

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

- 5270** *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 (procedimiento de infracción 2009/4052).*

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052), condena al Reino de España por considerar que el régimen legal en que se desenvuelve el servicio portuario de manipulación de mercancías contraviene el artículo 49 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea al imponer a las empresas que deseen desarrollar la actividad las siguientes obligaciones:

- participar en el capital de una Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP) y,
- contratar con carácter prioritario a trabajadores puestos a disposición por dicha Sociedad Anónima, y a un mínimo de tales trabajadores sobre una base permanente, por otro lado.

Dicha sentencia no predetermina la fórmula legalmente aplicable, pero contempla como admisibles las siguientes posibilidades:

- 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.

Este real decreto-ley tiene por objeto dar cumplimiento a la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, modificando el Derecho interno en términos que resulte compatible con la libertad de establecimiento consagrada en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Si bien, dado que el propio Tribunal reconoce como legítimos objetivos que pueden inspirar la regulación en la materia la protección de los trabajadores y la garantía de la seguridad en las aguas portuarias, se mantiene la necesidad de que los estibadores dispongan de una capacitación profesional adecuada para el desempeño de sus tareas.

II

La modificación legislativa supone suprimir, en su mayor parte, el actual régimen de gestión de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías que se recoge en el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. De este modo, se derogan expresamente una serie de artículos del citado texto refundido, y se modifican algunos otros cuya proyección normativa debe permanecer, pero adaptada a la nueva situación.

Ahora bien, aunque se consagra el principio de libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías, es preciso el establecimiento de un proceso transitorio de tres años que permita un tránsito ordenado, facilitando que los trabajadores de las SAGEP conserven sus derechos laborales preexistentes en el nuevo escenario de libertad competitiva. A tal fin, se asegura el pleno respaldo financiero de la Administración portuaria a las operaciones precisas para la nueva configuración del sector.

Durante el periodo transitorio, podrán subsistir las SAGEP y a fin de que puedan financiarse en la medida necesaria en cada caso y momento, se establece asimismo la obligación para las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías de requerir el concurso de los trabajadores procedentes de aquellas en un porcentaje decreciente con el transcurso del tiempo, que comienza con un setenta y cinco por ciento, para las actividades que hasta el momento se venían realizando con dicho personal.

Concluido el periodo transitorio, las SAGEP podrán continuar desarrollando su actividad, en régimen de libre competencia, siempre que cumplan los requisitos establecidos con carácter general para las empresas de trabajo temporal.

III

El presente real decreto-ley se estructura en cuatro artículos, dos disposiciones adicionales, tres transitorias, una derogatoria y cinco finales.

En el articulado se explicita la *ratio legis* que anima el cambio normativo, dirigida al cumplimiento de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C-576/13; y se sienta el principio de libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías, de modo que los operadores no están obligados a participar en ninguna empresa de puesta a disposición de trabajadores portuarios y pueden contratar a éstos con plena libertad, siempre que se cumplan los requisitos orientados a asegurar su capacitación profesional.

En la línea expresamente sugerida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se contempla la creación de los centros portuarios de empleo (CPE) cuyo objeto será precisamente el empleo regular de los trabajadores portuarios en el servicio portuario de manipulación de mercancías, así como su formación y cesión temporal a empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuario; operarán, pues, como empresas de trabajo temporal específicas para el sector precisando la autorización de la Administración laboral exigida para las empresas de trabajo temporal por la legislación vigente. Las empresas estibadoras no tendrán la obligación de participar en los centros que se creen, ni tampoco la de contratar a los trabajadores puestos a disposición por ellos de forma prioritaria.

IV

La disposición adicional primera parte del principio clásico del sistema de fuentes del Derecho laboral de prevalencia de la Ley sobre el convenio colectivo, si bien a fin de evitar que se prolonguen situaciones de conflicto normativo entre ambos órdenes, siempre generadoras de inseguridad jurídica y dificultades interpretativas, establece un plazo máximo de un año para proceder en la medida en que sea necesario a la adaptación de los convenios colectivos a las nuevas previsiones legales. En el caso de que no se hubiera producido dicha adaptación en el plazo expresado, se producirá *ope legis* la nulidad de aquellas disposiciones que restrinjan la libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías o de los servicios comerciales, o limiten la competencia.

Como quiera que la modificación de la normativa convencional aplicable puede suponer una alteración sustancial de las condiciones individuales de trabajo, se reconoce a los trabajadores el derecho a rescindir su contrato siempre que se les cause un perjuicio sustancial, con derecho a la percepción de una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para la extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

V

Las previsiones de Derecho transitorio cobran una relevancia especial en este real decreto-ley, en cuanto constituyen la piedra angular para el desarrollo de un tránsito ordenado al nuevo marco regulatorio, que se proyecta para un sector estratégico para la economía nacional y el comercio exterior y que emplea a miles de trabajadores, cuyos intereses deben ser debidamente valorados.

La disposición transitoria primera define la duración del periodo transitorio, que se prolongará tres años a contar desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, durante el cual las SAGEP actualmente existentes se podrán mantener, y los trabajadores que tengan con ellas un contrato de trabajo vigente conservarán su régimen jurídico. En el plazo máximo de los primeros seis meses de dicho periodo los accionistas de las SAGEP deberán decidir individualmente si desean continuar o separarse de las mismas, en cuyo caso sus acciones serán adquiridas por los accionistas que permanezcan o, a falta de ellos, serán amortizadas con la consiguiente reducción de capital.

Si ningún accionista quisiera permanecer en la SAGEP, ésta se disolverá de acuerdo con las reglas generales establecidas en la Ley de Sociedades de Capital.

