraria a las normas de los Tratados, especialmente las previstas en los artículos 18 y 101 a 109, ambos inclusive.*

2. *Las empresas encargadas de la gestión de servicios de interés económico general o que tengan el carácter de monopolio fiscal quedarán sometidas a las normas de los Tratados, en especial a las normas sobre competencia, en la medida en que la aplicación de dichas normas no impida, de hecho o de derecho, el cumplimiento de la misión específica a ellas confiada. El desarrollo de los intercambios no deberá quedar afectado en forma tal que sea contraria al interés de la Unión.*”.

10. Al respecto, véanse las cuestiones prejudiciales resueltas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, en adelante) en las sentencias de 10 de diciembre de 1991, asunto C-179/90 (ECLI:EU:C:1991:464); de 12 de febrero de 1998, asunto C-136/96 (ECLI:EU:C:1998:54), y de 16 de septiembre de 1999, asunto C-22/98 (ECLI:EU:C:1999:419).



## 1. Las sociedades estatales de estiba y desestiba

En España, hasta la promulgación del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques (RDL 2/1986, en adelante), correspondía al organismo autónomo del Estado “Organización de Trabajos Portuarios” (creado en 1944) la prestación del servicio público portuario de estiba y desestiba en régimen de monopolio legal. Con el objeto de que este trabajo portuario se dejase de conceptualizar como una actividad de prestación de servicios por cuenta de varios empresarios, con carácter irregular y no permanente<sup>11</sup>, el RDL 2/1986 dispuso la creación en cada puerto de interés general de una sociedad estatal de estiba y desestiba (SEED, en adelante), que se constituirán bajo la forma de sociedad anónima y por acuerdo de Consejo de ministros. El objeto de estas sociedades públicas era la contratación de trabajadores portuarios mediante un contrato de trabajo indefinido, sujeto al régimen laboral especial de la estiba portuaria<sup>12</sup>, con la finalidad de dotarles de la formación profesional práctica adecuada y ponerlos a disposición de las empresas privadas prestadoras del servicio de estiba y desestiba con carácter temporal, para aquellos supuestos en los que la plantilla propia de las mismas fuese insuficiente para el desarrollo de las tareas portuarias de estiba y desestiba, que se califica como un servicio público esencial de titularidad estatal. Por tanto, el objetivo político de esta nueva regulación era garantizar la profesionalidad de los trabajadores portuarios y la regularidad en la prestación de los servicios de estiba y desestiba, al tiempo que se atribuía estabilidad y carácter laboral a la relación de los estibadores con su empleador, la SEED. A tal fin, estas sociedades gestionaban el denominado “Registro especial de trabajadores portuarios”; una bolsa de empleo en la que solo se podían inscribir los trabajadores que habían superado las pruebas de aptitud que acreditaban su nivel de profesionalidad.

11. En 1975 España había ratificado el Convenio 137 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante) sobre el trabajo portuario, que impone a los Estados la obligación de asegurar, en lo posible, el carácter permanente de los trabajadores portuarios, estableciendo periodos mínimos de empleo e ingresos mínimos, así como a crear registros para todas las categorías de estos trabajadores, que le atribuirían prioridad en la contratación.

12. A través de la Disposición adicional de la 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 (ET, en adelante), la relación laboral de los estibadores portuarios se consideraba de carácter especial e incluida en la lista del art. 2.1 ET. Sobre la justificación y características de esta relación laboral especial, por todos, *vid.* BALLESTER PASTOR, Inmaculada: *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Tirant lo Blanch, València, 2014, pp. 23 y ss.

Las SEED, como sociedades públicas, tenían que estar participadas en más del 50% del capital social por la Administración General del Estado<sup>13</sup>, y el resto en manos de las empresas privadas de estiba y desestiba autorizadas, en régimen de concesión administrativa, a prestar en cada puerto de interés general el servicio público de manipulación de mercancías. Sociedades de estiba a las que se les impone la obligación de participar en el capital social de la SEED del puerto o puertos en los que operen, así como de financiar su funcionamiento mediante aportaciones determinadas en proporción a la utilización realizada de la plantilla de estibadores de la SEED. La eventual salida de uno de estos accionistas privados obligaba al resto a adquirir las acciones del que salía, en tanto que la entrada de un nuevo accionista obligaba al resto a transmitirle las acciones que correspondiesen.

En resumen, las SEED no se constituían por la libre voluntad de las empresas prestadoras del servicio público de estiba y desestiba portuaria, pues éstas estaban obligadas a participar en su accionariado y a contratar a los trabajadores portuarios de la SEED para el desarrollo de su actividad de estiba y desestiba. Pese a constituirse bajo la forma típicamente mercantil de sociedad anónima, las SEED eran sociedades públicas –de capital mayoritariamente público– que no desarrollaban una actividad de naturaleza económica ni tenían finalidad especulativa (ánimo de lucro), sino que su objeto social típico y exclusivo era la intermediación laboral entre los trabajadores portuarios que empleaba y las empresas estibadoras a las que los cedía para desarrollar las actividades de estiba portuaria, respondiendo así al propósito político de facilitar la prestación eficiente de un servicio público esencial para la economía nacional sin merma de los derechos laborales de los trabajadores portuarios<sup>14</sup>.

## 2. Las agrupaciones portuarias de interés económico

La Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, supuso un cambio importante en la gestión de los servicios portuarios, pues con la pretensión de conseguir el objetivo

13. La Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante creó la figura de las Autoridades Portuarias, como entidades de Derecho público sometidas a Derecho Privado, que vinieron a sustituir a las “Juntas de Puertos y Puertos Autónomos”, de modo que el capital social de las SEED de titularidad de la Administración General del Estado pasó a manos de la Autoridad Portuaria correspondiente, cuyo presidente lo era de la SEED.

14. Para un estudio más extenso de las SEED, *vid.* MÉNDEZ DE LA CRUZ, Cristina, *op. cit.*, pp. 206-221; y ESTEVE SEGARRA, Amparo: “Un nuevo supuesto de interacción entre libertades económicas y derechos sociales: la ordenación jurídico-laboral española de la actividad de los estibadores portuarios”, *Trabajo y Derecho*, nº 7-8, 2015, pp. 2 y 3.

general de hacer los puertos comerciales españoles más eficientes y competitivos, se promulga una normativa que persigue liberalizar la prestación de los servicios portuarios y fomentar la competencia, tanto entre puertos -potenciando la autonomía de gestión económico-financiera de las Autoridades Portuarias- como dentro del puerto, a través de la regulación de la prestación de los servicios portuarios por parte de la iniciativa privada en un régimen de libertad de acceso<sup>15</sup>.

Así, las Autoridades Portuarias dejaron de ser prestadores de servicios, manteniéndose como gestores del dominio público portuario y regulador sectorial de las actividades portuarias. Las actividades de estiba y desestiba dejan de tener la naturaleza de servicio público de titularidad del Estado para convertirse en un “servicio portuario básico”, concebido como una actividad comercial de interés general, cuya iniciativa y prestación corresponde a las empresas estibadoras autorizadas en régimen de libre competencia<sup>16</sup>. Además, se abre la posibilidad de que, tanto las compañías navieras como los prestadores de servicios portuarios autorizados, se puedan prestar así mismos con personal propio el servicio de manipulación de mercancías; por tanto, sin obligación de recurrir a la sociedad de gestión de la puesta a disposición de trabajadores portuarios para desarrollar las actividades de estiba y desestiba<sup>17</sup>.

En cuanto a las SEED, la Ley 48/2003 obliga a su transformación en agrupaciones portuarias de interés económico (APIE, en adelante)<sup>18</sup>, a las que se les aplica de forma supletoria la Ley 12/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económico (LAIE, en adelante), en lo no dispuesto en la Disposición adicional sex-

15. Estos objetivos estaban en sintonía con la Propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo que presentó la Comisión Europea el 13 de febrero de 2001, sobre el acceso al mercado de los servicios portuarios (COM(2001) 35 final-2001/0047 (COD)).

16. Además, a diferencia de la normativa anterior, la Ley 48/2003 delimita tanto de una forma negativa como positiva el ámbito material de las actividades de estiba y desestiba, reduciendo las actividades reservadas en exclusiva al personal estibador.

17. La técnica de la autoasistencia (autoprestación en la Ley 48/2003) estaba prevista en la Propuesta de Directiva de 13 de febrero de 2001, siendo una de las medidas que más polémica causó en la tramitación fallida de la misma. *Vid.* CABEZA PEREIRO, Jaime: “Sobre la autoasistencia en la estiba portuaria. En torno a un cisma sobre el Proyecto de Directiva de acceso al mercado de los servicios portuarios”, *Aranzadi social*, nº 5, 2003, pp. 1205-1216.

18. La razón de este cambio obedecía a la necesidad de adaptar la figura a las previsiones de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de octubre de 2004, sobre el acceso al mercado de los servicios portuarios (COM(2004) 654 final), que contemplaba implícitamente la libre contratación de trabajadores pero que el Parlamento europeo rechazó. Para un comentario crítico con la posición de la Comisión de que la prohibición de la autoasistencia sería *per se* una infracción de las normas de competencia. *Vid.* CABEZA PEREIRO, Jaime: “Sobre...”, pp. 1205-1216.

ta<sup>19</sup>. En esta normativa especial se dispone que los trabajadores pertenecientes a las SEED continuarían integrados, con los mismos derechos y obligaciones anteriores a la transformación, en las plantillas de las correspondientes APIE. Así mismo, conforme a esa finalidad liberalizadora que preside la Ley, se establece la salida de la Autoridad Portuaria como socio de las APIE, que, no obstante, en su condición de regulador portuario tenía la facultad de suspender cautelarmente los acuerdos sociales de la APIE relativos a la prestación del servicio de estiba y desestiba que a su juicio resultasen gravemente dañosos para el interés general del puerto, o que perjudiquen a la libre competencia entre los prestadores del servicio.

De acuerdo con la Disposición adicional sexta de la Ley 48/2003 y el art. 1 LAIE, las APIE tenían personalidad jurídica propia y carácter mercantil, residiendo la *affectio societatis* -conforme a su naturaleza de agrupación de interés económico- en la facilitación del desarrollo y mejora de los resultados de la actividad de sus socios, como consecuencia de la irregularidad de la demanda de la mano de obra necesaria para la realización de las actividades incluidas en el servicio de estiba y desestiba; por tanto, carecían de ánimo de lucro (art. 2 LAIE). A tal fin y en consonancia con el art. 3 LAIE, el objeto social de las APIE radica en “poner a disposición de sus socios [empresas de estiba y desestiba] los trabajadores que desarrollen las actividades que integran el servicio de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías que no puedan realizarse con personal propio (...). Asimismo, (...) podrá poner a disposición trabajadores para desarrollar actividades complementarias de los servicios básicos (...) a los socios que, debidamente autorizados, las realicen. Igualmente será objeto de estas agrupaciones la formación continua de los trabajadores que garantice la profesionalidad en el desarrollo de las tareas portuarias a sus trabajadores, a cuyo efecto los socios vendrán obligados a colaborar con la agrupación facilitando los medios que sean necesarios”.

En cuanto al estatuto jurídico de los socios de la APIE, las empresas con licencia de prestación del servicio de estiba y desestiba de mercancías no solo tenían derecho a ser socio, sino que seguían obligadas a ser socios de la APIE del puerto en el que operasen. De hecho, de forma expresa, el socio no tiene derecho de separación en tanto sea titular de la licencia para prestar el servicio de estiba y desestiba, licencia que se podría perder por impago de las cuotas debidas por la cesión de trabajadores de la APIE, que causaría su exclusión del mismo y la adquisición de su participación en el capital por el resto de los socios. La participación del socio en el capital se determina-

19. Esta Disposición adicional sexta de la Ley 48/2003 fue derogada por el número 1 de la disposición derogatoria única 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.

ba fundamentalmente de forma proporcional al grado de utilización de la plantilla de trabajadores portuarios de la APIE, y su responsabilidad frente a las deudas sociales era personal, mancomunada (el art. 5.1 LAIE dispone que es solidaria), subsidiaria y en proporción a su participación en el capital social, que también servía para establecer el derecho de voto del socio en la asamblea de socios de la APIE.

En definitiva, las APIE eran sociedades privadas de naturaleza mercantil carentes de ánimo de lucro, constituidas por la voluntad del legislador, cuyos socios eran las sociedades con licencia para prestar el servicio de estiba y desestiba portuaria, que carecían de libertad para entrar y salir del mismo, así como para contratar trabajadores portuarios que no fuesen de su APIE para realizar actividades portuarias no realizadas por su personal propio. Es relevante advertir que, por contraposición al objeto social de las SEED, las APIE incorporan a las tradicionales actividades de puesta a disposición de trabajadores para las actividades de estiba y desestiba y su formación continua, la puesta a disposición de trabajadores para desarrollar las denominadas actividades complementarias a la estiba y desestiba<sup>20</sup>.

