

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

- 4668** *Real 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.*

I

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, dio 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).

El Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, produce un claro efecto sobre el régimen de funcionamiento de las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías que operan en el sector, cuya obligación de pertenecer a las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP) desaparece, al tiempo que tiene un indudable efecto sobre la situación laboral de los trabajadores de la estiba portuaria, en la medida en que su contratación deja de hacerse de forma prioritaria a través de las referidas SAGEP.

Ahora bien, teniendo en cuenta el cambio sustancial que implicaba la nueva regulación del sector, el propio Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se dio cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea anteriormente referenciada, con objeto de que pudiera llevarse a cabo un tránsito ordenado, reconoció un período transitorio de adaptación de tres años, a contar desde el 14 de mayo de 2017, facilitando la estabilidad del empleo de los trabajadores de las SAGEP, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos, en el tránsito al nuevo escenario de libertad competitiva.

En este mismo sentido, a fin de posibilitar una rápida adaptación al carácter irregular de la prestación de los trabajadores portuarios, y sin perjuicio de la actividad de las empresas de trabajo temporal, el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, estableció en su artículo 4 la posibilidad de crear centros portuarios de empleo (CPE) cuyo objetivo habrá de ser la contratación de trabajadores portuarios para ser puestos a disposición de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, añadiendo seguidamente que a dichos centros portuarios de empleo les serán de aplicación la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, y la restante normativa aplicable a estas empresas.

Transcurridos casi dos años desde la entrada en vigor de la norma y cuando apenas queda un año para la conclusión del período transitorio, se ha realizado un análisis de la evolución y situación actual del sector tanto desde el punto de vista de la competencia como del empleo, poniéndose de manifiesto la necesidad de completar la regulación normativa a fin de garantizar un régimen de libre competencia en un marco laboral que asegure tanto la continuidad, regularidad y calidad del servicio manipulación de mercancías como la protección de los trabajadores. Competencia, calidad en el empleo y protección de los trabajadores son reconocidos como principios y objetivos en la normativa de la Unión Europea. Así, el artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) declara incompatibles con el mercado interior y quedarán prohibidos «todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre los Estados miembros y que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia dentro del mercado interior». Pero al mismo tiempo, las disposiciones de la Unión Europea reconocen la

necesidad de legislaciones nacionales que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores y el logro de los objetivos contemplados en el artículo 145 del TFUE, «en particular, potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea».

Por tanto, resulta esencial y urgente completar la regulación incluida en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, con los mismos principios que inspiraron el mismo. 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.

A tales efectos, para la regulación de las medidas contempladas en el presente real decreto-ley se han tenido en cuenta ambos principios y objetivos, realizando un análisis de competencia de acuerdo con los criterios y herramientas para la evaluación de la competencia de la OCDE, que a su vez recoge los principios básicos internacionalmente aceptados para establecer una regulación eficiente y favorecedora de la competencia: (i) Principio de necesidad y proporcionalidad; (ii) Principio de mínima distorsión; (iii) Principio de eficacia; (iv) Principio de transparencia; y (v) Principio de predictibilidad.

De acuerdo con el primero de los principios, se ha considerado que, toda norma que introduzca restricciones a la competencia debe venir precedida de una definición de sus objetivos y de una clara justificación de la introducción de las restricciones (existencia de una relación de causalidad entre la restricción a la competencia y la consecución del objetivo). En el presente supuesto, se considera que la norma propuesta no introduce restricciones a la competencia, pero, aun así, cada medida cumple con el principio de necesidad como se justificará a lo largo del expositivo.

En segundo lugar, ese mismo principio de necesidad y proporcionalidad pretende evitar que los instrumentos en que se materializa una posible restricción supongan solo una mejora relativa o marginal en términos de bienestar social pero que, al mismo tiempo, generen un grave daño en éste debido a las importantes restricciones a la actividad económica que imponen. En aplicación de este principio en derecho español y en relación con el caso concreto, ha de tenerse en cuenta el artículo 5 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado (LGUM). Este artículo dispone que cualquier límite establecido a una actividad económica deberá motivar su necesidad en una de las razones imperiosas de interés general del artículo 3.11 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Asimismo, deberá ser proporcionado a la razón invocada y habrá de ser tal que no exista otro medio menos restrictivo o distorsionador para la actividad económica.

La sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C- 576/13, produce un claro efecto sobre el régimen de funcionamiento de las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías que operan en el sector, cuya obligación de pertenecer a las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP) desaparece, al tiempo que tiene un indudable efecto sobre la situación laboral de los trabajadores de la estiba portuaria, en la medida en que su contratación deja de hacerse de forma prioritaria a través de las SAGEP. Sin perjuicio de la obligación del Reino de España de cumplir con dicha sentencia, se hace preciso conjugar en la aplicación la doble dimensión, empresarial y laboral, de manera que se produzca un tránsito ordenado a un nuevo marco en el que la aplicación de los principios del Derecho de la UE inspiradores de la libertad de competencia se lleve a efecto sin menoscabo de los derechos laborales básicos de los trabajadores y facilitando la estabilidad en el empleo. Se trata, por tanto, de buscar el punto de equilibrio en la aplicación práctica de la mencionada sentencia, evitando la situación de conflicto entre las libertades económicas y los derechos sociales, unas y otros amparados y soporte del acervo comunitario, o al menos reduciendo al mínimo sus efectos. No cabe duda de que se trata de una de las razones imperiosas de interés general que integran el contenido del mencionado precepto (artículo 5 de la LGUM) por remisión al artículo 3 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a

las actividades de servicios y su ejercicio, en particular, en su apartado 11, sobre la protección de los derechos y la seguridad de los trabajadores.

Y ello se hace respetando los criterios del principio de mínima distorsión, segundo de los analizados, por cuanto se remiten distintas cuestiones relativas a la organización de la actividad productiva al ámbito de la negociación colectiva; cumpliendo así, con la exigencia de los Tratados de la Unión Europea, cuando señalan que, para abordar las cuestiones laborales, la vía prioritaria ha de ser la negociación y acuerdo entre representantes de los agentes implicados (empresarios y trabajadores). Estas remisiones a la negociación se introducen en los artículos 3 y 4 de este real decreto-ley.

De manera excepcional, y teniendo en cuenta la singularidad del sector –y en particular la naturaleza coercitiva de la pertenencia a las SAGEP hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo,– se otorga a los agentes sociales la posibilidad de establecer la subrogación obligatoria de parte del personal de las SAGEP para casos en los que ciertas empresas deseen separarse de estas, posibilidad que podrá ejercerse durante el periodo transitorio establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo. Se prevé, para dicho supuesto, que los sistemas de asignación de trabajadores a las empresas salientes deban ser transparentes, objetivos y equitativos. Se trata, pues, de una potestad extraordinaria justificada por ciertos rasgos exclusivos del sector y únicamente aplicable durante el proceso de transición a la liberalización del mismo.

El principio de eficacia supone la capacidad de la norma de alcanzar los objetivos o efectos que se desea y en el presente caso, la conjugación de la remisión a la negociación colectiva para garantizar la estabilidad en el empleo produce el efecto querido de la transición ordenada en el plano laboral hacia la apertura de la competencia, que se refuerza con las medidas establecidas en los artículos 3 y 4 de este real decreto-ley.

El principio de transparencia implica la existencia de transparencia y claridad en el marco normativo, en el proceso de elaboración de las normas y en su ejecución.

El principio de predictibilidad comporta ofrecer a los operadores un marco estable y sólido, sin incertidumbres, que les proporcione seguridad jurídica, lo cual se logra dado el rango de la norma que se aprueba y el objetivo y ámbito de esta, consolidar el marco de liberalización de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías iniciado con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

Se ha comprobado, igualmente, además de los anteriores principios, que las medidas de carácter permanente incluidas en la norma proyectada no producen efectos negativos sobre la competencia, por los siguientes factores: (i) no se produce una limitación del número o variedad de proveedores. Si bien se exige a los socios de los centros portuarios de empleo, en el nuevo artículo 18 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que introduce el apartado Dos del artículo 2, que estos deberán obtener o ser titulares de la licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías otorgada de acuerdo con los artículos 109 y siguientes del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, o norma que lo sustituya, no supone una restricción a la competencia, puesto que para tal prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías ya es imprescindible obtener dicha licencia y, por otro lado, los centros portuarios de empleo convivirán con las empresas de trabajo temporal. La libertad y la competencia de los agentes en este sector resulta así preservada; (ii) los centros portuarios de empleo y las empresas temporales de empleo compiten en plena igualdad de condiciones, por lo que no se limita la capacidad competitiva de los agentes del sector; (iii) no se reducen los incentivos de los agentes para competir; y (iv) no afecta las alternativas e información de los consumidores.

II

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, el artículo 4 del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, prevé la posible creación de centros portuarios de empleo (en adelante, CPE) 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. Su creación 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.