La Administración portuaria asumirá obligatoriamente los pasivos laborales generados con anterioridad al 11 de diciembre de 2014, fecha de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, habida cuenta de que su generación deriva de un sistema legal obligatorio, y con el propósito de igualar la situación competitiva de los operadores privados ya establecidos con los que se incorporen *ex novo* a la prestación de este servicio. A tal efecto, la extinción en cualquier momento posterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley de los contratos laborales de trabajadores portuarios –excepto los que alcancen la edad de jubilación durante los tres años subsiguientes a la extinción– vigentes en esa fecha con las SAGEP, o de los suscritos en régimen laboral común por las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías con trabajadores procedentes de las SAGEP por imperativo legal con anterioridad a dicha fecha, por cualquiera de las causas previstas en los artículos 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, dará derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para la extinción del contrato por causas objetivas, que será asumida como obligación *ex lege* por la Autoridad Portuaria competente en el ámbito geográfico de la SAGEP de que se trate.

La disposición transitoria segunda atiende a la evidencia de que las SAGEP que subsistan necesitarán mantener un cierto grado de actividad para financiarse durante el periodo transitorio. A tal efecto, las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, excepto las que disfruten del régimen de autoprestación, deberán cubrir una parte de su actividad durante el periodo transitorio con trabajadores portuarios procedentes de la SAGEP, si bien tales porcentajes pueden ser cubiertos bien solicitando directamente trabajadores a la SAGEP, bien interesando la puesta a disposición por centros portuarios de empleo u otras empresas de trabajo temporal de las que no formen parte de trabajadores provenientes de la SAGEP, bien incorporándolos a sus propias plantillas o a centros portuarios de empleo u otras empresas de trabajo temporal de los que formen parte. Los porcentajes de actividad a cubrir serán del 75 por ciento el primer año; del 50 por ciento, el segundo y del 25 por ciento, el tercero.

La disposición transitoria tercera contempla la peculiar situación de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena.

VI

La disposición derogatoria ofrece una singular importancia en este real decreto-ley, poniendo fin expresamente a la vigencia de aquellos numerosos artículos del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante que se estiman contradictorios con las declaraciones contenidas en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, que impone la aplicación del principio de

libertad de establecimiento consagrado por el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea en lo relativo al servicio portuario de manipulación de mercancías. Y también del artículo 2.1, h) del Estatuto de los Trabajadores, que declara relación laboral especial la que mantienen los estibadores portuarios con las SAGEP, previsión que pierde su sentido con la modificación del marco legal.

Por último, la disposición final primera modifica algunos preceptos del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, con el único alcance de coherencia sus previsiones, de menor alcance, con el nuevo marco legal; las siguientes explicitan el fundamento constitucional de la competencia estatal exclusiva para dictar este real decreto-ley, que es de plena aplicación en todo el territorio nacional, atribuyen al Consejo de Ministros y a los Ministros de Fomento y Empleo la competencia para el desarrollo reglamentario en sus respectivos ámbitos, explicitan el posterior desarrollo reglamentario, consagran la incorporación del derecho comunitario al derecho nacional y disponen su entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

VII

El tiempo transcurrido desde la fecha en la que se dictó la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la interposición por parte de la Comisión Europea de una demanda contra el Reino de España por la falta de adopción de las medidas necesarias para dar cumplimiento a la misma, justifica la adopción de las medidas que incorpora este real decreto-ley, concurriendo, de este modo, la circunstancia de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para la utilización de dicha figura normativa.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta del Ministro de Fomento y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de mayo de 2017,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto del presente real decreto-ley es establecer el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, que dé cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C-576/13.

Artículo 2. *Libertad de contratación de trabajadores portuarios para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.*

1. La contratación de trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías es libre, previo cumplimiento de los requisitos establecidos que garanticen la profesionalidad de los trabajadores portuarios.

2. Para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías no es necesario que los titulares de la correspondiente licencia participen en ninguna empresa cuyo objeto social sea la puesta a disposición de trabajadores portuarios.

Artículo 3. *Requisitos de capacitación de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.*

1. Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías deberán ser realizadas por trabajadores que hayan obtenido el certificado de profesionalidad establecido en el Anejo VIII (Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo) del Real Decreto 988/2013, de 13 de diciembre, por el que se establecen nueve certificados de profesionalidad de la familia profesional marítimo-pesquera.

El certificado indicado anteriormente requerirá en todo caso la realización de unas prácticas profesionales no laborales en instalaciones portuarias en los términos que reglamentariamente se determine.

2. No serán exigibles los requisitos del certificado de profesionalidad a los que se refiere el apartado anterior a los trabajadores que se encuentren en los siguientes supuestos a la entrada en vigor de este real decreto-ley:

a) Los que acrediten haber realizado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley más de 100 jornadas de trabajo en el servicio portuario de manipulación de mercancías en cualquier Estado miembro de la Unión Europea, así como en tareas de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías que hubieran estado excluidas del servicio al amparo del artículo 2.g) del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo. Dicha acreditación deberá ser homologada por Puertos del Estado.

b) El personal del buque que realice a bordo dichas actividades en las situaciones y condiciones permitidas en el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Artículo 4. *Centros portuarios de empleo.*

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 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.

Disposición adicional primera. *Normativa convencional.*

1. En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley las normas convencionales vigentes deberán adaptarse a lo dispuesto en el mismo y en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Transcurrido dicho plazo, las disposiciones de los convenios colectivos que incumplan lo previsto en el párrafo precedente, restrinjan la libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías o de los servicios comerciales, o limiten la competencia, serán nulas de pleno derecho.