### 3. Las sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios

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, tiene entre sus objetivos avanzar en la liberalización de la gestión de los servicios portuarios y de la actividad económica y comercial que se desarrolla en los puertos<sup>21</sup>. En este sentido, se establece un nuevo ámbito de los servicios portuarios de manipulación de mercancías, dentro del cual se incluyen las actividades de estiba

20. Servicios complementarios tales como los de depósito y transporte horizontal de la mercancía, para los que no era legalmente obligatoria la contratación de estibadores de la APIE, ni tampoco era obligatorio que las empresas que realizasen estas actividades complementarias fuesen socios de la APIE.

21. El Anteproyecto de esta Ley fue objeto de un Informe muy crítico de la autoridad española de competencia, fundamentalmente porque volvía a calificar como servicio público a los servicios portuarios, que se prestarían en régimen de gestión indirecta, que se considera mucho más restrictivo de la competencia que el modelo vigente desde la Ley 48/2003. También fue objeto de crítica que se pretendiese recuperar la figura de las SEED, y que se mantuviese un modelo de estiba basado en la constitución de monopolios portuarios de provisión en régimen de exclusividad de trabajadores portuarios a las empresas de estiba. COMISIÓN NACIONAL DE LA COMPETENCIA: *IPN 06/2009 Puertos de Interés General*, disponible en [https://www.cnmc.es/sites/default/files/664036\\_7.pdf](https://www.cnmc.es/sites/default/files/664036_7.pdf)

La Ley 32/2010 autorizaba al Gobierno a elaborar un texto refundido de la Ley 27/1992 y de la Ley 48/2003, que se aprobó por medio 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; (TRLPEMM), que no supuso ninguna modificación en la regulación societaria de las SAGEP.

y desestiba, excluyendo del mismo actividades que pasaron a considerarse servicios comerciales, que, por tanto, no tienen que ser prestados por los trabajadores portuarios encargados de la estiba y desestiba.

En lo que respecta a las sociedades de gestión de la puesta a disposición de trabajadores portuarios, pese a que la Ley 48/2003 disponía la transformación de las SEED en APIE, lo cierto es que, a la entrada en vigor de la Ley 33/2010, coexistían en los puertos españoles de interés general ambos tipos de entidades de puesta a disposición de trabajadores portuarios. Por ello, y como manifestación de ese objetivo liberalizador de Ley 33/2010, se dispone que las SEED tenían que adaptarse y las APIE transformarse en un nuevo subtipo de sociedad anónima: la “Sociedad de Gestión de Estibadores Portuarios, Sociedad Anónima” (SAGEP, en adelante), reguladas por lo que dispone la normativa portuaria y, supletoriamente, por la Ley de sociedades de capital<sup>22</sup>.

Pero salvo en el retorno a la forma de sociedad anónima, las SAGEP no presentan grandes novedades respecto a las APIE. Son sociedades privadas<sup>23</sup>, de naturaleza mercantil, que no se constituyen voluntariamente sino por disposición legal, que obliga a integrarse como accionistas a todas las empresas titulares de licencias de prestación de servicios portuarios de manipulación de mercancías (con excepción de las que cuenten con licencia para autoprestación). Los socios tenían que distribuirse el capital social siguiendo los criterios legales siguientes: el 50 % se distribuía proporcionalmente entre el número de titulares de licencias de prestación del servicio de manipulación de mercancías, y el 50% restante también entre dichas empresas en función del grado de utilización temporal de la plantilla, medido en volumen de facturación, razón por la que esta distribución del capital se tenía que revisar periódicamente –en los plazos y términos que estableciesen los estatutos de la SAGEP-, y, en cualquier caso, se modificaba automáticamente cuando se producía un ingreso o la separación de un accionista; supuesto este último que solo se podía producir por pérdida de la licencia o por obtener una licencia de autoprestación del servicio de manipulación de mercancías. El objeto social de la SAGEP no era la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, sino la intermediación entre los

22. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC, en adelante).

23. No obstante, la Autoridad Portuaria estaba representada en el Consejo de Administración por medio de un consejero independiente (art. 144 TRLPEMM, derogado). Autoridad que, en su condición de regulador sectorial, conservaba la potestad de suspender cautelarmente los acuerdos adoptados por la SAGEP que resulten gravemente dañinos para el interés general del puerto o para los usuarios de este, que lesionen a algún accionista o que perjudiquen a la libre competencia entre los prestadores del servicio portuario de manipulación de mercancías (art. 145.4 TRLPEMM, derogado).

trabajadores portuarios de la estiba y las empresas socias con licencia para prestar ese servicio portuario; es decir, el objeto social seguía siendo la gestión de la puesta a disposición de sus accionistas de los trabajadores –contratados por la SAGEP en el régimen laboral especial de la estiba-, que demandaban para el desarrollo de aquellas actividades y tareas del servicio portuario de manipulación de mercancías que no podían realizar con el personal propio de su plantilla (contratado en régimen laboral común). Así mismo, también formaba parte del objeto social de las SAGEP, la actividad de formación continua de los trabajadores que garantizase la profesionalidad en el desarrollo de las actividades que integran el servicio de manipulación de mercancías. Además, se permitía que las SAGEP pudiesen poner a disposición de sus accionistas y de terceros no socios a sus trabajadores portuarios para desarrollar actividades comerciales, siempre que estos accionistas y terceros estuviesen autorizados para realizar este tipo de actividades portuarias<sup>24</sup>.

Al igual que sucedía en las sociedades de gestión de trabajadores de la estiba precedentes, solo podían ser accionistas de la SAGEP las personas que titulares de una licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Una licencia que se podía perder por el impago reiterado del precio de los servicios de puesta a disposición de trabajadores establecido por la sociedad, que debía ser suficiente para mantener el equilibrio económico de la sociedad, razón por la que se puede afirmar la ausencia de ánimo de lucro en estas sociedades<sup>25</sup>. En todo caso, los accionistas respondían de la totalidad de los pasivos y obligaciones de la SAGEP, personal y mancomunadamente entre sí, en proporción a su participación en el capital social.

### **III. La ruptura del monopolio legal de las sociedades de puesta a disposición de trabajadores portuarios**

#### **1. La actuación de la Comisión Europea y de la Autoridad española de la competencia dirigida a la liberalización e introducción de competencia en la prestación de los servicios portuarios**

La creación de los CPE a través del RDL 8/2017 ha sido la respuesta del legislador nacional a la sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014, en el procedimiento

24. Art. 142 TRLPEMM, derogado. En conexión con esta norma, el derogado art. 155 TRLPUEMM imponía a estas empresas autorizadas para la realización de actividades comerciales, la obligación de atender sus necesidades de personal para estos servicios mediante la utilización de personal de la SAGEP.

25. En esta dirección, se prohibía que la SAGEP pudiese poseer directa o indirectamente participación en ningún tipo de sociedad (art. 143.6 TRLPEMM, derogado).

de infracción iniciado por la Comisión Europea, por considerar ésta que el modelo español de gestión de la puesta a disposición del personal estibador diseñado en el TRLPEMM era contrario a la libertad de establecimiento dentro del mercado interior europeo (art. 49 TFUE).

Esta actuación de la Comisión Europea hay que enmarcarla en una estrategia que viene ya de largo, de finales del pasado siglo, dirigida a liberalizar el transporte marítimo y la prestación de los servicios portuarios, con la finalidad de introducir progresivamente un mayor nivel de competencia en los puertos europeos, entendidos como plataformas logísticas y de prestación de servicios de naturaleza fundamentalmente comercial. Una estrategia que la Comisión Europea ha desarrollado tanto en el plano legislativo como en el represivo, con éxitos y fracasos en ambos campos.

Dentro de la política común de transportes, la acción de la Comisión Europea en el ámbito de los servicios portuarios se inició con la publicación en 1997 del “Libro Verde sobre los puertos y las infraestructuras marítimas”<sup>26</sup>, cuya finalidad era suscitar el debate sobre un nuevo marco regulador dirigido, en particular, a incrementar la eficiencia de los puertos de la Unión, mediante la liberalización progresiva de los servicios portuarios, la promoción de un entorno portuario respetuoso con las normas de competencia y las libertades del Tratado. A esta iniciativa, le siguió la publicación de la “Comunicación relativa al refuerzo de la calidad de los servicios en los puertos de mar: una clave para el transporte europeo”, que iba acompañada de una propuesta de “Directiva sobre el acceso al mercado de los servicios portuarios” (COM(2001) 35 final), que incidía en la liberalización de los servicios portuarios de carácter comercial, que se consideran sujetos a las normas de competencia del Tratado y a las normas del mismo que regulan las libertades fundamentales: libertad de establecimiento, libertad de circulación de trabajadores, de bienes y de servicios. La oposición de los trabajadores portuarios –entre otras razones- hizo que esta iniciativa dirigida a unificar las legislaciones nacionales y liberalizar los servicios portuarios en la Unión no fuese aprobada por el Parlamento, así como tampoco la posterior propuesta de Directiva presentada por la Comisión al Parlamento el 13 de octubre de 2004<sup>27</sup>.

26. COM (97) 678 final, párrs. 79-103.

27. COM (2004) COM(2004) 654 final. Rechazada por el Parlamento el 18 de enero de 2006. Con posterioridad, la Comisión publicó un nuevo paquete de medidas para la liberalización de los servicios portuarios: la Comunicación “Puertos: motor de crecimiento” (COM(2013) 0295 final, y el Reglamento (UE) 2017/352, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de febrero de 2017 por el que se crea un marco para la prestación de servicios portuarios y se adoptan normas comunes sobre la transparencia financiera de los puertos, pero no se aplica al servicio de manipulación de carga y la prestación de servicios a los pasajeros. Servicios portuarios que también quedaron excluidos del texto finalmente aprobado de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior. Sobre las



En línea con esta actividad de la Comisión Europea, la autoridad española de competencia también sostuvo que el anterior modelo de estiba restringía la competencia de forma injustificada, proponiendo avanzar hacia la eliminación tanto del monopolio de las entidades de puesta a disposición de personal estibador en la provisión de los mismos a las empresas de manipulación de mercancías, como del carácter especial de la relación laboral de los estibadores contratados por las sociedades de puesta a disposición<sup>28</sup>.

De forma paralela a esta actividad de promoción de una normativa más favorecedora de la libre competencia, la Comisión Europea ha actuado contra las conductas y medidas relativas a los servicios portuarios que ha considerado contrarias a las reglas de competencia y a las libertades de establecimiento y circulación del Tratado. Una actuación que ha cosechado triunfos y fracasos en sede del Tribunal de Justicia<sup>29</sup>, pudiendo quizá considerarse la sentencia de 11 de diciembre de 2014 el mayor éxito de esta línea de actuación en pro de una mayor competencia en los servicios de estiba y desestiba portuaria dentro de la UE. También la Autoridad española de competencia ha ejercido su potestad sancionadora en el ámbito del transporte y de los servicios portuarios<sup>30</sup>. Limitándonos al mercado de los servicios de estiba y desestiba, cabe destacar su actuación dirigida a evitar que, a través de los convenios y otro tipo de acuerdos colectivos, empresas y sindicatos de trabajadores extendiesen –en detrimen-

razones de este fracaso normativo, *vid.* MÉNDEZ DE LA CRUZ, Cristina, *op. cit.*, pp. 58-61 y 253, y nota a pie 357. También, *vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: “La demolición programada de la relación especial de estibadores portuarios”. En: *Las modalidades de contratación laboral. Libro homenaje al prof. Francisco J. Prados de Reyes*, (dir. Departamento de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social), Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2018a, pp. 193-211; y OJEDA AVILÉS, Antonio: *La reconversión del sector portuario*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 69-73.

28. COMISIÓN NACIONAL DE LA COMPETENCIA: *IPN 06/2009 Puertos de Interés General*, pp. 8-10. Disponible en [https://www.cnmcc.es/sites/default/files/664036\\_7.pdf](https://www.cnmcc.es/sites/default/files/664036_7.pdf)

29. Sobre esta actuación de la Comisión Europea y las sentencias del TJUE, *vid.* FERNÁNDEZ PRIETO, Marta: “La libre circulación y otras libertades fundamentales de los trabajadores del mar en la jurisprudencia del TJUE”. En: *Retos presentes y futuros de la política marítima integrada de la Unión Europea* (coord. CARBALLO PIÑEIRO, Laura), J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2017, pp. 103-107; PAZOS PÉREZ, Alexandre: “La estiba portuaria tras la aprobación del Real Decreto 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”. En: *Retos presentes y futuros de la política marítima integrada de la Unión Europea* (coord. CARBALLO PIÑEIRO, Laura), J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2017, pp. 253-258; y OJEDA AVILÉS, Antonio: *La reconversión...*, pp. 32-34 y 47-68.