Al mismo tiempo, la disposición transitoria primera del mismo Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, establece un período transitorio de adaptación de tres años, durante el cual las actuales SAGEP podían subsistir, salvo que se extinguieran previamente, manteniendo su objeto social de puesta a disposición de trabajadores portuarios a titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización para la prestación de servicios comerciales, independientemente de que sean o no accionistas. Expirado dicho período 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.

El artículo 2 contiene las modificaciones necesarias de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal con el fin de adaptar la actual regulación legal de las empresas de trabajo temporal a las especialidades que presentan los centros portuarios de empleo. Para ello se modifica, en primer lugar, el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, con el fin de integrar dentro del concepto de empresa de trabajo temporal la figura de los centros portuarios de empleo, y en segundo lugar se añade un nuevo capítulo V en dicha Ley donde específicamente se definen y regulan las características y modo de funcionamiento de los centros portuarios de empleo. Se garantiza así que todos los operadores, CPE y ETT, compitan en igualdad de condiciones en la prestación de servicios de puesta a disposición.

Dos son los elementos fundamentales que justifican la singularidad de las reglas contenidas en este nuevo capítulo V:

El primero, la limitación del ámbito funcional o sectorial en el que van a poder operar los centros portuarios de empleo, que queda reducido a la actividad de la estiba portuaria. A diferencia del carácter multisectorial que pueden presentar las usuarias de las empresas de trabajo temporal, los trabajadores que ocupen los CPE únicamente van a poder ser puestos a disposición de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.

La segunda especialidad, de no menor relevancia, la constituye el hecho de que la gran mayoría del personal perteneciente a los CPE cuenta con un contrato de trabajo por tiempo indefinido. El tránsito ordenado de los estibadores portuarios desde las anteriores SAGEP a los nuevos CPE va a implicar la incorporación a la plantilla de estos últimos de un contingente de trabajadores con un contrato fijo, realidad que necesariamente ha de tenerse en cuenta en la regulación de esta figura.

Por todo ello, manteniendo la obligación de los CPE de obtener la correspondiente autorización administrativa, se introducen en el capítulo V regulador de los centros portuarios de empleo algunas especialidades en materia de estructura organizativa y garantía financiera que respondan a las singularidades antes mencionadas.

A lo anterior se añaden algunas singularidades en relación con el cumplimiento de las obligaciones de información y de tipo documental, con el doble fin de evitar que supongan un elemento de distorsión y de contribuir a una mayor agilidad y eficacia en la gestión tanto de las contrataciones como de las correspondientes puestas a disposición.

La regulación se completa con la adición de una nueva disposición adicional en la que se prevé que a las empresas de trabajo temporal que desarrollen actividad en el sector portuario se les apliquen las singularidades de la nueva regulación de los CPE en materia de estructura organizativa y garantía financiera, respecto de los trabajadores del sector.

Para abordar la dimensión laboral, los propios Tratados de la Unión Europea señalan, como se ha indicado anteriormente, que la vía prioritaria ha de ser la de la negociación y el acuerdo entre los representantes de los agentes implicados, las empresas y los trabajadores portuarios, al mismo tiempo que las normas de desarrollo la Unión Europea reconocen igualmente la necesidad de disposiciones para proteger a los trabajadores en supuestos concretos, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos. Libertad de establecimiento y protección de los derechos de los trabajadores se convierten en pilares básicos de este proceso de transformación del sector.

En primer lugar, el artículo 3 reconoce a las empresas titulares de la licencia de servicio portuario de manipulación de mercancías, en su condición de empleadoras, el ejercicio de las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios, en los términos previstos en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, TRLET) entre las cuales se entiende incluida la de designar al personal necesario para realizar cada una de las actividades portuarias.

El artículo 4 recoge expresamente dos supuestos en los que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales podrán establecer las medidas necesarias para el mantenimiento de los derechos de los trabajadores con el fin de garantizar el principio de estabilidad y calidad en el empleo, así como la protección de los derechos de los trabajadores: el primero, cuando las empresas titulares de las licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías opten por dejar de ser accionistas de las SAGEP, produciéndose el decrecimiento de la actividad de esta. Esta opción podrán efectuarla hasta la finalización del período transitorio que concluye el 14 de mayo de 2020 habida cuenta que llegado ese momento deberán extinguirse o transformarse en CPE; el segundo, cuando las SAGEP opten por transformarse en CPE, opción que igualmente deberá realizarse dentro del mismo límite temporal.