2. En el plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor de las normas convencionales de adaptación a este real decreto-ley, siempre que se produzca en el plazo señalado en el apartado precedente, los trabajadores tendrán derecho a rescindir su contrato de trabajo, cuando la modificación del convenio colectivo les cause un perjuicio sustancial, con una indemnización en la cuantía prevista en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con aplicación del régimen de pagos previsto en el apartado 4 de la disposición transitoria primera de este real decreto-ley.

Disposición adicional segunda. *Convenio colectivo para empresas vinculadas por razón de su adscripción a un puerto.*

Los convenios colectivos que se negocien de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores por una pluralidad de empresas que estén

vinculadas en razón de su adscripción a un mismo puerto y nominativamente identificadas tendrán igual prioridad aplicativa que los convenios a que se refiere el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. La legitimación para negociar en representación de las empresas vinculadas en razón de su adscripción a un puerto corresponderá a las mismas y a las asociaciones empresariales que las representen.

Disposición transitoria primera. *Sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios.*

1. Se establece un periodo transitorio de adaptación de tres años a contar desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, durante el cual las actuales SAGEP subsistirán, salvo que se extingan con anterioridad, manteniendo su objeto social de puesta a disposición de trabajadores portuarios a los titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorizaciones para la prestación de servicios comerciales, independientemente de que sean o no accionistas de la sociedad.

Hasta su finalización, se regularán por lo previsto en este real decreto-ley y supletoriamente por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Expirado el periodo transitorio, las SAGEP que permanezcan podrán extinguirse o continuar su actividad, obteniendo 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 de dicha clase de empresas.

Hasta su regulación como empresas de trabajo temporal o hasta su extinción, los accionistas de la SAGEP responderán de la totalidad de los pasivos y obligaciones de la sociedad, personal y mancomunadamente entre sí, en proporción a su participación en el capital social.

Aquellas SAGEP que subsistan después del periodo transitorio lo harán en régimen de libre competencia, en su caso, con los centros portuarios de empleo y las demás empresas de trabajo temporal.

2. Los trabajadores que tengan un contrato vigente con las SAGEP a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en el caso de que su contrato se extinga por cualquier causa durante el periodo transitorio, no podrán volver a ser contratados por las SAGEP hasta su regulación como Empresas de Trabajo Temporal.

3. En el plazo máximo de los primeros seis meses del periodo transitorio, los accionistas de la SAGEP deberán decidir, de manera individual, si desean continuar en la SAGEP o separarse de la misma. Los accionistas que deseen separarse podrán hacerlo antes de la finalización de dicho periodo, procediendo a la venta de sus acciones a los que deseen continuar, a prorrata de la participación de cada uno de ellos; y los accionistas que decidan continuar deberán adquirirlas por su valor neto contable. Si la venta no pudiese efectuarse en todo o en parte en el plazo máximo de seis meses desde la comunicación de separación, las correspondientes acciones serán amortizadas con cargo a la SAGEP, con la consiguiente reducción del capital.

Una vez finalizado este proceso, los accionistas que permanezcan en la SAGEP podrán acordar una nueva distribución del capital social y admitir nuevos accionistas que voluntariamente decidan adherirse con la participación libremente acordada.

Si no hubiera ningún accionista que deseara continuar con la SAGEP, ésta se disolverá de acuerdo con las reglas generales establecidas en la Ley de Sociedades de Capital.

4. Con el 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 el caso de que en cualquier momento posterior a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se produjera la extinción de contratos laborales de los trabajadores de las SAGEP vigentes antes del 11 de diciembre de 2014, o de los suscritos en régimen laboral común por las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías con trabajadores

procedentes de las SAGEP por imperativo legal con anterioridad a dicha fecha, por cualquiera de las causas contempladas en los artículos 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los términos previstos en los mismos, la Autoridad Portuaria correspondiente al ámbito geográfico de la SAGEP donde dichos trabajadores estuvieron contratados asumirá obligatoriamente el 100 por ciento de las indemnizaciones procedentes por esta causa en la cuantía prevista en el artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, generadas desde la celebración de los contratos hasta su extinción o hasta la finalización del periodo transitorio si fuera anterior.

Esta medida no será de aplicación si el trabajador no hubiera mantenido sin solución de continuidad su trabajo como estibador portuario, ni para los trabajadores que alcancen la edad de jubilación, de acuerdo con el régimen especial de los trabajadores del mar, durante los tres años siguientes a la extinción contractual.

Dichos importes serán necesariamente satisfechos por la Autoridad Portuaria correspondiente previa su solicitud, que deberá estar acompañada de documentación justificativa y acreditativa. Serán desembolsados por la Autoridad Portuaria para cada uno de dichos trabajadores al empleador de los mismos en el momento de la extinción contractual, distribuidos en un periodo de tres años a partir de la solicitud una vez examinada la documentación presentada y determinada su adecuación a lo previsto en este real decreto-ley. En el caso de empleadores que sean sujetos pasivos de las tasas portuarias, la Autoridad Portuaria acordará que las indemnizaciones asumidas por la misma minoren los importes de las cuotas de dichos tributos.