30. Para una referencia a los distintos expedientes, *vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: *La reconversión...*, pp. 152-186; y SUÁREZ BARRIENTOS, Yara: “Visión de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia”. En: *Negociación colectiva y Derecho de la Competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, pp. 28-36.

to del interés general- la reserva de actividad que les reconocía el TRLPEMM más allá del servicio de manipulación de mercancías, a servicios portuarios que han de ser prestados en régimen de libre competencia, sin ninguna restricción en cuanto a las empresas o trabajadores que los pueden realizar<sup>31</sup>.

## **2. La sentencia del TJUE de 2014: El modelo español de gestión de la puesta a disposición de trabajadores portuarios era incompatible con la libertad de establecimiento en el mercado interior europeo**

En este contexto de promoción e introducción de una mayor competencia en los mercados de prestación de servicios portuarios, la Comisión Europea decidió abrir en 2011 contra el Reino de España un procedimiento administrativo de infracción del art. 49 TFUE<sup>32</sup>, que prohíbe las restricciones a la libertad de establecimiento de los nacionales de un Estado miembro en el territorio de otro Estado. Según reiterada jurisprudencia del TJUE, esta norma se opone a toda discriminación normativa por razón de nacionalidad, y también a “cualquier medida nacional que, aun cuando sea aplicable sin discriminación por razón de nacionalidad, pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio, por parte de los nacionales de la UE, de la libertad de establecimiento garantizada por el Tratado”<sup>33</sup>. Esta misma jurisprudencia admite que la necesidad de garantizar la consecución de un objetivo de interés general puede justificar la imposición a las empresas de restricciones a la libertad de establecimiento, a condición de que sean adecuadas para garantizar la realización del objetivo de interés general perseguido y no vayan más allá de lo que es necesario para alcanzarlo. Y es en este punto en el que Comisión Europea y Gobierno español discreparon, porque este consideraba que la obligación legal de toda empresa estibadora que opere en los puertos de interés general españoles de participar en el capital de una SAGER, así como la obligación de contratar con carácter prioritario al personal estibador de

31. Véase la Resolución de la Comisión Nacional de la Competencia de 24 de septiembre de 2009 (Expte. 2805/07, Empresas estibadoras, Fundamentos de Derecho decimotercero y decimoquinto), confirmada por el Tribunal Supremo: STS 1069/2016 - ECLI:ES:TS:2016:1069; y la Resolución de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia de 26 de julio de 2018, (Expte. S/DC/0596/16; Estibadores Vigo, Fundamento de Derecho Cuarto, pp. 32-35).

32. Infracción nº 2009/4052. Al parecer este procedimiento no se habría abierto de oficio por la Comisión, sino a raíz de una denuncia anónima recibida en 2009. *Vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: *La reconversión...*, p. 34 y nota a pie 36.

33. Entre otras, las sentencias del TJUE de 16 de diciembre de 2010 (Asunto C-89/09, Comisión/Francia, apartado 44, ECLI:EU:C:2010:772); y de 12 de diciembre de 2013 (Asunto C-237/12, SOA Nazionale Costruttori, apartado 45, ECLI:EU:C:2013:827).

ésta, eran restricciones legales adecuadas y necesarias para garantizar, por una lado, la calidad y seguridad del trabajo de los estibadores, como, por otro, la regularidad, continuidad y no discriminación en la prestación por parte de las empresas estibadoras autorizadas del servicio de manipulación de mercancías, que es una actividad de interés general fundamental para el normal funcionamiento de los puertos de interés general. En definitiva, para el Gobierno español ambas obligaciones constituían restricciones a la libertad de establecimiento adecuadas y necesarias para garantizar la protección de los trabajadores de la estiba, y la regularidad, continuidad y calidad de un servicio de interés general, razón por la que constituyen una “razón imperiosa de interés general”<sup>34</sup>.

Puesto que el Gobierno español se negó a modificar el modelo de gestión de los trabajadores de la estiba recogido en el TRLPEMM en los términos requeridos por la Comisión Europea, ésta finalmente interpuso un recurso de incumplimiento frente al Reino de España, que fue resuelto por el TJUE mediante sentencia de 11 de diciembre de 2014<sup>35</sup>. El TJUE acogió íntegramente la tesis de la Comisión Europea por las razones que siguen. En primer término, el Tribunal afirma que no corresponde a la Comisión sino al Estado miembro demostrar el carácter necesario y proporcional de las restricciones a la libertad de establecimiento respecto de la realización de los objetivos perseguidos por la normativa portuaria. En segundo lugar, el TJUE declara que los objetivos relacionados con la protección de los trabajadores y con la regularidad, continuidad y calidad del servicio portuario de manipulación de mercancías pueden ser perseguidos legítimamente por los Estados miembros, pero la legitimidad de los objetivos perseguidos no es suficiente para justificar medidas normativas que constituyen restricciones a la libertad de establecimiento, sino que es preciso acreditar que tales medidas son indispensables para la consecución de los objetivos, en el sentido de que no es posible alcanzarlos mediante normas menos restrictivas de la libertad de establecimiento. A este respecto, el TJUE constata, por una parte, que el Reino de España se limita a criticar el análisis realizado por la Comisión sin acreditar la necesidad y proporcionalidad de las obligaciones legales controvertidas respecto de los objetivos perseguidos<sup>36</sup>. Por otra parte, el TJUE observa

34. En este sentido: Sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2007 (Asunto C-438/05, *International Transport Workers' Federation*, apartado 77, ECLI:EU:C:2007:772) y de 18 de junio de 1998 (Asunto C-266/96, *Corsica Ferries France*, apartado 60, ECLI:EU:C:1998:306).

35. Asunto C-576/13, *Comisión/España*; ECLI:EU:C:2014:2430.

36. Para la Comisión, el régimen de gestión de los trabajadores de la estiba suponía “29 (...) que las empresas estibadoras establecidas en otros Estados miembros que deseen prestar servicios portuarios de manipulación de mercancías en un puerto de interés general español tendrán que reunir los recursos financieros suficientes para participar en la SAGEP correspondiente y, en todo caso, contratar trabajadores de la propia SAGEP

que existen medidas que son menos restrictivas e igual de idóneas para garantizar la consecución de los objetivos perseguidos, como, por ejemplo, las propuestas por la Comisión, semejantes a las existentes en otros Estados miembros, y consistentes en que “sean las propias empresas estibadoras las que, pudiendo contratar libremente trabajadores permanentes o temporales, gestionen las oficinas de empleo que han de suministrarles su mano de obra y organicen la formación de esos trabajadores, o la posibilidad de crear una reserva de trabajadores gestionada por empresas privadas, que funcionen como agencias de empleo temporal y que pongan trabajadores a disposición de las empresas estibadoras”<sup>37</sup>.

En consecuencia, el TJUE falló que el Reino de España había “incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 49 TFUE, al imponer a las empresas de otros Estados miembros que deseen desarrollar la actividad de manipulación de mercancías en los puertos españoles de interés general tanto la obligación de inscribirse en una Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios y, en su caso, de participar en el capital de ésta, por un lado, como la obligación de contratar con carácter prioritario a trabajadores puestos a disposición por dicha Sociedad

en condiciones que escapan a su control —incluido un número mínimo y obligatorio de trabajadores de la SAGEP que han de contratarse de forma permanente—, especialmente en lo que atañe al precio que han de pagar a la SAGEP para recurrir a tales trabajadores. La Comisión añade que el régimen portuario español prevé que en todos los puertos de interés general estará presente de facto una SAGEP y que las SAGEP deberán mantener en plantilla a los trabajadores de las Agrupaciones Portuarias de Interés Económico y de las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba constituidas de conformidad con la legislación nacional anterior. 30 Según la Comisión, tales obligaciones suponen necesariamente que las empresas estibadoras extranjeras tengan que modificar la plantilla de la empresa, sus estructuras de empleo y sus políticas de contratación. En efecto, el régimen portuario español impide a las empresas estibadoras seleccionar libremente a su personal y mantenerlo en plantilla, ya que dicho régimen portuario las obliga, además, a contratar un personal que no necesitan realmente. Pues bien, añade la Comisión, 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 (...).”

37. En cuanto al objetivo alegado por España de alcanzar un alto nivel de formación y de profesionalización de los trabajadores para garantizar la calidad y la seguridad del servicio de manipulación de mercancías, la Comisión consideró que había medidas menos restrictivas que las implementadas por el TRLPEMM, como disponer que la formación de los trabajadores portuarios sea organizada por entidades públicas o por las propias empresas estibadoras (apartado 43 de la Sentencia). Y en cuanto al objetivo de protección de los trabajadores de la estiba, que según el Gobierno español viene exigido por el Convenio 137 de la OIT sobre el trabajo portuario (arts. 2 y 3), el TJUE señala que el hecho de otros Estados miembros, también firmantes de este Convenio, se hayan dotado de una legislación portuaria respetuosa de la libertad de establecimiento del art. 49 TFUE, acredita el carácter excesivamente restrictivo de la normativa española.

Anónima, y a un mínimo de tales trabajadores sobre una base permanente<sup>38</sup>, por otro lado<sup>39</sup>.

### 3. Un nuevo bloque normativo más respetuoso con la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado

#### 3.1. El RDL 8/2017: La liberalización progresiva del mercado de la estiba portuaria

Con el objeto de dar cumplimiento a la sentencia del TJUE, el Gobierno aprobó el RDL 4/2017, pero el Parlamento no lo convalidó<sup>40</sup>. Por ello, se publicó un

38. De acuerdo con el art. 143.1 TRLPEMM derogado, las empresas estibadoras con licencia de autoprestación debían contratar en régimen laboral común un número de trabajadores de la SAGEP que se correspondiese a las jornadas trabajadas en el último año para dicho titular en las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías. Y las empresas estibadoras solicitantes de una licencia de autoprestación que no fuesen socios de la SAGEP o, en su caso, APIE o SEED correspondiente, previamente a dicha solicitud, debían, en primer lugar, ofertar la contratación en régimen común de los trabajadores necesarios para el desarrollo de las actividades y tareas de dicho servicio a través de ofertas nominativas o innominadas a los trabajadores de dicha Sociedad de gestión de la puesta a disposición de trabajadores de la estiba.

Además, el art. 150.1 TRLPEMM derogado imponía a las empresas estibadoras con licencia para prestar el servicio de manipulación de mercancías que desearan contratar estibadores en régimen laboral común por tiempo indefinido, la obligación de realizar con carácter prioritario una oferta a los trabajadores de la SAGEP, y solo en el caso de no existir en ésta el personal demandado o de rechazarse la oferta realizada, podían aquéllas contratar libremente a trabajadores con la formación requerida para realizar las labores de estiba y desestiba. Este mismo precepto legal, en conjunción con el derogado art. 117.1.n) TRLPEMM, disponía que la licencia para la prestación del servicio de manipulación de mercancías debía de determinar el número mínimo de trabajadores en régimen laboral común que debían tener contratados las empresas estibadoras, que, en todo caso, debía cubrir, al menos, el 25 por ciento de la actividad de la empresa, en cómputo interanual, en el ámbito del servicio de manipulación de mercancías.

39. Comentan críticamente la sentencia: BALLESTER PASTOR, Inmaculada: “Incidencia de la sentencia del TJUR de 11 de diciembre de 2014 sobre la regulación española de colocación y contratación en la estiba portuaria”. En: *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos* (coords. CABEZA PEREIRO, Jaime & RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma), Editorial Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 542-552; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “Competitividad, empresa flexible y estiba en los muelles: ¿Qué sí exige y qué no la Comisión ‘por boca’ del TJUE?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 409, 2017, pp. 109-111. *Vid.* FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “La estiba sigue en conflicto: Liberalización de mercados vs. Garantías sociales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 409, 2017, p. 8; donde sostiene: “lo que hace el TJUE es extender una especie de doctrina de «medida de efecto equivalente» en la libertad de establecimiento (...). Y ello en línea de garantizar el objetivo del mercado único, sin considerar predominantes los criterios –y normas jurídicas internacionales- que inspiran la normativa nacional enjuiciada. Esto es, la necesaria ponderación de la defensa de la alta competitividad de la UE con los condicionantes derivados de la cláusula social de la economía de mercado (...), así como la debida conjugación entre las libertades económicas y los derechos laborales (...).”