Por tanto, la norma recoge una habilitación legal a que, a través de la negociación colectiva, se pueda acordar una subrogación obligatoria de trabajadores, en el primero de los casos, cuando las empresas titulares de las licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías opten por dejar de ser accionistas de las SAGEP, produciéndose el decrecimiento de la actividad. Esta habilitación tendrá una vigencia temporal limitada dado que finalizará cuando concluya el período transitorio de adaptación de tres años que reconoció el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, y aplicable únicamente a los trabajadores que, a la entrada en vigor de aquel, estuvieran prestando servicios portuarios de manipulación de mercancías y sigan prestándolo a la entrada en vigor del presente real decreto-ley.

Desde la perspectiva de la normativa de la Unión Europea, debe destacarse que el TFUE establece como una de las libertades fundamentales la libertad de establecimiento. Esta libertad, solo puede ser restringida por razones imperiosas de interés general, y precisamente la protección de los derechos de los trabajadores es una de estas razones, tal y como ha sido reconocido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en numerosas ocasiones (véanse, entre otros, la sentencia de 11 de diciembre de 2007, recaída en el asunto C-438/05; los casos acumulados C 369/96 y C 376/96 Arblade y otros [1999] ECR I 8453, párrafo 36; Caso C 165/98 Mazzoleni e ISA [2001] ECR I 2189, párrafo 27; Casos C 49/98, C 50/98, C 52/98 a C 54/98 y C 68/98 a C 71/98, Finalarte y otros [2001] Rec. I 7831, párrafo 33). A estos efectos, la necesidad de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores y sus derechos adquiridos, permitiendo la competitividad del sector en una situación transitoria es el objetivo principal de esta disposición. Es el interés superior de protección de los trabajadores lo que justifica esta medida adicional para el marco jurídico del sector de la estiba en España. En todo caso, la concreción de la subrogación deberá hacerse vía convenio colectivo y el mecanismo subrogatorio que, en su caso, pueda acordarse deberá ser transparente, objetivo y equitativo, tal y como recoge expresa y específicamente el artículo 4, respetando así los criterios de transparencia, objetividad e igualdad de trato recogidos en la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, de aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, traspuesta actualmente en nuestro ordenamiento nacional en el artículo 44 del TRLET.

El segundo de los supuestos previstos en el artículo 4 del presente real decreto-ley, cuando las SAGEP se transformen en CPE, dota igualmente de seguridad jurídica el período transitorio de adaptación. Como se ha indicado anteriormente, durante el período transitorio las SAGEP pueden transformarse en CPE. Asimismo, finalizado el período transitorio las SAGEP que no se hayan extinguido, podrán continuar su actividad obteniendo las autorizaciones exigidas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo

temporal. En estos casos, la entidad económica mantiene su identidad, esto es, mantiene su objeto consistente en el empleo de trabajadores 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. Por tanto, es necesaria la aplicación de las disposiciones que, tanto desde la perspectiva de la Unión Europea como en su trasposición al ordenamiento nacional, se han aprobado para proteger a los trabajadores y garantizar el mantenimiento de sus derechos, en los términos previstos en la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, anteriormente referenciada, y, en consecuencia, en el artículo 44 del TRLET.

El artículo 5 modifica el artículo 3.1 del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, para recoger que los alumnos que se encuentren cursando el certificado de profesionalidad de «Operaciones portuarias de carga, descarga, desestiba y transbordo» puedan, a través de un contrato para la formación y el aprendizaje realizar labores de estiba y acreditar las horas necesarias para el módulo de prácticas laborales no profesionales.

Finalmente, el real decreto-ley incluye dos disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

La disposición adicional primera establece la necesidad de que el Ministerio de Fomento remita anualmente a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos un informe que recoja la evolución de la liberalización del sector de la estiba.

La disposición adicional segunda establece un plazo de nueve meses para la adaptación al presente real decreto-ley de las normas convencionales vigentes.

La disposición derogatoria afecta a dos disposiciones del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, que quedan sustituidas por la regulación recogida en el presente real decreto-ley.

La disposición final primera corresponde al título competencial.

La disposición final segunda pretende recoger una singularidad en el artículo 75 de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea, de manera que la existencia de un mínimo de operación en el concepto de aterrizaje y servicios en tránsito de aeródromo no penalice al transporte comercial en helicóptero que se realiza en los helipuertos de Ceuta y Algeciras, siendo urgente su adopción para reducir la presión sobre los operadores de helicópteros que prestan el servicio en los helipuertos de Ceuta y Algeciras, contribuyendo por tanto a que tales servicios puedan resultar viables económicamente y beneficiar claramente la cohesión territorial y la conectividad de ambas regiones, por cuanto permite el transporte por vía aérea de los ciudadanos, en particular de Ceuta con la Península, no existiendo en la práctica un modo de transporte aéreo alternativo para estos territorios, al no disponer de una infraestructura aeroportuaria que permita la operación de aeronaves diferentes a los helicópteros.