El coste asumido no tendrá efectos para el cálculo de rentabilidades para el establecimiento de los coeficientes correctores de las tasas portuarias según lo dispuesto en el artículo 166 del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Disposición transitoria segunda. *Utilización del personal de la SAGEP durante el periodo transitorio de adaptación.*

1. Durante el periodo transitorio de adaptación previsto en la disposición transitoria primera, todas las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, excepto aquellas que se les haya autorizado el régimen de autoprestación, deberán cubrir en cómputo interanual con trabajadores de la SAGEP del puerto correspondiente existentes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, durante el primer año como mínimo el 75 por ciento de las actividades de la empresa integradas en el servicio portuario de manipulación de mercancías y las actividades comerciales que no tengan la consideración de servicio portuario de manipulación de mercancías de acuerdo con lo previsto en el inciso final del artículo 130.3.c) del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en este último caso siempre y cuando su oferta sea igual o más ventajosa en términos de calidad y coste en el sector de la estiba.

Dicho porcentaje será del 50 por ciento durante el segundo año del referido periodo transitorio y del 25 por ciento durante el tercer año. La asignación de trabajadores y su coste se hará en igualdad de condiciones para todas las empresas, sean o no accionistas de la SAGEP.

2. Estos porcentajes se podrán alcanzar por cualquiera de las siguientes modalidades o la suma de ambas:

- a) Mediante utilización de dicho personal puesto a disposición por la SAGEP o, proveniente de la SAGEP, por un centro portuario de empleo o empresa de trabajo temporal de los que no sea partícipe la empresa obligada.
- b) Mediante contratación de trabajadores provenientes de las SAGEP.

En este último caso, se computarán los contratos de trabajo suscritos con trabajadores de las SAGEP, realizados por las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, o por centros portuarios de empleo o empresas

de trabajo temporal de los que formen parte, en estos dos últimos casos en proporción a su participación.

A los efectos de la letra b), se computarán como válidas las ofertas nominativas o innominadas realizadas que, siendo adecuadas, hayan sido rechazadas por los trabajadores que se mantengan en la SAGEP y a los efectos de la letra a) aquéllas que no se hayan cubierto por insuficiencia de dichos trabajadores puestos a disposición por la SAGEP.

3. Durante el periodo transitorio de adaptación se considerará infracción grave, a los efectos sancionadores del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, el incumplimiento de lo previsto en esta disposición transitoria.

Disposición transitoria tercera. *Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena.*

En el plazo máximo de seis meses desde la finalización del periodo transitorio la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena podrá extinguirse o continuar su actividad, debiendo obtener en este caso la autorización exigida en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, que le será de plena aplicación, así como la restante normativa aplicable a dicha clase de empresas.

Lo dispuesto en la disposición transitoria primera respecto de las SAGEP y en la disposición transitoria segunda a propósito del mantenimiento durante el periodo transitorio de la obligación de seguir contratando trabajadores procedentes de las SAGEP será asimismo de aplicación a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena, con excepción de lo que se dispone en el párrafo siguiente.

La Autoridad Portuaria dejará de formar parte del capital de la sociedad en el plazo máximo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, mediante la enajenación de sus acciones o, en su defecto, por reducción del capital social, teniendo derecho al reembolso de su valor neto contable.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) Los artículos 82.2.d), 98.1.l), 117.1.n), 130.3.c), inciso final, 130.5, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 245.6, disposición adicional octava, disposición adicional novena, disposición adicional decimonovena, disposición adicional trigésima primera, el apartado 2.b) de la disposición transitoria segunda y disposición transitoria quinta del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

b) El artículo 2.1.h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

c) Quedan, asimismo, derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.*

Uno. Se modifica el párrafo n) del apartado 4 del artículo 113, que tendrá la siguiente redacción:

«Causas de extinción de la licencia, entre las que deberán figurar, además de las previstas en el artículo 119 de esta ley, las relativas al incumplimiento de las obligaciones de servicio público, de los requerimientos de seguridad para la prestación del servicio y de las obligaciones de protección del medio ambiente que procedan.»

Dos. El párrafo i) del apartado 3 del artículo 130 quedará como sigue:

«Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión o autorización, cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional, salvo que se realicen por una empresa titular de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías que sean realizadas en las instalaciones otorgadas en concesión o autorización citadas en el párrafo anterior deberán ser realizadas con trabajadores que cumplan las condiciones establecidas en el artículo 3 del 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 (procedimiento de infracción 2009/4052).»

Tres. El apartado 1 del artículo 133 tendrá la siguiente redacción:

«A los efectos de esta ley se considera autoprestación cuando el concesionario o el titular de una terminal de pasajeros o de mercancías dedicada al uso particular se presta a sí mismo los servicios al pasaje o de manipulación de mercancías, respectivamente.

También se considerará autoprestación cuando una compañía naviera se presta a sí misma uno o varios servicios portuarios con personal propio embarcado para los servicios a bordo y material propio, sin que se celebre ningún tipo de contrato con terceros a efectos de tal prestación. En el caso de servicios de transporte marítimo de corta distancia regulares y de las autopistas del mar realizados con buques ro-ro puros, ro-pax, con-ro y ferries se podrán prestar a sí mismo los servicios al pasaje y de manipulación de mercancías utilizando también personal propio en tierra. En ningún caso se podrá autorizar para aquellos buques que enarbolan el pabellón de un Estado incluido en la lista negra que se publica en el informe anual del Memorándum de París o, independientemente de su pabellón, que estén considerados como de alto o muy alto riesgo por el nuevo régimen de inspección.»

Cuatro. El párrafo c) del apartado 1 del artículo 307 quedará como sigue:

«El incumplimiento de la normativa establecida para las operaciones de estiba o desestiba.»

Disposición final segunda. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas que corresponden al Estado en materia de legislación laboral, Hacienda del Estado, puertos de interés general y Marina Mercante, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 149.1.7.^a, 149.1.14.^a y 149.1.20.^a de la Constitución.