40. 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

segundo Real Decreto-Ley sobre la reforma de la estiba portuaria, el RDL 8/2017, que sí fue convalidado y que tiene un contenido esencialmente similar al primero, al menos en lo que hace al nuevo modelo de la gestión de la puesta a disposición de los trabajadores de la estiba<sup>41</sup>.

Dando satisfacción al mandato del TJUE, el art. 2 del RDL 8/2017 reconoce a las empresas estibadoras -con licencia para prestar el servicio de manipulación de mercancías- plena libertad para operar en este mercado, sin necesidad de integrarse en ninguna entidad cuyo objeto social sea la puesta a disposición de trabajadores de la estiba, así como para contratar a estos con plena libertad, siempre que cuenten con el certificado de profesionalidad que le capacite para prestar el servicio de manipulación de mercancías (art. 3 RDL 8/2017)<sup>42</sup>.

En línea con este nuevo marco de libertad empresarial, la extinción o permanencia de las SAGEP -con el mismo objeto social que tenía en el régimen legal precedente- se deja en manos de los accionistas, a los que se les conminó a que, de forma individual, decidiesen si deseaban continuar o separarse. En caso de optar por la separación, el socio tenía derecho al reembolso de su aportación al capital social, sin ninguna obligación de subrogarse en un número determinado de los contratos de los trabajadores portuarios de la SAGEP, ya que el RL 8/2017 imponía a la Autoridad Portuaria la obligación de asumir el 100% de los costes laborales derivados de la extinción de contratos laborales causados por la salida de socio<sup>43</sup>. No obstante, aten-

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). Fue en el Pleno del Congreso de los Diputados del día 16 de marzo de 2017 que no se convalidó. Para un comentario, *vid.* FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, *op. cit.*, pp. 5-14.

41. El RDL 8/2017 incorporaba como anexo I la propuesta de mediación realizada por el presidente del Consejo Económico y Social, que contiene en detalle las ayudas y mecanismos que se utilizarían para realizar un tránsito suave del sector al nuevo marco de libertad contractual. El anexo fue derogado por el RDL 9/2019. Para un comentario al mismo, *vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: “El exótico anexo del Real Decreto-Ley de reforma de la estiba”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 424, 2018b, pp. 15-40.

42. Paralelamente, la Disposición derogatoria única derogó expresamente los artículos del TRLPEMM que establecían el régimen jurídico y económico de las SAGEP (arts. 142 a 148 y 155 TRLPEMM). Así mismo, se derogó el régimen laboral especial de los trabajadores de la estiba (arts. 149 a 154 TRLPEMM), así como la letra h) del art. 2.1 ET. Y la Disposición adicional primera establecía el plazo máximo de un año para que los convenios colectivos se adaptasen a lo dispuesto en el RDL y en el art. 49 TFUE, de modo que, transcurrido este plazo, las disposiciones que restringiesen la libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías o de los servicios comerciales, o limiten la competencia, se considerarían nulas de pleno derecho.

43. Esta «ventana» de salida permaneció abierta durante los 6 primeros meses del periodo transitorio. Si ningún accionista deseara continuar en la SAGEP, ésta se disolvería de acuerdo con las reglas generales establecidas en la LSC. Garantizar un derecho individual del socio a salir de la SAGEP sin costes era vital para considerar que se reconocía un efectivo derecho de separación, y que, por tanto, la decisión de permanecer

diendo a la importancia estratégica de la actividad de la estiba portuaria y a la necesaria protección de los derechos de los trabajadores, con la finalidad de establecer un tránsito ordenado entre el antiguo régimen de puesta a disposición y el nuevo marco de libertad contractual, el RDL 8/2017 estableció un periodo transitorio de adaptación de 3 años. Durante este periodo, todas las empresas estibadoras -con la sola excepción de las autorizadas para operar en régimen de autoprestación- quedaron obligadas a seguir contratando prioritariamente trabajadores portuarios procedentes de las SAGEP para cubrir un porcentaje decreciente de su actividad en el servicio de manipulación de mercancías y de las actividades comerciales<sup>44</sup>. Concluido este periodo transitorio (el 14/05/2020), las SAGEP que subsistiesen quedarían sujetas a lo dispuesto por la LETT, en régimen de libre competencia con las demás empresas de trabajo temporal (ETT, en adelante) y los CPE.

En efecto, pese a la posibilidad de que las SAGEP pudieran subsistir más allá del periodo transitorio como ETT, el art. 4 RDL 8/2017 ofrece a las empresas estibadoras -con licencia para prestar servicios de manipulación de mercancías- amparo legal para constituir unas nuevas entidades de gestión de la puesta a disposición de trabajadores portuarios: los centros portuarios de empleo (CPE). Pero la regulación legal era muy parca<sup>45</sup>, pues ese art. 4 se limita a disponer:

*1. 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 personas*

en la misma era en ejercicio de su libertad de empresa o contratación. En este sentido, el número 4 de la Disposición transitoria primera del RDL 8/2017 señala que la asunción por la Autoridad Portuaria del 100% de las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos de los estibadores de la SAGEP respondía al objeto “de igualar la posición competitiva entre los actuales titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías con aquellos nuevos que accedan a la prestación”. En la práctica, las salidas fueron mínimas y la mayoría de las SAGEP se transformaron en CPE. Esta financiación pública constituía una ayuda de Estado, por ello la Disposición final quinta del RDL disponía que esta norma no entraría en vigor hasta que la Comisión declarase su compatibilidad con el régimen de ayudas de Estado del TFUE.

44. Al menos, el 75 % durante el primer año, el 50 % durante el segundo año, y el 25 % durante el tercer año (Disposición transitoria segunda del RDL 8/2017). Sobre cómo computar estos porcentajes, *vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: *La reconversión...*, p. 206.

45. Para un comentario crítico a esta regulación, *vid.* CABEZA PEREIRO, Jaime: “Algunos interrogantes acerca de los centros portuarios de empleo”: En: *Retos presentes y futuros de la política marítima integrada de la Unión Europea* (coord. CARBALLO PIÑEIRO, Laura), J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2017, pp. 201-224. A su juicio, la jurisprudencia del TJUE no impide que se pudiese reservar por ley la función de cesión de trabajadores de la estiba a unas entidades concretas y específicas del sector, como los CPE, excluyendo la competencia directa de las ETT que, no obstante, podrían crear CPEs filiales.

*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.*

*2. La creación de centros portuarios de empleo requerirá 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, que les será de plena aplicación, así como la restante normativa aplicable a dicha clase de empresas.*

Pese a la parquedad de la norma<sup>46</sup>, varias cuestiones se pueden comentar en comparación con el régimen legal precedente de las SAGEP, además de la libertad de las empresas estibadoras para decidir participar como socio de un CPE. En primer término, se puede observar que, entre las dos opciones que le ofrece el TJUE, el legislador español se decantó por la creación de una “reserva de trabajadores gestionada por empresas privadas, que funcionen como agencias de empleo temporal y que pongan trabajadores a disposición de las empresas estibadoras”, en lugar de la opción de que fuesen “las propias empresas estibadoras las que, pudiendo contratar libremente trabajadores permanentes o temporales, gestionen las oficinas de empleo que han de suministrarles su mano de obra y organicen la formación de esos trabajadores”; opción esta última que se aproxima más al sistema de registro de estibadores previsto por el Convenio 137 de la OIT. En segundo lugar, los CPE actuarían en este mercado de trabajo portuario en competencia con las ETT, las SAGEP eventualmente subsistentes y otras empresas como las agencias privadas de empleo, pudiendo existir más de un CPE por puerto de interés general o CPEs que extiendan su ámbito territorial de actuación a más de un puerto, incluso a todos los puertos de interés general. En tercer lugar, y en lo referente a las personas que pueden ser socios, hay que subrayar que, a diferencia de la regulación anterior, no se limita a las empresas con licencia de prestación del servicio de manipulación de mercancías, ya que se admite que pueda constituir un CPE cualquier persona natural o jurídica o uniones y entidades sin per-

46. Entre otras cuestiones que se suscitaban, estaba la de la forma o tipo social que se podía utilizar para constituir el CPE. La ausencia de norma permitía entender que regía la libertad de forma y, por tanto, los socios podían constituir el CPE bajo cualquiera de los tipos societarios civiles o mercantiles.



sonalidad jurídica<sup>47</sup>. Por último, y en lo atinente al objeto social, se mantiene como actividad del CPE el empleo de los trabajadores portuarios en el servicio portuario de manipulación de mercancías para su cesión temporal a empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, pero no se menciona la actividad de formación profesional y permanente de los estibadores, si bien se cita como parte del objeto social en la exposición de motivos del RDL 8/2017<sup>48</sup>.

Dos meses después de la publicación del RDL 8/2017, empresas y trabajadores de la estiba alcanzaron un acuerdo para modificar el “IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria” (AME, en adelante), consistente en la adición de una Disposición adicional 7<sup>a</sup>, por virtud de la cual las empresas socias de una SAGEP que ejercitasen su derecho de separación o acordase su disolución venían convencionalmente obligadas a subrogarse –en proporción a su participación en el capital social- en la relación laboral de aquellos trabajadores portuarios de la SAGEP determinados por la denominada Comisión Paritaria Sectorial Estatal (CPSE, en adelante), en la que se integran empresas estibadoras competidoras y representantes de los trabajadores de la estiba<sup>49</sup>. En términos del Derecho de defensa de la competencia, esta modificación del IV AME constituía un claro acuerdo colusorio restrictivo de la competencia no amparado por la legislación laboral, y así lo consideró la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC, en adelante), pues en noviembre de ese mismo año incoó un expediente sancionador contra los firmantes<sup>50</sup>. En el marco de este procedimiento, la CNMC notificó a las partes que las condiciones en que se determina esa subrogación convencional de los trabajadores portuarios de la SAGEP (obligatoria, con intervención de competidores –a través de la CPSE- y con selección e imposición de unos trabajadores frente a otros), a su juicio, excedían del contenido intrínseco a la negociación colectiva. En

47. Sobre este particular, *vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: *La reconversión...*, p. 210; afirma que esta amplitud perseguía hallar al máximo número de interesados en crear un CPE, incluso de las procedencias más alejadas del sector portuario entre los que se citan a las ETTs comunes y a los sindicatos de estibadores.

48. También se alude en la exposición de motivos a que el objeto del CPE será “precisamente” el empleo “regular” de los trabajadores de la estiba en el servicio de manipulación de mercancías.

49. El texto completo de la Disposición adicional se publicó mediante Resolución de 7 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del IV AME (BOE del 18, núm. 170, p. 62599 y s.).

50. El 6 de noviembre de 2017, la CNMC emitió una nota de prensa en la que se hacía público la incoación del expediente sancionador S/DC/0169/17 contra la patronal ANESCO y los sindicatos CETM, CCOO, UGT, ELA, LAB y CIG. Nota de prensa disponible en: [https://www.cnmc.es/sites/default/files/3246132\\_11.pdf](https://www.cnmc.es/sites/default/files/3246132_11.pdf)

consecuencia, las calificaba como conductas sujetas al Derecho de defensa de la competencia (a las prohibiciones de colusión de los arts. 1 LDC y 101 TFUE), que tenían como efecto impedir una competencia efectiva en el mercado afectado, al imponer una limitación injustificada de la libertad de organización de la empresa estibadora que optase por separarse de la SAGEP, mediante condiciones de subrogación obligatoria de trabajadores de la SAGEP que no cumplen las exigencias de transparencia, objetividad y equidad, generando en última instancia un desincentivo para todas las demás empresas accionistas de la SAGEP, y comprometiendo la finalidad liberalizadora del RDL 8/2017.

### *3.2. El RDL 9/2019: La consolidación de los centros portuarios de empleo como el nuevo sistema de gestión de la puesta a disposición de los estibadores*

Estando en tramitación el expediente sancionador de la CNMC, el Gobierno aprobó el RDL 9/2019 con el claro propósito de excluir la competencia sancionadora de la CNMC en relación con la señalada modificación del IV AME. No cabe otra interpretación de su art. 4, que dispone: “con el fin de garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales podrán establecer, mediante un acuerdo o un convenio colectivo, las medidas de subrogación necesarias para el mantenimiento del empleo de los trabajadores de la estiba”, cuando se produzca un decaimiento de la actividad de la SAGEP como consecuencia de la salida de un accionista, y en el supuesto de que los accionistas acuerden la disolución de la SAGEP<sup>51</sup>. Mecanismo de subrogación obligatorio que también era de aplicación cuando los socios de la SAGEP acordasen su transformación en CPE<sup>52</sup>, que es lo que han decidido en la mayoría de los casos<sup>53</sup>. En definitiva, frente al modelo

51. La vigencia de este instrumento subrogatorio se limitó al periodo transitorio de adaptación de 3 años establecido por el RDL 8/2017.