La disposición final tercera modifica el artículo 67 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social a fin de adaptar la declaración de Servicios y Estudios para la Navegación Aérea, SME (SENASA), como medio propio a la nueva regulación de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre, de Contratos del Sector Público, resultando necesario e inaplazable dicha adaptación con el fin de dotar a las autoridades nacionales en materia de seguridad aeronáutica del instrumento necesario para dar una adecuada respuesta a las crecientes exigencias en materia de seguridad aérea, con fuertes crecimientos en el tráfico aéreo, diversos cambios tecnológicos y regulatorios.

La disposición final cuarta establece que el real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

III

Tanto la modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal como la conclusión de la adaptación del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías es esencial para poder culminar la transformación o extinción de las SAGEP garantizando la estabilidad en el empleo, en un marco de libre competencia, antes de la finalización del período transitorio y por tanto, constituye una situación de extraordinaria y urgente necesidad, que justifica una acción normativa del Gobierno al amparo del artículo 86.1 de la Constitución Española.

En efecto, el requisito de la extraordinaria necesidad concurre al ser imprescindible por la necesidad de dar de manera urgente seguridad al régimen jurídico de la estiba, garantizando la transición ordenada en el proceso de transformación o extinción de las SAGEP. Dicha necesidad se impone como una obligación al legislador, que no puede ser desatendida por su importancia esencial para el desenvolvimiento normal de la actividad de la estiba en los puertos.

Respecto al presupuesto habilitante de urgencia en la aprobación de este real decreto-ley, es inaplazable pues la indeterminación en que se encuentra el régimen jurídico aplicable ha causado una gran inestabilidad en el sector. Es preciso poner fin a dicha situación.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que con la aprobación 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, se dio 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 2009/2045). Sin embargo, a partir de la tramitación del desarrollo reglamentario referido en la citada norma y la denuncia presentada ante la Comisión con los riesgos de apertura de un nuevo procedimiento de infracción consecuencia de esta, el seguimiento de las instituciones comunitarias sobre las reformas en el sector se ha intensificado en este último período, instando a las autoridades nacionales a garantizar la efectividad del nuevo marco.

De todo lo anterior resulta que, en este caso, el real decreto-ley representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional, que subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes.

Por tanto, en el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan, concurren, por su naturaleza y finalidad, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuestos habilitantes para la aprobación de un real decreto-ley.

Asimismo, el presente real decreto-ley respeta los límites constitucionalmente establecidos para el uso de este instrumento normativo, pues no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las comunidades autónomas ni al derecho electoral general.

En este sentido, debe indicarse que las materias que se abordan han sido modificadas en el pasado, atendiendo a razones de urgente necesidad, a través de este instrumento, como el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el real decreto-ley se ajusta a los principios de buena regulación y, en particular, a los principios de necesidad y eficiencia, existiendo fundadas razones de interés general para su aprobación.

Por una parte, resulta evidente el principio de proporcionalidad, toda vez que las medidas contempladas en esta norma, tanto de regulación de las especificidades de las empresas de trabajo temporal en el ámbito de la estiba como de medidas de organización del trabajo de la estiba y estabilidad del empleo, se ajustan plenamente al objetivo que pretende conseguirse mediante este instrumento. Asimismo, cumple los principios de seguridad jurídica ya que es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, asegurando su correcta incardinación y congruencia con la regulación vigente. Por lo demás, la norma es coherente con el principio de transparencia al haber cumplido estrictamente con los procedimientos exigidos en la tramitación de un decreto-ley.

Por otra parte, las medidas contenidas en el real decreto-ley son adecuadas y proporcionadas a las necesidades que exigen su dictado, sin que a estos efectos quepa considerar que existan otras alternativas menos restrictivas o que impongan menos obligaciones a los destinatarios, más bien al contrario, tras la adopción de esta norma con rango de ley se establecerán mejoras sustanciales en el ámbito de la estiba.

Por último, se hace necesario destacar que el pasado 20 de febrero de 2019 se aprobó por unanimidad en la Comisión de Fomento del Congreso de los Diputados una Proposición No de Ley por la que «Se insta al Gobierno a utilizar los instrumentos jurídicos necesarios para completar el régimen jurídico de la estiba, de forma que, con el máximo consenso posible en el sector y respetando los principios de la normativa europea, se incluyan las disposiciones necesarias, del rango normativo que se requiera, para dar cumplimiento al objetivo de conjugar los principios de libertad de contratación con los derechos de los trabajadores conforme dispuso la sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014». El presente real decreto-ley da respuesta a esta proposición no de ley.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y del Ministro de Fomento y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de marzo de 2019,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

El objeto del presente real decreto-ley es consolidar el marco de liberalización del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías iniciado con la entrada en vigor 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).