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

1. El Gobierno podrá dictar las normas reglamentarias que requiera el desarrollo y aplicación de este real decreto-ley, sin perjuicio del ejercicio por el Ministro de Fomento y por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de sus respectivas potestades reglamentarias, en los términos legalmente establecidos.

2. El Gobierno aprobará un real decreto que recoja la propuesta de mediación de fecha 30 de marzo de 2017, por la que se pone fin a la mediación tripartita entre las organizaciones sindicales, la asociación empresarial y el Gobierno.

Dicha propuesta, que tiene por objeto el mantenimiento del empleo de los actuales trabajadores de las SAGEP y la mejora de la organización y productividad en el sector de la estiba, mediante acuerdo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, y el establecimiento de un sistema de ayudas para los trabajadores de mayor edad, que se desarrollará reglamentariamente, se acompaña como Anexo I.

Disposición final cuarta. *Incorporación del Derecho Europeo.*

El real decreto-ley da 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.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

1. Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. No obstante, el apartado 4 de la disposición transitoria primera no entrará en vigor hasta la expresa declaración por la Comisión Europea de su compatibilidad con el régimen de ayudas de Estado.

Dado en Madrid, el 12 de mayo de 2017.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
MARIANO RAJOY BREY

ANEXO I

Propuesta de mediación sobre efectos laborales de la nueva ordenación laboral del servicio portuario de manipulación de mercancías

D. Marcos Peña, en su condición de Mediador

MANIFIESTA

– Desde que fuera propuesto, como tal, el 21 de febrero de 2017, se han producido las siguientes reuniones formales:

1. 21 de febrero de 2017: Inicio de la Mediación.
2. 22 de febrero de 2017: Tres reuniones: con la representación de los trabajadores, con la representación de las empresas y conjunta. Delimitación de temas.
3. 28 de febrero de 2017: Se orienta la negociación para conseguir:
 - a) la continuidad en el empleo.
 - b) la competitividad de las empresas.
4. 8 de marzo de 2017: Se avanzan las propuestas de ANESCO y la Representación Sindical.
5. 15 de marzo de 2017: Se incorpora el Gobierno a la Mesa, y el Ministro de Fomento presenta el Documento «Acuerdo Tripartito para el mantenimiento del empleo y la mejora de la productividad en el Sector de la Estiba».
6. 21 de marzo de 2017: Se concretan las propuestas de la Representación Sindical.
7. 23 de marzo de 2017: Se concretan las propuestas de ANESCO.
8. 29 de marzo de 2017: los integrantes de la C.N. ANESCO y Coordinadora UGT Y CC.OO. presentan un «Principio de Acuerdo en el Sector de la Estiba». La representación del Gobierno rechaza la modificación al alza de «la concesión de ayudas al Sector» y la subrogación.

El Mediador anuncia que está en condiciones de ofrecer a las partes su Propuesta de Mediación.

– Después de 40 días de negociación y aun constatando la buena disposición de las partes al entendimiento y el esfuerzo por todos realizado para alcanzar un acuerdo, considero, como Mediador, que «globalmente» este no es posible. Estimo, por tanto, que debo concluir mi función como tal ofreciendo a las distintas partes una Propuesta Formal de Mediación, cuya aceptación, como es natural, dependerá única y exclusivamente de su voluntad.

– Es conveniente destacar que «Mediación» y «Negociación» son cosas distintas. Aquí estamos hablando de una «mediación» que abra una «negociación» que permita adaptar un sector a una nueva situación jurídica.

Concreción jurídica que entendemos que cuando se produzca facilitará el entendimiento. Sin duda, que se han producido avances. Siempre significativos, tanto por parte del Gobierno como de las Representaciones de los trabajadores y de las empresas,, pero ha llegado el momento de dar forma a unos acuerdos mínimos e indispensables que permitan cimentar el resto de la negociación, que corre, en caso contrario, riesgo de atasco innecesario.

Por ello esta Propuesta, debe obligatoriamente incluir, y dar respuesta, los asuntos que han sido esenciales durante todo el proceso: mantenimiento del empleo, mejora de la productividad y ayudas para los posibles ajustes. Compromisos éstos, en verdad, repetidamente aceptados por todos y que permiten, en torno a ellos construir un mínimo común denominador.

– Antes de concretar las medidas propuestas, resulta imprescindible exponer algunas consideraciones esenciales para la comprensión de las mismas y que contribuyan, en lo posible, a clarificar las dificultades de los temas objetos de debate. Pretensión ésta que

hubiera resultado inalcanzable de no contar con el apoyo de los colaboradores de la Mediación: Nuria García Piñeiro, Javier Gómez Hortigüela y Francisco González de Lena.

CONSIDERACIONES PREVIAS

– La Mediación se produce en el ámbito de unas negociaciones derivadas de la elaboración de una nueva regulación del régimen laboral de la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, dando cumplimiento a la STJUE de 11 de diciembre de 2014. Esta descripción pone de relieve las peculiaridades de un proceso de negociación en el que a los representantes sindicales y empresariales, habituales protagonistas de las relaciones laborales y la negociación colectiva, se une el Gobierno, a quien corresponde la ordenación normativa de una actividad empresarial y también la regulación del sistema de relaciones laborales, actuando a su vez el Gobierno como agente de la puesta en práctica de criterios definidos vinculadamente en el ámbito europeo. Es esta una orientación que se verá reflejada más adelante, cuando se hable de la articulación entre normas estatales y normas convencionales.