52. EL RDL 9/2019 se refiere a la “transformación” de las SAGEP en CPE, pero utiliza este término en un sentido impropio; no jurídico, pues de acuerdo con la Ley 3/2009, de 3 de abril, de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, la transformación tiene lugar cuando una sociedad adopta un tipo social distinto al que tenía, conservando su personalidad jurídica (art. 3). La conversión de una SAGEP en CPE no implica *per se* un cambio en el tipo social, pues los CPE se rigen por el criterio de libertad de forma social (art. 2 LETT); de hecho, todos los CPE existentes mantienen la forma de sociedad anónima que, por imperativo legal, tenían las SAGEP.

53. Durante 2018, las SAGEP de los puertos de Valencia, Algeciras y Alicante se habían convertido en CPE. En 2019, fueron 21 las SAGEP que se transformaron en CPE, en tanto que se disolvieron las de los puertos de A Coruña, Ferrol, Marín y Ría de Pontevedra, Vilagarcía y Cartagena. En 2020 se completó la transformación de las restantes SAGEP en CPE. En definitiva, actualmente, son 32 (uno por puerto) los CPE existentes en España, que representan el 89% de las SAGEP existentes con anterioridad a la sentencia del TJUE de 2014.

diseñado por el RDL 8/2017 de salida del anterior sistema de gestión de la cesión de trabajadores de la estiba sin costes laborales para las empresas estibadoras, que podría haber conducido a un elevado número de despidos y a la precarización del trabajo portuario, el legislador del RDL 9/2019 optó por un sistema de reparto de los costes laborales con la finalidad de mantener la calidad y el nivel de empleo del sector.

Pero el RDL 9/2019 no se limita a proporcionar amparo legal expreso -en el sentido del art. 4 LDC- a la subrogación convencional del IV AME, sino que, esta norma laboral se inscribe en un conjunto de disposiciones dirigidas a garantizar la compatibilidad de un régimen de libre competencia en el servicio de manipulación de mercancías con un marco laboral que asegure la calidad en el empleo y la protección de los trabajadores portuarios<sup>54</sup>. En esta dirección, destaca la norma que contiene la letra b) del art. 18.2 LETT, dirigida al fomento de la contratación indefinida, ya que el número mínimo de trabajadores con contrato de duración indefinida del CPE se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente en el año anterior.

Además, el RDL contiene algunas normas de naturaleza societaria dirigidas a completar la parca regulación del art. 4 del RDL 8/2017. Así, se modifica el art. 1 LETT - relativo al concepto de ETT- para introducir un último párrafo, en el que se dispone que los CPE creados al amparo del RDL 8/2017 operarán “como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria”, con las particularidades previstas en el nuevo capítulo V de la LETT. Por tanto, los CPE no son jurídicamente una ETT sino entidades que operan «como si fuesen una ETT de la estiba portuaria». En este sentido, en el nuevo art. 18.2.a) LETT -introducido por el art. 2.Dos del RDL 9/2019- se exige que en la denominación social del CPE se incluyan los términos “«centro portuario de empleo» o su abreviatura «CPE», en lugar de los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT»”.

Por otra parte, bajo el rótulo de “Centros portuarios de empleo”, el nuevo art. 18 LETT, en sus números 1 y 2, introduce dos modificaciones relevantes en el concepto de CPE del art. 4 RDL 8/2017. La primera de ellas afecta al objeto social, y consiste en incluir “la formación profesional” de los trabajadores de la estiba, junto con la contratación de trabajadores portuarios para su puesta a disposición de forma temporal de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de ma-

54. En la exposición de motivos, el legislador señala que la *ratio legis* de esta nueva norma era completar la regulación incluida en el RDL 8/2017, con los mismos principios que lo inspiraron. Es decir, con el objetivo de conjugar los principios de libertad de contratación con los derechos de los trabajadores, de manera que se produzca un tránsito ordenado al nuevo marco, en el que la aplicación de los principios del Derecho de la Unión Europea inspiradores de la libertad de competencia se lleve a efecto sin menoscabo de los derechos laborales básicos de los trabajadores y, sobre todo, sin merma del empleo en el sector.

nipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, en el “exclusivo” objeto social del CPE<sup>55</sup>. Por tanto, se «recupera» el objeto social típico de las sociedades de gestión de la cesión de trabajadores portuarios, reforzándose la idea de que no se pueden dedicar a otro tipo de actividades. La segunda de las modificaciones está relacionada con las personas que pueden ser socios de un CPE, y frente a la opción abierta del art. 4 RDL 8/2017, en el número 2 del art. 18 se opta por cerrar el CPE a las empresas estibadoras con licencia para operar el servicio de manipulación de mercancías; es decir, solo pueden ser socios del CPE las mismas entidades que pueden ser usuarias de su servicio de cesión temporal de trabajadores de la estiba, siendo esta doble relación como socio y como cliente la que fundamenta el carácter mutualista de los CPE<sup>56</sup>.

#### **4. La imposibilidad de alcanzar un nuevo convenio colectivo marco de la estiba como causa de las modificaciones introducidas por Ley 4/2022**

El marco normativo de la estiba que resulta de los RDL 8/2017 y 9/2019 no solo determina la nulidad de las normas de los convenios colectivos vigentes que se apongan al mismo y al art. 49 TFUE<sup>57</sup>, sino que legitima a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales para que, en la negociación colectiva, convengan medidas destinadas a garantizar el mantenimiento, estabilidad y calidad en el empleo de la estiba portuaria (arts. 3.2, 3.3 y 4 RDL 9/2019). Pero la negociación del V AME -iniciada al mismo tiempo que se modificó el IV AME en 2017- se ha encontrado con diversas dificultades que han motivado que haya sido posible aprobar un nuevo convenio estatal o marco de la estiba<sup>58</sup>.

55. En línea con lo que ya dispone el RDL 8/2017, este art. 18.1 LETT al final aclara que los CPE desarrollan su actividad, incluida la formación profesional de los trabajadores portuarios, en régimen de libre competencia con las demás entidades autorizadas a realizar ambas actividades.

56. La vinculación del carácter mutualista al objeto social, como una característica de este, es destacada por la doctrina: PANIAGUA ZURERA, Manuel: *La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social*, vol. 1, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2005, p. 102.

57. La nulidad se producía una vez concluido el plazo de 1 año establecido en la Disposición adicional primera.1 del RDL 8/2017, luego ampliado en varias ocasiones, la última hasta diciembre de 2019 por virtud de la Disposición adicional segunda.1 del RDL 9/2019.

58. Esta aprobación solo ha sido posible una vez modificado el marco legal de los CPE en virtud de la Ley 4/2022. El texto del V AME publicado por virtud de la Resolución de 4 de mayo de 2022 de la Dirección General de Trabajo (BOE de 18 de mayo de 2022, núm. 118) no difiere substancialmente del último borrador informado por la CNMC.

En efecto, entre las dificultades -intrínsecas y extrínsecas al sector- que ha afrontado la negociación colectiva podemos destacar: 1) las especificidades de las relaciones laborales en este sector de actividad; 2) la naturaleza de los CPE como agrupaciones de empresas competidoras caracterizadas por la circunstancia genética de que los socios son el fundamento y el destino principal de la actividad constitutiva de su objeto social; 3) el hecho de que los CPE ostentan de facto una posición de dominio o superdominancia en el mercado de los servicios de manipulación de mercancías; 4) un marco normativo particularmente escueto en cuanto a la regulación societaria -del estatuto jurídico de los socios/usuarios- de los CPE; y 5) el hecho de que todos los CPE se han constituido bajo la forma de sociedad anónima.

La primera de las especificidades apuntada es propiamente laboral, pero no es exclusiva de la estiba. Nos referimos a la naturaleza triangular de la relación laboral de los trabajadores de las empresas de cesión de mano de obra, constituida entre CPE, empresa usuaria y los trabajadores empleados por la primera. De ella se deriva una situación laboral compleja, pues en el mismo centro de trabajo coexisten trabajadores propios y trabajadores cedidos, y porque la posición empresarial laboral es compartida entre el CPE y las empresas estibadoras/usuarioas de los trabajadores portuarios. La segunda de las especificidades tiene naturaleza mercantil, y deriva de la doble relación jurídica que se entabla entre el CPE (en calidad de proveedor de servicios) y las empresas estibadoras socias (en la calidad de clientes). Por decirlo gráficamente, las empresas estibadoras individualmente consideradas son “clientes laborales” de una empresa -el CPE- que es de su propiedad conjunta. O, en otras palabras, las empresas estibadoras se proveen de “servicios laborales” de una empresa mercantil en la que participan a la hora de decidir cómo prestarlos.

La confluencia de estos aspectos mercantiles y laborales ha conducido al planteamiento de soluciones convencionales de las relaciones laborales en la estiba cuya compatibilidad con el Derecho de la competencia puede resultar problemática. Baste poner un ejemplo paradigmático: Las decisiones sobre empleo que adopta una concreta empresa estibadora socia de un CPE, en relación con cambios en la configuración de sus recursos humanos a través de la confluencia entre trabajadores propios y cedidos, repercute directamente en el nivel de empleo del CPE del que es socia. Dependiendo de la magnitud de esta decisión empresarial, el CPE se puede ver obligado a reducir su nivel de empleo portuario, lo cual, según la normativa laboral europea y nacional, se tiene que realizar adoptando medidas sociales compensatorias, desde recolocaciones a indemnizaciones por despido. Pero la imposición y reparto de estos costes laborales entre los socios del CPE puede distorsionar la competencia entre ellos y/o entre el CPE y las demás empresas de cesión de trabajadores. Sin embargo, si se tienen presentes las características propias de la relación mercantil mutualizada a

la hora de diseñar esas garantías laborales, tal circunstancia puede ayudar a encontrar el interfaz deseable entre libre competencia y protección de los derechos laborales de los trabajadores. En palabras de la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2014, se trata de buscar medidas idóneas “para garantizar tanto la continuidad, regularidad, y calidad del servicio de manipulación de mercancías como la protección de los trabajadores”.

En nuestra opinión, la naturaleza mutualista de los CPE no debería ofrecer duda, como tampoco la complejidad e inevitable incidencia que tal naturaleza societaria genera en la regulación colectiva de las relaciones laborales triangulares de los trabajadores de la estiba portuaria, que, siendo formalmente empleados del CPE, sin embargo, prestan materialmente su trabajo en, para y bajo la dirección de las empresas estibadoras socias de aquél (art. 21 LETT). Pero pese a esta complejidad a la que tiene que hacer frente la negociación colectiva, el marco normativo previo a la Ley 4/2022 no ofrecía normas que permitiesen anclar y justificar la legalidad de la imposición sobre las empresas estibadoras –que decidieron voluntariamente participar un CPE- de obligaciones societarias y laborales que, respondiendo a esa naturaleza mutualista y al carácter triangular de la relación laboral de la estiba- permitiesen garantizar y conciliar tanto la continuidad, regularidad, y calidad del servicio de manipulación de mercancías como la protección de los derechos de los trabajadores portuarios. En este sentido, la libertad de tipo societario para constituir un CPE y el hecho de que hayan nacido de la transformación de las antiguas SAGEP, ha conducido a que todos los CPE existentes hayan adoptado la forma de sociedad anónima, que, probablemente, es el tipo social que menos se adapta a las especificidades señaladas. En efecto, la utilización del tipo sociedad anónima genera determinadas lagunas legales que inciden directamente en la regulación colectiva de las relaciones laborales, pues las normas de la LSC no responden a las implicaciones que se derivan de esa naturaleza mutualista sino al carácter capitalista o plutocrático de las sociedades anónimas de régimen general. En particular, la LSC no regula el estatuto jurídico -los derechos y obligaciones- del socio en tanto que usuario de la actividad empresarial de la sociedad, ni el procedimiento de liquidación del interés del accionista como usuario y socio cuando se produce su salida del CPE; relaciones jurídico-societarias que la LSC desconoce porque en las «sociedades anónimas tipo» el accionista no asume más obligación legal frente a la sociedad que la de aportar el capital suscrito<sup>59</sup>.