Artículo 2. *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo párrafo al final del artículo 1 con la siguiente redacción:

«Los centros portuarios de empleo que puedan crearse al amparo de lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, operarán como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria, con las particularidades previstas en el capítulo V de esta ley y en su reglamento de desarrollo.»

Dos. Se añade un nuevo capítulo V con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO V

Centros portuarios de empleo

Artículo 18. *Centros portuarios de empleo.*

1. Los centros portuarios de empleo tienen por exclusivo objeto el empleo de trabajadores 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 profesional de aquellos, la cual también podrá realizarse mediante el resto de alternativas previstas legalmente.

2. Las empresas que formen parte de un centro portuario de empleo deberán ser titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías y obtener una autorización administrativa previa, según lo previsto en el artículo 2, con las siguientes especialidades:

a) En su denominación incluirán los términos «centro portuario de empleo» o su abreviatura «CPE», en lugar de los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».

b) A efectos de lo establecido en el apartado 3 del artículo 2, el número mínimo de trabajadores con contrato de duración indefinida con que deberá contar el centro portuario de empleo para prestar servicios como personal de estructura bajo la dirección del mismo, se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente en el año anterior. En todo caso, al inicio de su actividad deberá contar al menos con dos trabajadores de estructura con contrato de duración indefinida, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad del centro portuario de empleo.

3. La garantía financiera que los centros portuarios de empleo deberán constituir y mantener actualizada, en los términos y a los fines previstos en el artículo 3 de esta ley y en sus normas de desarrollo, deberá alcanzar el diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior correspondiente al personal de estiba portuaria que haya sido empleado bajo una modalidad de contratación temporal para ser puesto a disposición de las empresas a que se refiere el apartado 1, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, vigente en cada momento.

4. La obligación de remitir a la autoridad laboral la relación de contratos de puesta a disposición celebrados a que se refiere el artículo 5.1, así como la obligación de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 9, se entenderán referidas únicamente a los trabajadores portuarios contratados temporalmente.

Artículo 19. *Contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios.*

1. Los contratos de puesta a disposición celebrados por los centros portuarios de empleo con empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales, para poner a disposición de estas últimas trabajadores portuarios contratados por los primeros, se regirán por lo dispuesto en el capítulo II de esta ley con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.

2. Los contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios podrán celebrarse para cubrir necesidades de personal de estiba propias del servicio de manipulación de mercancías de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de mercancías o de autorización de servicios comerciales.

3. Se entenderán como necesidades del servicio portuario de manipulación de mercancías y de los servicios comerciales portuarios las que demande la atención, de modo estable o de forma temporal, de las actividades definidas dentro de dichos servicios en la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Artículo 20. *Relaciones laborales en los centros portuarios de empleo.*

1. Los contratos de trabajo celebrados por los centros portuarios de empleo con trabajadores portuarios para ser puestos a disposición de las empresas a que se refiere el artículo anterior, podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

2. Los contratos de trabajo por tiempo indefinido se concertarán por escrito en los términos previstos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a las formalidades y al modelo que se establezcan en la negociación colectiva.

En estos casos, las correspondientes órdenes de servicio podrán ser remitidas a los trabajadores portuarios a través de medios electrónicos en los términos que se acuerden en la negociación colectiva. Del mismo modo se podrá hacer llegar la comunicación de las órdenes de servicio a las empresas usuarias.

3. Los contratos de trabajo de duración determinada que se suscriban por los centros portuarios de empleo se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de esta ley con las particularidades siguientes:

a) Los contratos temporales de estibadores portuarios se formalizarán por escrito, de acuerdo con lo establecido para la modalidad de contratación de que se trate.

b) Mediante la negociación colectiva se podrán determinar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos.

4. Las menciones a la negociación colectiva contenidas en este artículo deben entenderse exclusivamente referidas a la realizada en el sector de estiba, siguiendo en todo caso la prioridad aplicativa de los convenios prevista en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

Artículo 21. *Relación del trabajador portuario con las empresas usuarias.*

1. Las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios contratados por los centros portuarios de empleo corresponderán a la empresa titular de la licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios durante el período de puesta a disposición.