– Al estar centrada esta actividad mediadora en los efectos laborales de un nuevo régimen de ordenación de la actividad empresarial, la mediación toma, como referencia del marco regulador general, criterios y fórmulas como las contenidas en el Real Decreto Ley 4/2017, particularmente las referidas a las actuales SAGEP y los futuros CPE, dado que la propia Sentencia abre la posibilidad de fórmulas de agrupación empresarial como éstas.

– El Mediador considera que la regulación de estos efectos laborales de una nueva ordenación de la actividad empresarial constituiría una típica regulación de Derecho Transitorio en la medida en la que en el momento de entrada en vigor de la nueva normativa van a existir situaciones jurídicas creadas al amparo de la anterior normativa, para las que, en aras de la seguridad jurídica, conviene dotar de una regulación específica de carácter transitorio. A este respecto se toma en especial consideración la circunstancia de la existencia de relaciones laborales, individuales y colectivas, creadas y desarrolladas al amparo de la anterior normativa, respecto de las cuales la incidencia de la nueva regulación debería producirse de forma compatible con principios, como la tutela del empleo o el desarrollo de la autonomía colectiva, que también forman parte del acervo comunitario.

Como tal regulación transitoria, ésta podrá tener elementos de especialidad con respecto del régimen jurídico común aplicable a partir de la nueva normativa, que deberán ser proporcionados en cuanto a su especificidad respecto de la regulación general, con respecto a los objetivos propios de esta regulación.

– El nuevo marco regulador, derivado de la Sentencia, responde a criterios de ordenación de la actividad empresarial contenidos en el ordenamiento de la UE, un ordenamiento que también contiene regulaciones de cuestiones laborales como las relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas o despidos colectivos, o de otras cuestiones, como los contratos públicos, que también contienen previsiones en materia social.

No es tarea del Mediador la interpretación de este acervo comunitario, ni de sus normas de transposición nacionales, pero sin duda este entorno regulatorio europeo en materia social ha de influir en la regulación de los efectos laborales de una nueva ordenación de la actividad empresarial derivada de normas de la UE.

En ese sentido, la Mediación toma en especial consideración nociones de la normativa UE como: entidad económica considerada como conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica; compatibilidad del mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas con cambios en el empleo o modificaciones de las condiciones de trabajo, por razones económicas, técnicas o de organización; objeto de las consultas en despidos colectivos de tratar las posibilidades de evitar o reducir éstos o atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. Y, más en general, se toman en consideración criterios europeos, normativos y jurisprudenciales, relativos al equilibrio entre, por un lado, la libertad de empresa y, por otro, los derechos sociales y los objetivos de empleo. Estos

critérios han tenido un reflejo específico en materia de contratación pública en los casos de sucesión de empresas, admitiendo un tratamiento convencional de las mismas y la inclusión de cláusulas legales de protección del empleo en esta contratación.

– Los criterios anteriores deben ser aplicados a una situación que une a la especialidad de las etapas de tránsito desde una regulación jurídica a otra nueva, la de la propia especialidad de la actividad del trabajo en los puertos, significadamente, la discontinuidad de esta actividad y sus efectos en cuanto a necesidades de prestación de trabajo. El Mediador considera que se puede partir de que en un marco empresarial como el diseñado en el derogado RDL se producirá una actividad de cesión de trabajadores que constituye un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica, en similares términos en los que tal actividad era desempeñada conforme a la anterior normativa. Sin embargo, la pluralidad de empresas que participarían de forma indiferenciada en esta actividad de cesión, no permite establecer normativamente una fórmula de continuidad en el empleo que suponga subrogación directa respecto de cada empresa. Y, en todo caso, el cambio en el marco regulatorio supone un cambio organizativo de relieve suficiente para justificar la adopción de medidas laborales.

Esta complejidad hace aconsejable una técnica de regulación que combine la normativa estatal con la normativa convencional, en su manifestación laboral más específica de la negociación colectiva, a efectos de que mediante todas ellas se facilite la continuidad en el empleo de los actuales estibadores. A su vez, la normativa estatal puede tener una dimensión de adaptación de la regulación laboral común a estas circunstancias transitorias, y otra dimensión de diseño de medidas de apoyo público que faciliten la transición en las situaciones laborales y apoyen la negociación colectiva, la cual, a su vez, apoyarían la aplicación de las medidas.

– En el curso de las negociaciones, el Gobierno ha presentado una amplia fórmula de concesión de ayudas a los trabajadores portuarios para los supuestos de rescisión contractual. El Gobierno también planteó fórmulas de continuidad en el empleo de los trabajadores portuarios, una cuestión que también aparece en las propuestas formuladas por las representaciones sindicales y empresariales. A su vez, con unas u otras formulaciones, Gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales plantean fórmulas de mejora de la productividad de los puertos. Plantean y deben seguir planteando.

En el conjunto de estos temas aparecen una serie de cuestiones: jurídicolaborales, como la de la subrogación y sus fórmulas de garantía, legal o convencional; del ámbito de las relaciones laborales, como las referidas a la organización del trabajo; o los ajustes en el empleo y las condiciones de trabajo, y del ámbito de la acción administrativa, como las relativas a las ayudas públicas en la reestructuración del sector portuario.

Pues bien, una fórmula para poder llevar a un terreno común las distintas posiciones sobre estos asuntos consistiría en coordinar y articular las acciones en estos tres ámbitos. Esta sería la principal idea que orienta esta oferta de mediación, y que parte del examen de las diferentes posiciones expresadas en la negociación e intenta tomar el mayor número de elementos compatibles entre ellas.

En esta línea, las ayudas a los trabajadores portuarios servirían para reducir el impacto social de las medidas orientadas a la mejora de la productividad en los puertos, facilitando con ello una negociación colectiva que ordene este tipo de medidas laborales, y en las que las garantías de continuidad en el empleo tendrían un papel central.