59. Esta laguna legal –que genera irremediamente inseguridad jurídica en el ámbito de las relaciones internas entre los socios y el CPE, en el marco de la regulación colectiva de las relaciones laborales de los estibadores, y en relación con el ámbito de aplicación del Derecho de defensa de la competencia- no existiría si los CPE se hubiesen constituido adoptando una forma más acorde con su naturaleza mutualista, como la de sociedad cooperativa. En efecto, toda la legislación cooperativa española, en respuesta a la naturaleza mutualista de la

En definitiva, todas estas circunstancias introducían una gran complejidad e inseguridad jurídica respecto de qué normas convencionales son, al tiempo, compatibles con las libertades de competencia y establecimiento en el mercado interior de la UE y permiten garantizar los objetivos de interés público de estabilidad y calidad en el empleo portuario. Una dificultad que se tornó en imposibilidad por la interpretación particularmente restrictiva y liberalizadora de la actividad de la estiba y de los límites de la negociación colectiva sostenida por la CNMC<sup>60</sup>, en los tres informes emitidos respecto de sendos borradores del V AME alcanzados por las partes negociadoras a lo largo del año 2020<sup>61</sup>. Año en el que, además, la CNMC resolvió el procedimiento sancionador S/DC/0619/17, declarando contraria a la prohibición de colusión de los arts. 1.1 LDC y 101.1 TFUE la cláusula introducida en el IV AME, por la que se imponía a las empresas que se separasen de la SAGEP o acordasen su disolución, la obligación de subrogarse en la relación laboral de los trabajadores portuarios en proporción a su participación en el capital social<sup>62</sup>. Una interpretación que parece

sociedad cooperativa, dispone que los estatutos de la cooperativa deben determinar: (1) cuál es la obligación de participación mínima de cada socio en la actividad cooperativizada o mutualizada; (2) las normas para la imputación de las pérdidas del ejercicio a los socios. En particular, los estatutos de la cooperativa deberán fijar los criterios de compensación de las pérdidas derivadas de la actividad cooperativizada con los socios, que podrán imputarse en proporción a la actividad mantenida por cada socio en el ejercicio económico; (3) el derecho del socio que causa baja a la liquidación de su interés en la cooperativa, que incluye el derecho al reembolso o liquidación de sus aportaciones al capital social, pero también la facultad de la sociedad de imputarle las pérdidas no compensadas que le correspondan, así como la responsabilidad del socio saliente por las deudas contraídas por la cooperativa durante su permanencia en ella, sin perjuicio de que quede obligado al cumplimiento de los contratos y otras obligaciones que haya asumido con la cooperativa y que por su naturaleza no se extingan con la pérdida de la condición de socio.

60. Interpretación que se apoya en la doctrina de la sentencia del TJUE Albany (Asunto C-67/96), cuya utilidad como guía de resolución de las conductas que se sitúan en la zona gris es más que discutible. Sobre esta cuestión, *vid.* CABEZA PEREIRO, Jaime: “Negociación colectiva y Derecho de la competencia: perspectiva europea”. En: *Negociación colectiva y Derecho de la Competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, pp. 95-128; y GOERLICH PESET, José María: “Negociación colectiva y Derecho de la competencia: perspectiva española”. En: *Negociación colectiva y Derecho de la Competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, pp. 129-165.

61. INF/CNMC/035/20 Borrador del V Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria de 8 de mayo de 2020; INF/CNMC/059/20 Texto de la Propuesta del V Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, de 28 de julio de 2020; y INF/CNMC/094/20 Texto Propuesta del V Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, de 10 de noviembre de 2020.

62. Resolución de 18 de septiembre de 2020. En esta resolución la CNMC consideró que el amparo proporcionado por el art. 4 RDL 9/2019 no eliminaba la antijuridicidad de la conducta imputada, pues el RDL se limita a autorizar a los agentes la posibilidad de negociar sistemas de subrogación pero ni lo exige ni, sobre todo, determina el modo en que deben realizarse (es decir el procedimiento de subrogación) ni tampoco el

haber asumido la jurisdicción social en relación con la conformidad de la columna vertebral del IV AME con el bloque normativo de los RDL 8/2017 y 9/2019 y el Derecho de la competencia<sup>63</sup>.

## IV. Análisis de la nueva regulación societaria de los centros portuarios de empleo

### 1. Ámbito material de la reforma normativa

El sistema de cesión de trabajadores de la estiba derivado de los RDL 8/2017 y 9/2019 ha resultado modificado fundamentalmente por la Disposición final primera Uno la Ley 4/2022, que introdujo numerosos e importantes cambios en el contenido normativo del art. 18 LETT<sup>64</sup>. Además, mediante la Disposición transitoria única, la Ley 4/2022 establece un plazo legal único, de dos meses, para que los CPE adapten sus estatutos sociales al nuevo marco normativo y celebren con cada socio un nuevo instrumento contractual: el “contrato marco de prestación de servicios”. Disposición transitoria única que también reconoce a favor del socio disidente -aquél que no vota a favor de la modificación de estatutos o no celebre el nuevo contrato marco- un derecho de separación, regulando su vigencia temporal y los efectos para el socio que lo ejercite. Estas modificaciones entraron en vigor el 2 de marzo de 2022.

Los cambios en el texto del art. 18 no han afectado al objeto social de los CPE, que con alguna alteración menor respecto del texto anterior, se mantiene como “el

tipo de subrogación que se permite, por lo que concluye que la norma legal no ampara la conducta investigada en los términos del art. 4 LDC, que resulta contraria a la finalidad liberalizadora y de protección de la libre competencia de la normativa de la estiba. No obstante, la CNMC acordó imponer a las personas incoadas multas simbólicas al entender que los borradores del V AMC remitidos para informe ponían “de manifiesto una clara voluntad de las partes de alcanzar un acuerdo que, cumpliendo con el legítimo objetivo de protección de los trabajadores, respete las exigencias normativas de liberalización del sector y mantenimiento de una competencia efectiva. De este modo, se cumpliría con el objetivo exigido por la normativa de la Unión Europea, lo que se valora positivamente desde la perspectiva de la protección del interés general”. Para un comentario desde la doctrina laboral, *vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: “Crítica de la Resolución de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, de 18 de septiembre de 2020, sobre el Acuerdo Marco de la Estiba”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 453, 2020, pp. 171-184.

63. Sentencia nº 127/2021, de 31 de mayo de 2021, de la Sección 1ª de Sala de lo Social de la Audiencia Nacional; ECLI:ES:AN:2021:2161. Para un comentario crítico, *vid.* OJEDA AVILÉS, Antonio: “La impugnación del IV Acuerdo Marco de la Estiba: un problema laboral con solución mercantil”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 453, 2021, pp. 27-52.

64. La misma Disposición final de la Ley 4/2022, en su número Dos, se limita a realizar una modificación técnica en la Disposición adicional séptima de la LETT, que afecta a las ETT de régimen general.



empleo de personas trabajadoras de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación de aquellos, sin perjuicio de la que pueda desarrollarse en otros ámbitos” (núm. 1). Tampoco se ha modificado el ámbito subjetivo del CPE: solo pueden ser socios “las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías” (ahora en núm. 3, antes en el núm. 2).

## 2. La positivización de la naturaleza mutualista de los centros portuarios de empleo

El nuevo párrafo primero del art. 18.1 LETT dispone: “*Los centros portuarios de empleo son empresas de propiedad conjunta de base mutualista, constituidas voluntariamente, con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes y con respeto de la competencia efectiva entre las empresas, para satisfacer de forma óptima la necesidad común de los socios de disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías*”.

En nuestra opinión, esta norma no representa una novedad material respecto del régimen jurídico anterior de los CPE, pero permitirá incrementar la seguridad jurídica de los operadores del sector, en la medida en que positiviza de forma expresa la libertad de tipo social y, especialmente, su naturaleza mutualista.

El marco normativo previo, formado por los RDL 8/2017 y 9/2019 ya permitía afirmar que los CPE son agrupaciones voluntarias de empresas estibadoras, en las que éstas son el fundamento y destino principal de la actividad económica que el CPE despliega legalmente, ya que tiene como objetivo típico satisfacer las necesidades de trabajo portuario (y de formación) de los socios, mediante la participación en la actividad de puesta a disposición de trabajadores portuarios<sup>65</sup>. Esta última característica pone de relieve que el CPE nace y se organiza para desarrollar las actividades que constituyen su objeto social típico, con la participación y en beneficio de las empresas estibadoras socias, con la finalidad de satisfacer la necesidad e interés común de los socios de disponer trabajadores portuarios que, siendo necesarios para el desarrollo

65. La adopción de una forma capitalista y la ausencia de fines ideológicos en la constitución de los CPE no es un impedimento para afirmar su mutualidad, pues, en sentido técnico, ésta significa participación de los socios en la exclusiva actividad económico-laboral del CPE, que sustituye la finalidad ideológica presente en otras entidades mutualistas -como las cooperativas-, por el valor social consistente en garantizar la estabilidad y la calidad del empleo de los trabajadores portuarios. En la doctrina, *vid.* PANIAGUA ZURERA, Manuel, *op. cit.*, p. 84.

regular o normal de su actividad empresarial, sin embargo, no pueden disponer por sus propios medios dada la peculiar naturaleza o características de la actividad de estiba y desestiba portuaria.

Consideramos que esta regulación previa ya permitía concluir, por una parte, que la causa societaria de los CPE era y es proveer a las empresas estibadoras socias de una fuerza de trabajo que, por sí mismas, no están en condiciones de satisfacer como consecuencia de las especiales características de la actividad de estiba portuaria. Por otra parte, que el cumplimiento por el CPE de su objeto social exige que las empresas estibadoras socias demanden, de forma regular y en número suficiente -de acuerdo con sus necesidades y la plantilla del CPE-, la puesta a disposición de los trabajadores portuarios del CPE. En este sentido, conviene subrayar que la creación de los CPE no obedece a un mandato legal sino a la necesidad que sienten las empresas estibadoras -como los trabajadores portuarios- de hacer frente al carácter esencialmente irregular de los tráficós portuarios, lo que causa: 1) la concentración temporal de la demanda de trabajadores portuarios o estibadores cuando arriba el buque al puerto; 2) la demanda intensiva de la mano de obra en jornadas sucesivas; y 3) la variabilidad en el volumen de personal preciso para atender con eficiencia las necesidades propias de las operativas portuarias.

En definitiva, los CPE eran y son entidades empresariales cuya causa societaria es la satisfacción de una necesidad que es común a todos los socios: disponer de estibadores en número y cualificación profesional precisas para atender una demanda que es irregular en el tiempo e intensiva en mano de obra cuando se produce. Una necesidad común que, por ello, fundamenta que la participación del socio en la actividad económico-laboral mutualizada se configure legalmente como un derecho y una obligación del socio, ya que el CPE sólo puede satisfacer esa necesidad si los socios participan prestación de los servicios laborales constitutiva de su objeto social<sup>66</sup>: poner sus trabajadores portuarios a disposición de los socios para su empleo temporal en el servicio portuario de manipulación de mercancías.

66. Como destaca la doctrina, la necesaria condición de usuario del socio de una sociedad mutualista las distingue de otro tipo de sociedades, donde esa condición de usuario de la actividad de la sociedad es meramente accesoria o coyuntural. En los CPE, como en cualquier otra sociedad mutualista, si el socio no utiliza los servicios laborales que presta, su permanencia en el mismo carece de todo objeto. Por ello, de esa naturaleza mutualista se deriva necesariamente, el derecho y la obligación del socio de participar en la actividad de la sociedad. *Vid.* FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma: *La gestión económica de la cooperativa: Responsabilidad de los socios*, Editorial Tecnos, Madrid, 1997, pp. 75-84 y 231-240.

### 3. Reforzamiento de la libertad de contratación del CPE y de los socios

El nuevo núm. 2 del art. 18 LETT dispone: “*Los centros portuarios de empleo también podrán contratar la puesta a disposición de su personal con terceras empresas no socias siempre que estas sean titulares de la licencia o de la autorización correspondiente.*”

*Los socios de un centro portuario de empleo podrán contratar la prestación de los servicios de estiba y de formación de las trabajadoras y trabajadores portuarios con otros operadores.”.*

Este precepto tampoco contiene una norma nueva. Por una parte, nada en la normativa anterior permitía interpretar que los CPE solo podían desarrollar la actividad laboral constitutiva de su objeto social con los socios; todavía más, teniendo en cuenta la situación de dominancia en la que, de hecho, se encuentran los CPE en los puertos en los que están presentes, la negativa de un CPE a contratar con una empresa estibadora con licencia para prestar servicios de manipulación de mercancías constituiría un supuesto de abuso de la posición de dominio prohibida por los arts. 102 TFUE y 2 LDC. Por otra parte, como tiene afirmado nuestra doctrina cooperativista, mutualidad no significa exclusividad; es decir, que la sociedad solo pueda desarrollar la actividad mutualizada con sus socios. Son los socios, en ejercicio de su autonomía de la voluntad, quienes deciden si la sociedad opera solo con ellos o también con terceros no socios. Pero esta autonomía de la voluntad tiene límites: el respeto a la Ley, la moral y el orden público (art. 1255 Código civil). El art. 18 LETT no establece ningún límite al volumen de la actividad que los CPE pueden desarrollar con empresas estibadoras no socios, pero como ya hemos señalado esa autonomía de la voluntad de los socios está limitada por las prohibiciones de acuerdos restrictivos de la competencia y de abuso de la posición de dominio. A este respecto, es preciso subrayar que la actividad empresarial del CPE, por un lado, incide en la actividad de las empresas estibadoras socias, competidoras directas en el mercado de prestación de servicios de estiba y desestiba portuaria y también en la contratación de estibadores. Por otro lado, la actividad de cesión temporal de trabajadores a empresas estibadoras puede entrar en competencia con otros operadores presentes en los mercados de servicios laborales, como las ETT.