2. Las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios a cuya disposición sean puestos trabajadores portuarios ocuparán el mismo lugar que las demás usuarias respecto de las empresas de trabajo temporal, y deberán cumplir las obligaciones que establece el capítulo IV de esta ley y las restantes normas que les resulten de aplicación.

3. Los trabajadores portuarios cedidos por centros portuarios de empleo ostentarán frente a las empresas usuarias todos los derechos que les reconoce esta ley, así como los que se puedan establecer mediante la negociación colectiva.

4. Lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación respecto de las empresas usuarias titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.»

Tres. Se añade una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

«Disposición adicional séptima. *Normas específicas para el sector de la estiba portuaria.*

A las empresas de trabajo temporal que realicen la actividad de puesta a disposición de personal de estiba portuaria les serán de aplicación las normas previstas para los centros portuarios de empleo en los apartados 2.b) y 3 del artículo 18, respecto de esos trabajadores.»

Artículo 3. *Facultades de organización y dirección.*

1. Corresponde a la empresa titular de la licencia de servicio portuario de manipulación de mercancías, en su condición de empleadora, el ejercicio de las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios, en los términos previstos en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Idénticas facultades le corresponden a la empresa en el caso de que la contratación de los trabajadores portuarios se haya realizado por medio de centros portuarios de empleo o empresas de trabajo temporal.

2. Entre las facultades de dirección y organización a que se refiere el apartado anterior, se entiende incluida la de designar al personal necesario para realizar cada una de las actividades portuarias.

El establecimiento de medidas orientadas a lograr una mayor flexibilidad y que permitan garantizar la mejora de la productividad y de la calidad del empleo en el sector, se llevará a cabo en los términos que se determinen en la negociación colectiva. La negociación se llevará a cabo por los sujetos legitimados para negociar conforme a las

reglas sobre estructura de la negociación colectiva y al régimen de prioridad de aplicación de los convenios colectivos establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

3. De acuerdo con los principios de regulación eficiente y favorecedora de la competencia, y siempre cumpliendo las normas de prioridad aplicativa de los convenios que establezca el Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales podrán acordar, entre las medidas complementarias para la mejora de la competitividad de los puertos, reglas sobre la adscripción del personal a las tareas portuarias, estabilidad y calidad en el empleo, regulación del tiempo de trabajo, movilidad funcional y polivalencia, o sobre clasificación y formación profesional, entre otras.

4. Las medidas de flexibilidad que se pacten se podrán incorporar a los acuerdos laborales o a la negociación colectiva en la forma y condiciones que las partes acuerden.

Artículo 4. *Estabilidad y calidad en el empleo.*

1. 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 que, a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, estuvieran prestando servicios portuarios de manipulación de mercancías y sigan prestándolo a la entrada en vigor del presente, en los supuestos previstos en los siguientes apartados.

2. Cuando las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías opten por dejar de ser accionistas de la SAGEP, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, produciéndose el decrecimiento de la actividad de esta última, procederá la aplicación del mecanismo subrogatorio cuando así se acuerde conforme a lo dispuesto en el apartado 1. Igual facultad negociadora dispondrán las citadas organizaciones cuando los socios de las SAGEP opten por su disolución. El mecanismo subrogatorio que, en su caso, pueda acordarse deberá ser transparente, objetivo y equitativo, de acuerdo con los principios y garantías que informan el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

3. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, en los casos en que conforme a la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, las SAGEP opten por transformarse en centros portuarios de empleo, el nuevo centro portuario se subrogará en la posición de empleador de los trabajadores de las SAGEP una vez consumada la sucesión de la actividad relativa al empleo de trabajadores de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, entre empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las facultades conferidas por el presente artículo a los agentes sociales, podrán ejercerse exclusivamente durante el periodo transitorio establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

Artículo 5. *Modificación 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.*

El artículo 3.1 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, queda modificado en los siguientes términos:

«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.

También podrán realizar actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales 0 (Auxiliar) y I (Especialista) del IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, o los que en el futuro los sustituyan, que, bajo un contrato para la formación y el aprendizaje, se encuentren cursando el certificado de profesionalidad definido anteriormente, en alternancia de la formación teórica con la actividad laboral retribuida. A través de la actividad realizada con este contrato de formación y aprendizaje quedarán acreditadas las horas correspondientes al Módulo de Prácticas Profesionales no laborales necesario para obtener el Certificado de Profesionalidad «Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo-Nivel 2.»