– Para ser coherente con un marco de regulación de la actividad empresarial compatible con las libertades económicas europeas, la aplicación de esta regulación laboral con elementos de especialidad debe producirse de forma que aquellas empresas que opten por desarrollar su actividad laboral conforme al régimen jurídico común, al margen del sistema de ayudas, puedan hacerlo, sometiéndose exclusivamente a la normativa laboral común y a la negociación colectiva. De esta forma, y por hacer referencia a uno de los temas centrales de la negociación, se abriría un escenario alternativo de subrogación convencional, con el régimen jurídico específico resultado de la negociación colectiva sectorial, coextensa al ámbito de las ayudas.

En atención a todo ello se propone a las partes la siguiente Propuesta de Mediación.

MEDIACIÓN

A) Continuidad en el empleo.

Se articula en torno a tres consideraciones básicas:

- a) La aplicación de la STJUE, exige una normativa transitoria.
- b) En dicha normativa, conscientes de que se mantiene la continuidad de la actividad, se debe garantizar la continuidad en el empleo.
- c) Su naturaleza –consustancial en la propia Mediación– goza de una doble condición: convencional y legal.

1. La regulación correspondiente a la aplicación de la STJUE incluirá una normativa transitoria para la aplicación de los efectos laborales de la nueva ordenación de la actividad empresarial derivada de la STJUE.

Dicha normativa transitoria tendrá como punto de partida que la actividad empresarial de puesta a disposición de trabajadores portuarios para atender necesidades temporales de las empresas portuarias es la propia de un sector donde la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, constituyendo así un conjunto de medios organizados para realizar una actividad económica.

2. Teniendo en cuenta tanto el alcance jurídico de la STJUE, limitado a la no obligación de inscripción de las empresas en la SAGEP y a la no obligación de contratación prioritaria de trabajadores puestos a disposición por éstas, como el esquema de organización de la actividad empresarial contenido en el derogado RDL, la nueva normativa –en la forma jurídica que el Gobierno considere suficiente– configurará una situación de continuidad en la actividad empresarial de puesta a disposición de trabajadores portuarios. A tal situación les serán de aplicación la normativa sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, en los términos que se precisan a continuación.

3. La reordenación de la actividad empresarial como consecuencia de la aplicación de la STJUE es de una magnitud suficiente para constituir causa organizativa a los distintos efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, la aplicación de las reglas del artículo 44 ET en materia de transmisión de empresas, se podrá adaptar en función de la necesidad de adoptar medidas laborales en relación con los trabajadores. La ordenación de estas medidas es propia de la negociación colectiva. De esta manera, la formulación legal del principio de subrogación empresarial se complementará y articulará con fórmulas de subrogación convencional.

B) Mejoras organizativas y productivas.

– En la última reunión los representantes de las empresas y de los trabajadores presentaron un «principio de acuerdo» cuyo primer apartado se denominaba «Mejoras organizativas y productivas en el Sector». La Mediación incluye en su integridad dicho preacuerdo, entendiéndose que responde cabalmente a los fines expresados en el Apartado a) 3, y que no suscitaron, en ningún caso, debate significativo durante su presentación.

– De esta forma, el contenido de este documento pasa a formar parte de la Propuesta de Mediación, en los términos en los que se transcribe a continuación:

«Mejoras Organizativas y Productivas en el Sector.

• Que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la empresa titular de la licencia de servicio portuario de manipulación de mercancías, en su condición de empleadora, la dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios. Idéntica facultad corresponde a las empresas en los supuestos de que la actividad se realice por medio de los Centros Portuarios de Empleo (también por las SAGEP transformadas) o por Empresas de Trabajo Temporal.

- El pacto de las manos y destino (buque) es una práctica que se ha consolidado durante decenios por lo que su alteración, para profundizar en las facultades de dirección y organización, supone un cambio de cultura en ambas partes.

- En consecuencia, corresponde a las empresas la designación del personal necesario para realizar cada una de las actividades portuarias. El ejercicio de la indicada facultad exige la negociación en cada Puerto de las medidas de flexibilidad para mejorar la productividad, para ello, en el plazo de quince días, los sujetos legitimados para la negociación colectiva, en cada puerto, se comprometen a negociar y alcanzar los acuerdos necesarios a fin de cumplir los objetivos indicados anteriormente.

- Las empresas deberán informar previamente a la comisión paritaria sectorial del convenio colectivo local de cada puerto (parte social) sobre las órdenes o instrucciones que alteren los nombramientos y destinos conforme al uso y costumbre local y se comprometen a la revisión de las condiciones de trabajo establecidas adoptando, en su caso, los acuerdos necesarios. En el marco de tal revisión y en respeto a las facultades directivas y organizativas antes indicadas, los sindicatos se comprometen a que, en caso de discrepancia sobre las medidas adoptadas por las empresas en cada Puerto, no adoptarán ninguna medida de acción sindical hasta que el asunto sea resuelto por la Comisión Negociadora Estatal.

- En el supuesto de que en el plazo indicado no se hubiera alcanzado acuerdo, se remitirán las discrepancias a la Comisión Negociadora del ámbito estatal, al objeto de resolver sobre las mismas. En caso de desacuerdo se recurrirá a los procedimientos de resolución de conflictos establecidos en el IV Acuerdo Marco (mediación y arbitraje). La resolución definitiva deberá producirse, en todo caso, en el plazo máximo de dos meses desde su elevación a la Comisión Negociadora Estatal.

- Asimismo, se incorporarán al acuerdo sectorial estatal las medidas de flexibilidad que se pacten, tomando como referencia las distintas propuestas presentadas por ambas partes durante el proceso negociador.

- Como instrumento de mejora de la competitividad de los puertos afectados por el convenio colectivo estatal de ámbito sectorial, con carácter adicional a las anteriores medidas, se acuerda la reducción del 10% de las retribuciones de los trabajadores de los puertos afectados por el convenio colectivo sectorial estatal. La reducción salarial se aplicará, en su caso, a todo el personal del servicio de manipulación de mercancías, cuyos ingresos mensuales brutos (por doce mensualidades) superen en un 5% el importe de multiplicar por tres el salario mínimo interprofesional. Con carácter alternativo y por acuerdo de las partes legitimadas en cada puerto, la reducción del 10% indicado anteriormente podrá resultar sustituida, total o parcialmente, por otras medidas de flexibilidad interna.

- Las partes acuerdan reservar, como competencias exclusivas del marco sectorial estatal, las materias comprendidas en sus actuales capítulos III (Modos de adscripción a las tareas portuarias), IV (Condiciones de trabajo. Llamamientos; jornada; descansos; tipos de jornada; organización del trabajo; vacaciones anuales; estructura salarial y movilidad funcional y polivalencia) y V (Clasificación profesional, formación profesional; prevención de riesgos laborales y promoción de la igualdad). Lo anterior, sin perjuicio de que en futuros procesos de negociación y en virtud del principio de modernidad, las partes de manera autónoma puedan decidir reenviar o delegar su desarrollo a los ámbitos inferiores».

– Respecto de las referencias en este documento al marco de negociación colectiva estatal sectorial, el Mediador, a efectos del necesario respeto al marco regulador de la negociación colectiva, desea llamar la atención sobre la figura del Acuerdo Sectorial para la Aplicación del Sistema de Ayudas, que aparece en el Apartado C (Ayudas a los trabajadores portuarios). Una parte significativa de las medidas que figuran anteriormente relacionadas deben constituir parte de dicho Acuerdo, contribuyendo con ello a las finalidades de continuidad del empleo favorecida por el sistema de ayudas, y con esto a su integración en la normativa transitoria a la que se ha hecho referencia en esta Mediación.

C) Ayudas a los trabajadores portuarios.

– La disponibilidad del Gobierno para instrumentar un Sistema de Ayudas a los trabajadores portuarios lleva a que tal Sistema se incorpore a la nueva normativa, de forma que se articule con las regulaciones legales y convencionales referidas a la transmisión de empresas, para facilitar su adopción y proporcionarles adecuada cobertura jurídica.

– De esta forma, el contenido de este documento pasa a formar parte de la Propuesta de Mediación, en los términos en los que se transcribe a continuación, y alienta una posterior aplicación tripartita de su contenido:

«La concesión de ayudas a los trabajadores portuarios.

La supresión del anterior régimen de gestión de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías llevará asociada, en aras a facilitar un proceso de tránsito ordenado, la concesión de ayudas públicas a los trabajadores que voluntariamente rescindan su contrato, ya sea por razón de su edad o de los perjuicios que se deriven en su caso de la adaptación del Derecho interno a la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En concreto:

a) Podrán acogerse los estibadores portuarios a quienes resten 60 meses o menos para acceder a la jubilación ordinaria a la fecha de convalidación del Real Decreto-ley 4/2017, de 24 de febrero, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).

b) Asimismo se garantiza a los trabajadores acogidos a estas ayudas las cotizaciones necesarias a la Seguridad Social, que se harán efectivas mediante la firma de los correspondientes convenios especiales hasta la edad legal de la jubilación.

c) Los trabajadores interesados en acogerse deberán manifestarlo individualmente.

d) Dichas ayudas consistirán en un subsidio equivalente al 70% del promedio de las percepciones salariales por todos los conceptos correspondientes a los seis meses anteriores a la baja».

– Para la aplicación del Sistema de Ayudas, la ordenación general de las medidas de adaptabilidad será objeto de negociación colectiva sectorial, del mismo ámbito que el del Sistema. La inclusión en el ámbito del Acuerdo Sectorial para la aplicación del Sistema de Ayudas será condición para el acogimiento a éste.

CONSIDERACIONES FINALES

– El ropaje jurídico que cubre esta Mediación sirve para armar sus aspectos esenciales, que consisten en: mantener el empleo con el instrumento legal que se considere suficiente, contribuir a la mejora organizativa del sector respetando la legalidad vigente y comprometer la ayuda del Gobierno para minimizar el daño.

– En el curso de las negociaciones han aparecido una diversidad de cuestiones, de las que el Mediador ha tomado, a efectos de su propuesta, las que a su juicio son más relevantes. El acuerdo de las partes, de todas las partes, respecto de la Mediación supone asumir por éstas los correspondientes compromisos de desarrollo de las acciones que se establecen en la Propuesta de Mediación para las cuales también se prevén específicos procedimientos, como la regulación normativa y la negociación colectiva. Corresponde a los destinatarios de la Mediación decidir las fórmulas para instrumentar sus compromisos para la puesta en práctica de la Mediación, las técnicas de seguimiento de tales fórmulas y los procedimientos de mediación y arbitraje para solventar las discrepancias que puedan surgir en su aplicación.

– Antes del martes 4 de abril, a las 13.00 horas, las partes comunicarán su decisión al Mediador, en el entendimiento de que la Mediación es un todo y su aceptación o rechazo vincula a la totalidad de ésta.

En Madrid a 30 de marzo de 2017.–El Presidente de la Mediación, Marcos Peña.