En todo caso, al tiempo dar cumplimiento al mandato legal de determinar el régimen de la puesta a disposición de trabajadores (art. 18.4.a) LETT), parece razonable que tal regulación convencional contemple tanto la puesta a disposición de trabajadores a favor de los socios como a favor de terceros, evitando incurrir en un trato discriminatorio no objetivamente justificado en perjuicio de terceros, que pudiera ser calificado por las autoridades de competencia como una conducta de abuso de posición de dominio por parte del CPE. No hay que perder de vista que socios y terceros son competidores directos, y que cualquier discriminación no justificada en perjuicio de estos puede tener aptitud para alterar su capacidad para competir.

#### 4. Transmisión de las aportaciones al capital social del centro portuario de empleo

El art. 18.5 LETT vigente dispone: “*Los socios de un centro portuario de empleo podrán transmitir su participación en el capital social a otra empresa titular de licencia del servicio de manipulación de mercancías o ejercitar el derecho de separación en los supuestos, formas y condiciones establecidas en la ley reguladora de la forma societaria bajo la cual se haya constituido el centro portuario de empleo y, en su caso, en sus estatutos, todo ello sin perjuicio de lo previsto en la letra c) del apartado anterior y de aquellos mecanismos e instrumentos de estabilidad en el empleo que resulten de aplicación de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo*”.

Tampoco se produce en nuestra opinión en esta materia novedad regulatoria alguna<sup>67</sup>. El precepto se limita a «recordar» que la participación en el capital social de un CPE solo se puede transmitir a un grupo de personas determinado: empresas titulares de licencia de prestación del servicio de manipulación de mercancías. Una restricción que deriva directamente de la limitación legal para ser socio de un CPE. Dentro de este grupo de personas que legalmente pueden ser socios del CPE, esta nueva norma reafirma que la libertad del socio para transmitir su aportación al capital social depende de lo que el Derecho de sociedades establezca para el tipo social bajo el cual haya sido constituido el CPE. Lo mismo se puede decir en relación con el derecho de separación del socio.

La novedad regulatoria de este precepto radica en que da cobertura legal para que el CPE pueda imputar al socio saliente -a simple vista, tanto si sale porque transmite sus aportaciones al capital social como si ejercita un derecho de separación legal o estatutario-, los costes que se deriven de las medidas sociales que pueda haber implementado el CPE, de acuerdo con lo dispuesto en la letra c) del nuevo artículo 18.4 LETT. Al diseño de estas medidas sociales nos referimos *infra*, pero debemos advertir ya que la imputación de costes salariales al socio saliente debe evitar infringir el principio de igualdad en las condiciones de competencia entre este socio y los que se quedan en el CPE.

67. En la regulación de las SAGEP derogada (véase *supra* el epígrafe II.3), la distribución del capital social entre los socios se tenía que revisar periódicamente -en el plazo que se estableciese en los estatutos, habitualmente cada año- para que se correspondiese con el grado de utilización por cada socio de la plantilla de trabajadores portuarios de la SAGEP. Actualmente no existe esta obligación legal, pero resulta razonable que se establezca en los estatutos de los CPE o en acuerdos parasociales, pues habiendo adoptado todos ellos la forma de sociedad anónima, legalmente los derechos -económicos y políticos- del socio tienen como vara de medida su participación en el capital social.

## 5. Aprobación y contenido del nuevo contrato marco de prestación de servicios

De acuerdo con la Disposición transitoria única de la Ley 4/2022, en el plazo de 2 meses desde su entrada en vigor, los CPE deben celebrar con cada socio un “contrato marco de prestación de servicios”, en el que se puede determinar la regulación del régimen de puesta a disposición de los trabajadores portuarios, tanto a socios como a terceros.

Nada dispone la LETT sobre qué órgano social del CPE es competente para la aprobación del contenido de este contrato marco, lo que resulta razonable atendiendo a la libertad de forma societaria que puede adoptar el CPE. Teniendo en cuenta que los CPE existentes se han constituido adoptando la forma de sociedad anónima, y que legalmente le corresponde al órgano de administración la gestión y representación de la sociedad, se puede entender que es competencia de este órgano social delimitar el contenido contractual del contrato marco, así como negociar y firmar con cada accionista tal contrato mercantil de prestación de servicios.

Al tiempo de establecer el contenido del contrato marco de prestación de servicios hay que tener en cuenta que el CPE, en la medida en que agrupe a todas o las más importantes empresas de estiba del puerto en el que opere, ostentará una posición de dominio en el mercado de la prestación de servicios de estiba y desestiba portuaria, o en el mercado de servicios que la autoridad de competencia considere relevante. El hecho de que el CPE ostente una posición de dominio supone que el nivel de competencia en ese mercado es débil, en el sentido de que no existen competidores, o de existir tienen una limitada capacidad para competir con aquél. Y es por ello que las autoridades de competencia imponen a las empresas dominantes una especial responsabilidad al desarrollar su comportamiento en el mercado, en el sentido de que deben evitar debilitar de forma innecesaria o desproporcionada la competencia residual existente en el mercado, mediante conductas que no dispongan de una justificación objetiva, que no puede ser la maximización del beneficio empresarial. En este sentido, no solo el contenido sino la larga duración del contrato marco deben ser valoradas desde la óptica del Derecho de la competencia, como también el eventual establecimiento de penalizaciones excesivas por rescisiones anticipadas, que podrían ser valoradas como una estrategia de cierre o expulsión anticompetitiva del mercado. Como tampoco la aplicación a los terceros no socios de condiciones comerciales distintas a las establecidas en los contratos marco con los socios, salvo que la discriminación esté objetivamente justificada.

## 6. Alcance de las obligaciones societarias del nuevo artículo 18.4 LETT

De acuerdo con el nuevo texto del artículo 18.4 LETT, las obligaciones impuestas en las letras a), b) y c) a las empresas socias de un CPE responden a un triple objetivo: 1) que el CPE pueda alcanzar su objeto social; 2) favorecer la eficiencia en la gestión de la actividad portuaria; y 3) garantizar la calidad en el empleo en la estiba portuaria. Un triple objetivo que se tiene que tener en cuenta al tiempo de concretar estas obligaciones legales en cada CPE, a través del establecimiento del régimen de la puesta a disposición, que, además, debe ser compatible con las prohibiciones del Derecho de defensa de la competencia.

### 6.1. Obligación del socio de participar en la cesión de trabajadores portuarios del centro portuario de empleo

El art. 18.4.a) LETT vigente dispone, en su párrafo primero, que los socios del CPE “*Contribuirán al mantenimiento del empleo y garantizarán la ocupación efectiva del personal del centro portuario de empleo, solicitando la cesión temporal de trabajadores portuarios para las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definidas en el artículo 130 [del TRLPEMM], no realizadas por personal propio de la empresa socia, en los términos que se establezca en el contrato marco de prestación de servicios*”<sup>68</sup>.

En nuestra opinión, esta norma impone a los socios/accionistas del CPE una obligación societaria que es consecuencia directa de su naturaleza mutualista. La regulación de esta obligación en el contrato marco de prestación de servicios permite a cada socio contribuir al mantenimiento del empleo, teniendo en cuenta que la norma impone al CPE “garantizar la ocupación efectiva” de su personal. Por tanto, la ocupación efectiva no es la obligación sino el resultado del cumplimiento de la obligación social de los socios de operar (ser cliente) con su CPE, que, a su vez, debe disponer de una plantilla que le permita satisfacer la necesidad común de los socios, que, dicho con las palabras del art. 18.1 LETT, es “disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías”.

68. El párrafo segundo de esta disposición habilita a la negociación colectiva para “establecer las especificaciones necesarias para el desarrollo de esta obligación, particularmente mediante orientaciones en el ámbito de la organización y distribución del trabajo, incluida la fijación nombramientos y turnos, sistemas de rotación y otros que contribuyan a la estabilidad y calidad en el empleo y a una mayor eficiencia en la prestación del servicio”.

En consecuencia, consideramos que si la regulación convencional de esta obligación legal en el contrato marco de prestación de servicios responde –es necesaria, adecuada y proporcional- a estos objetivos legales, tal regulación se debe considerar amparada por la exención legal del art. 4 LDC<sup>69</sup>. Siendo así, en nuestra opinión, en la medida en que partimos de una realidad societaria y laboral que es previa a la positividad de esta obligación societaria, la cuestión no se centra tanto en que el contrato marco no puede obligar al socio a contratar con el CPE un número de trabajadores que supere un determinado porcentaje de las necesidades totales de trabajadores, como que ese número resulte necesario y esté directamente relacionado con el cumplimiento de los objetivos de esta obligación legal y de la finalidad mutualista del propio CPE, dada la realidad preexistente a la norma<sup>70</sup>. Si partimos de esta premisa, el derecho que concede al socio del CPE el segundo párrafo del art. 18.2 LETT de acudir a otros proveedores de mano de obra, se debe entender subordinado al cumplimiento por el socio de la obligación societaria a la que aquí nos referimos<sup>71</sup>.

69. El cumplimiento de estos principios de necesidad, adecuación y menor restricción es indispensable para la aplicación de esta exención legal. De acuerdo con la doctrina de la autoridad de competencia, la existencia de una obligación legal a cargo de socio de participar en la actividad de la sociedad no es suficiente para considerar aplicable la norma del art. 4 LDC: Resolución del Tribunal de Defensa de la Competencia de 26 de marzo de 2001 (Expte. A 277/00, Compra mínima COFAS), fundamento de derecho 2. Disponible en: <https://www.cnmc.es/>

70. La resolución citada en la nota a pie anterior tenía por objeto una Cooperativa de farmacéuticos, que agrupaba a más del 98% de las oficinas de farmacia de Asturias, y con cuota en torno al 70% del mercado relevante, que le situaba en posición de dominio. Por esta razón, y porque al tratarse de una cooperativa existe entre ella y los socios una vinculación muy superior a la relación normal suministrador-cliente, la autoridad de competencia consideró restrictivo y no autorizable el acuerdo por el que la cooperativa incrementaba del 35% al 50% la obligación del socio de compra mínima en la sociedad, pues dificultaba aún más la competencia de otros mayoristas y no era indispensable para asegurar el fin social de la cooperativa. En esta decisión probablemente pesó la previa Resolución de 1 de septiembre de 2000 (Expte. 470/99, COFAS), en la que se sancionó a la misma cooperativa por un abuso de la posición de dominio. La conducta consistía en la implantación de un sistema de descuentos por fidelidad que, en lugar de estar asociado al volumen de compras que le realizan los socios, se vinculaba al porcentaje que destinan a la cooperativa respecto del potencial total de compras de las oficinas de farmacia; por tanto, un acuerdo que tenía por objeto desincentivar a los socios las compras fuera de la cooperativa y el cierre del mercado relevante a los competidores.

71. Los CPE deberían valorar la inclusión en los estatutos sociales del incumplimiento de esta obligación –en los términos que se establezcan en el contrato marco de prestación de servicios- como causa estatutaria de exclusión, regulando las deducciones que se pueden practicar sobre el derecho del socio excluido a recuperar su aportación al capital social; regulación que, en todo caso, debe ser respetuosa del Derecho de la competencia. Sobre la legitimidad de sancionar al socio cooperativista incumplidor de la obligación de participar en la actividad cooperativizada. *Vid.* VARGAS VASSEROT, Carlos, GADEA SOLER, Enrique & SACRISTAN BERGIA, Fernando: *Derecho de sociedades cooperativas*, La Ley, Madrid, 2014, pp. 238 y s.

### 6.2. *Obligación del socio de colaborar en la formación, perfeccionamiento y promoción profesional del personal del CPE*

Dispone el art. 18.4.b) LETT vigente que los socios del CPE “*En régimen de no exclusividad, colaborarán en la formación, perfeccionamiento y promoción profesional del personal del centro portuario de empleo. Para ello, las empresas pondrán a disposición de los centros portuarios de empleo de los que sean socias los nuevos medios y sistemas de trabajo para la impartición de la formación necesaria y simultánea del personal contratado por las empresas y del puesto a disposición por el centro portuario de empleo*”.

Proporcionar formación a los trabajadores portuarios es una de las dos actividades que integran el objeto social de los CPE. Pero, precisamente porque el objeto social del CPE excluye que éste pueda operar como empresa de prestación de servicios portuarios, se impone a los socios –empresas de estiba y desestiba– la obligación de colaborar con su CPE en el cumplimiento de esta actividad formativa constitutiva de su objeto social, poniendo a su disposición medios y sistemas de trabajo necesarios para la impartición de las actividades formativas.

La regulación e individualización de esta obligación legal, que se puede hacer a través del contrato marco de prestación de servicios o en otro documento, no debe plantear mayor problema siempre que respete, *de iure* y *de facto*, la libertad del socio para colaborar con terceros autorizados administrativamente a realizar esta actividad de formación o, incluso, por su cuenta<sup>72</sup>.

### 6.3. *Obligación del socio de participar en la puesta en práctica de las medidas adoptadas por el centro portuario de empleo dirigidas a proteger los derechos laborales de los trabajadores portuarios*

En la letra c), el art. 18.4 LETT vigente establece que los socios “*Participarán en la puesta en práctica de las medidas dirigidas a evitar o reducir los despidos colectivos y en las medidas sociales de acompañamiento, como las de recolocación que, conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pudieran acordarse en el Centro Portuario de Empleo*”.

Las distintas medidas sociales o laborales a las que hace referencia esta norma legal comportan costes para los socios, que estos, si es el caso, tendrán que hacer frente mientras mantengan su condición de socio o en el momento de su salida del CPE.

72. Esta es una de las mayores preocupaciones o reparos que la CNNMC plantea en sus Informes sobre los borradores de V AME, debido a que se han constado diversas prácticas sindicales dirigidas a preservar el monopolio en la formación y acceso al mercado de estibadores portuarios.



Son los costes de la salida del CPE los que, en nuestra opinión, pueden comportar mayores riesgos desde el punto de vista del Derecho de la competencia, en la medida en que hagan prácticamente imposible la salida sin el consentimiento del resto de los socios, o bien porque supongan la asunción de unos costes que sitúen al socio saliente en peor situación para competir que los competidores que permanecen en el CPE.

Procede recordar que la forma «normal» de salir de una sociedad anónima es mediante la transmisión de las acciones. A este respecto, también resulta oportuno remarcar que la LSC parte del principio de libre transmisibilidad de las acciones por actos voluntarios *inter vivos*, si bien esta libertad está restringida por la exigencia del artículo 18.3 LETT de que solo pueden ser socios de un CPE las empresas titulares de una licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Por tanto, si se desea restringir de otra manera la transmisión voluntaria de acciones será preciso establecerlo en los estatutos o en un pacto de socios, teniendo en cuenta los límites que impone el Derecho de defensa de la competencia a la autonomía de la voluntad.

La separación y la exclusión, como vías de salida del CPE, exigen la concurrencia de alguna de las causas que establece la LSC, si bien los socios pueden crear otras causas estatutarias de separación y/o de exclusión del socio (arts. 346, 347, 350 y 351 LSC). En particular, el incumplimiento culposo o doloso de la obligación del art. 18.4.a) LETT, en los términos establecidos en el acuerdo marco de prestación de servicios, se podría configurar como causa estatutaria de exclusión. Y en relación con el instrumento de la separación, ya hemos señalado *supra* que la nueva regulación concede al socio que no vote a favor de la modificación de los estatutos o no firme el acuerdo marco de prestación de servicios un derecho de separación. Consideramos que esta previsión legal de vigencia temporal limitada tiene por objeto garantizar que la permanencia del socio -en un contexto de cambio normativo que implica para él nuevas obligaciones- es fruto de su libre voluntad, dando así cumplimiento a la doctrina de la sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2014 (C-576/13).

El nuevo marco legal permite imputarle al socio que ejercita este derecho de separación temporal una parte del coste de las medidas sociales y laborales que haya podido aprobar o tenga que asumir el CPE al amparo del artículo 18.4.c) LETT como consecuencia de tal salida. En nuestra opinión, la *ratio legis* que justifica esta norma legal también debería poder fundamentar la legalidad de una medida convencional similar para causas de separación de la misma naturaleza, como también para la exclusión (estatutaria) del socio incumplidor de la de la obligación de solicitar la puesta a disposición de trabajadores del CPE. Al tiempo de determinar en los estatutos o en un pacto de socios los criterios que se han de tener en cuenta para cuantificar el coste que debe asumir el socio saliente, será preciso tener en cuenta que el CPE ostenta

una posición de dominio en el mercado relevante, y que los socios que permanecen en él son competidores directos del que se sale, pero permanece activo en el mercado. Esta cuestión era abordada en los borradores del V AME informados por la CNMC. La opinión de esta autoridad de competencia fue que las medidas de recolocación convencional tienen aptitud para restringir la competencia, y que su licitud desde la óptica del Derecho de la competencia pasa porque el mecanismo societario que se diseñe cumpla los requisitos de exención de los arts. 101.3 TFUE y 1.3 LDC. A este respecto, es pertinente tener en cuenta que, en relación con la previsión del RDL 9/2019 de que los agentes sociales pudieran establecer convencionalmente la subrogación obligatoria del personal de las SAGEP para los supuestos de salida de un socio al convertirse estas en CPE, uno de los motivos por los que la CNMC cuestionó este mecanismo era el hecho de que permitía imponer al socio saliente una subrogación en número, categoría y porcentaje de trabajadores del CPE que resultaban ajenos a las necesidades de la empresa saliente. Por ello, en nuestra opinión, la posición competitiva de todas las empresas estibadoras implicadas no resultaría alterada, en relación con su situación anterior a la salida de un socio o a la disolución del CPE, si los costes laborales derivados de tales acuerdos societarios dirigidos a evitar o reducir los despidos colectivos –que podrían consistir, entre otros, en medidas sociales de acompañamiento como las de recolocación de trabajadores portuarios excedentes–, se imputan a las empresas estibadoras socias del CPE en atención al volumen de contratación necesario en la actividad futura de cada socio.

En definitiva, consideramos que los criterios convencionales de determinación del contenido de las obligaciones de recolocación y/o de financiación de los costes que genere la salida de un socio del CPE, no se deberían establecer en función de su actividad mutualizada en el pasado –número de horas contratadas al CPE en un determinado periodo de tiempo anterior–, sino teniendo en cuenta sus necesidades futuras. En otro caso, se podría estar poniendo al socio que tiene que asumir esas obligaciones en una situación de debilidad competitiva frente a los competidores que permanecen en el CPE, conducta que se podría considerar como una infracción de la prohibición de abuso de la posición de dominio, o como una infracción por los socios del CPE contraria a la prohibición de acuerdos restrictivos de la competencia.

## 7. Conclusiones

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014 supuso el fin de un modelo de gestión colectiva del trabajo portuario restrictivo de la libertad de empresa y de la libre competencia. Un sistema de gestión que esta-

ba basado en la constitución, por mandato legal, en cada puerto de interés general de una sociedad de gestión de la puesta a disposición temporal de los trabajadores portuarios (las SAGEP). El legislador aprovechó la ocasión para acometer una liberalización “radical” de este modelo de gestión, así como el fin de la relación laboral especial de la estiba portuaria. Pero la complejidad de las relaciones laborales en este sector, la escasa regulación del nuevo sistema de gestión articulado sobre los CPE, y la interpretación mantenida por la CNMC respecto de los límites que impone el Derecho de la competencia a la negociación colectiva, hizo imposible alcanzar un convenio colectivo de la estiba ajustado al nuevo marco legal. Esta situación que solo se ha podido desbloquear con una última reforma normativa, que ancla la imposición de una serie de obligaciones legales a los socios del CPE en la naturaleza mutualista de este. Estas obligaciones societarias deberían dar seguridad jurídica a los operadores de este sector, pues su regulación convencional ya no tiene lugar en el marco del convenio colectivo sino en el ámbito interno de cada CPE. Ahora bien, al tiempo de determinar su contenido contractual, los socios del CPE deben ser conscientes de su especial responsabilidad como accionistas de una empresa que está en posición dominante, tanto en no limitar la competencia entre el CPE y sus competidores (ETT de régimen general, en particular), como en no alterar las condiciones de competencia entre ellos, especialmente cuando uno alguno decida salir voluntariamente del CPE.

## Bibliografía

- BALLESTER PASTOR, Inmaculada: *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Tirant lo Blanch, València, 2014.
- : “Incidencia de la sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014 sobre la regulación española de colocación y contratación en la estiba portuaria”. En: *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos* (coords. CABEZA PEREIRO, Jaime & RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma), Editorial Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 533-552. <https://app.vlex.com/#vid/682182697>
- CABEZA PEREIRO, Jaime: “La relación laboral de estiba portuaria en el Reino Unido”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 84, 1997, pp. 557-574.
- : “Sobre la autoasistencia en la estiba portuaria. En torno a un cisma sobre el Proyecto de Directiva de acceso al mercado de los servicios portuarios”, *Aranzadi social*, nº 5, 2003, pp. 1205-1216.
  - : “Algunos interrogantes acerca de los centros portuarios de empleo”. En: *Retos presentes y futuros de la política marítima integrada de la Unión Europea* (coord. CARBALLO PIÑEIRO, Laura), J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2017, pp. 201-224. <https://app.vlex.com/#vid/770757461>
  - : “Negociación colectiva y Derecho de la competencia: perspectiva europea”. En: *Negociación colectiva y Derecho de la Competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, pp. 95-128.
- ESTEVE SEGARRA, Amparo: “Un nuevo supuesto de interacción entre libertades económicas y derechos sociales: la ordenación jurídico-laboral española de la actividad de los estibadores portuarios”, *Trabajo y Derecho*, nº 7-8, 2015, pp. 59-71. Handle: <https://hdl.handle.net/10550/47841>
- FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma: *La gestión económica de la cooperativa: Responsabilidad de los socios*, Editorial Tecnos, Madrid, 1997.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “La estiba sigue en conflicto: Liberalización de mercados vs. Garantías sociales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS). CEF*, nº 409, 2017, pp. 5-14.

- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta: “La libre circulación y otras libertades fundamentales de los trabajadores del mar en la jurisprudencia del TJUE”. En: *Retos presentes y futuros de la política marítima integrada de la Unión Europea* (coord. CARBALLO PIÑEIRO, Laura), J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2017, pp. 95-124. <https://app.vlex.com/#vid/770757377>
- GOERLICH PESET, José María: “Negociación colectiva y Derecho de la competencia: perspectiva española”. En: *Negociación colectiva y Derecho de la Competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, pp. 129-165.
- MÉNDEZ DE LA CRUZ, Cristina: *La estiba y desestiba portuaria. Un estudio desde el Derecho administrativo* [Tesis doctoral, Universitat de València], Universitat de València (UV), València, 2016. Handle: <https://hdl.handle.net/10550/50644>
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “Competitividad, empresa flexible y estiba en los muelles: ¿Qué sí exige y qué no la Comisión ‘por boca’ del TJUE?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 409, 2017, pp. 103-116.
- OJEDA AVILÉS, Antonio: “La demolición programada de la relación especial de estibadores portuarios”. En: *La modalidad de contratación laboral. Libro homenaje al prof. Francisco J. Pardo Reyes* (dir. Departamento de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social), Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2018a, pp. 193-211.
- : “El exótico anexo del Real Decreto-Ley de reforma de la estiba”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 424, 2018b, pp. 15-40.
  - : *La reconversión del sector portuario*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019.
  - : “Crítica de la Resolución de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, de 18 de septiembre de 2020, sobre el Acuerdo Marco de la Estiba”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 453, 2020, pp. 171-184.
  - : “La impugnación del IV Acuerdo Marco de la Estiba: un problema laboral con solución mercantil”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*. CEF, nº 453, 2021, pp. 27-52.
- PANIAGUA ZURERA, Manuel: *La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social*, vol. 1, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2005.
- PAZOS PÉREZ, Alexandre: “La estiba portuaria tras la aprobación del Real Decreto 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”. En: *Retos presentes y futuros de la política marítima integrada de la Unión Europea* (coord. CARBALLO PIÑEIRO, Laura), J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2017, pp. 249-272.

- RODRÍGUEZ RAMOS, Patrocinio Teresa: *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Editorial Trotta, Madrid, 1997.
- SUÁREZ BARRIENTOS, Yara: “Visión de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia”. En: *Negociación colectiva y Derecho de la Competencia. XXXII Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, pp. 25-36.
- VARGAS VASSEROT, Carlos, GADEA SOLER, Enrique & SACRISTAN BERGIA, Fernando: *Derecho de sociedades cooperativas*, La Ley, Madrid, 2014.