Disposición adicional primera. *Informe de evolución.*

Con periodicidad anual, comenzando un año después de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el Ministerio de Fomento remitirá a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos un informe que recoja la evolución de la liberalización del sector de la estiba. En particular, dicho informe deberá reflejar la evolución del empleo y los flujos de entrada y salida de trabajadores a la estiba, la contratación dentro y fuera de los centros portuarios de empleo, las condiciones laborales, las magnitudes básicas del sector de formación de estibadores, y el impacto de todo ello sobre la competitividad portuaria española.

Disposición adicional segunda. *Normativa convencional.*

1. En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, las normas convencionales vigentes deberán adaptarse a lo dispuesto en el mismo, en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, y en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

2. Transcurrido dicho plazo, las disposiciones de los convenios colectivos que incumplan lo previsto en el párrafo precedente serán nulas de pleno derecho.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogados:

1.º El apartado 2 de la disposición final tercera, y el anexo I 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).

2.º La disposición final cuadragésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas que corresponden al Estado en materia de legislación laboral, hacienda general y deuda del Estado, y puertos de interés general, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.ª, 14.ª y 20.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea.*

Con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, se añade un nuevo párrafo al apartado 4 del artículo 75 de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea, con la siguiente redacción:

«Tampoco será de aplicación el mínimo por operación en concepto de aterrizaje y servicios de tránsito de aeródromo en los aeropuertos españoles de la red Aena SME, S.A., en el caso de las operaciones regulares comerciales de helicópteros con origen en los helipuertos de Ceuta y Algeciras.»

El resto del artículo permanece con la misma redacción.

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.*

Con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y vigencia indefinida se modifica el apartado uno del artículo 67 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Uno. Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica SME MP, S.A. (SENASA), tendrá la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado, y de aquellos entes, organismos y entidades vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, ya se rijan por el derecho público o privado, siempre que tengan la condición de poderes adjudicadores, de conformidad con el artículo 3.3 de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre, de contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, y estará obligada a realizar los trabajos que le encomienden en las siguientes materias:

- a) Actuaciones, trabajos y estudios necesarios para la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el ejercicio de sus funciones por el personal aeronáutico civil.
- b) Trabajos necesarios para la verificación del cumplimiento de los requisitos para la realización de las operaciones aéreas. Estudios y proyectos técnicos relativos a la operación de aeronaves.
- c) Trabajos y estudios necesarios para la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para la certificación de productos y piezas aeronáuticos.
- d) Trabajos y estudios necesarios para constatar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la concesión y mantenimiento de las licencias y autorizaciones de explotación de las compañías aéreas y de las autorizaciones necesarias para la realización de trabajos aéreos, transporte privado, vuelos locales y otras actividades de tráfico aéreo.
- e) Trabajos, estudios y proyectos técnicos para la gestión de las subvenciones al transporte aéreo y quejas de usuarios.
- f) Trabajos, estudios y proyectos técnicos para implantar y mantener los requisitos de seguridad, mantenimiento, operación, gestión y supervisión de los sistemas de navegación aérea y de las instalaciones aeroportuarias.
- g) Trabajos de colaboración técnica con la Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes de Aviación Civil y con la Comisión de Estudio y Análisis de Notificaciones de Incidentes de Tránsito Aéreo.
- h) Trabajos, estudios y proyectos de colaboración y cooperación con las Autoridades y organismos aeronáuticos de otros Estados y con organismos aeronáuticos internacionales.

i) Trabajos de colaboración técnica en materia de formación aeronáutica, incluido el desarrollo de programas y herramientas de formación asistidos por ordenador, así como las demás actividades complementarias o accesorias de estas.

j) Trabajos, estudios y proyectos de colaboración técnica en materia de procedimientos y simulaciones operativas relacionados con el sector aéreo, así como las demás actividades complementarias o accesorias de estas.

k) Operación de aeronaves, trabajos aéreos, y las actuaciones y trabajos necesarios para llevar a cabo los mismos, la gestión de la aeronavegabilidad y el mantenimiento, diseño y producción de componentes o equipos, y aeronaves, así como las demás actividades complementarias o accesorias de estas.

l) Prestación de servicios de consultoría, realización de estudios, asistencias técnicas, redacción, ejecución y supervisión de proyectos, incluidos los de seguridad, medioambientales, de investigación e innovación, relacionados con la ingeniería aeronáutica y sus aplicaciones.

m) Cualesquiera otras actividades diferentes de las anteriores, que así se establezcan en sus Estatutos y estén incluidas en el objeto social de SENASA, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32.2.d) de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre.

La actuación de SENASA como medio propio se ajustará a los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre.»

El resto del artículo permanece con la misma redacción.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

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

Dado en Madrid, el 29 de marzo de 2019.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN