

## **ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ESTIBA PORTUARIA\***

Jaime Cabeza Pereiro<sup>1</sup>  
Universidad de Vigo

### **I. Introducción**

El art. 2 del Estatuto de los Trabajadores incluye en su listado de relaciones laborales especiales –letra h)– “la de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas”. Debe anticiparse desde ahora que dicha relación laboral no figuraba desde 1980 en el elenco originario del referido art. 2, sino que tuvo que ser la disp. adic. primera de la Ley 32/1984, de 2 agosto, de reforma parcial del ET, la que la incluyera expresamente. Ahora, el texto refundido del 1995 la ubica, correctamente, en su lugar natural, entre las demás relaciones especiales.

Hay una razón de suficiente peso para concebir especialidades frente a las normas comunes del contrato de trabajo, dimanante de la especial naturaleza de la prestación de servicios. Se trata de evitar el empleo casual, tradicionalmente característico de las actividades portuarias. La carga y descarga de buques es una actividad siempre dependiente de los momentos en que los mismos atraquen a puerto, de tal suerte que la actividad de los estibadores y su ocupación efectiva sólo se producen en momentos puntuales. Tal circunstancia ha producido tradicionalmente una fuerte precarización en

---

\* Este texto coincide, básicamente, con el que aporté a las III Jornadas Compostelanas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el 26 noviembre 1999. Quiero agradecer la invitación que me cursaron las profesoras Mella Méndez y Ferreiro Regueiro.

1 Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

el empleo, a la cual los modernos ordenamientos laborales han tratado de dar respuesta. La E. de M. del RD-Ley 2/1986, de 23 mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques, se hace eco de estas particularidades: "...se establece un nuevo régimen laboral en el ámbito portuario, pasando de una prestación de servicios por cuenta de varios empresarios, con carácter irregular y no permanente, con sus lógicos efectos en cuanto a la existencia de amplios períodos de desempleo a lo largo del año, a un régimen jurídico caracterizado por la definición clara del sujeto empresarial..."

Desde otro punto de vista, debe tenerse en cuenta que la actividad de estiba y desestiba ostenta un carácter estratégico indudable. No es casual que su regulación hubo de incluirse en una norma de urgencia dictada a los pocos meses del ingreso del Reino de España en las Comunidades Europeas, sustituyendo una regulación anterior obsoleta e inadecuada, para dar respuesta a los retos de las economías modernas, más globalizadas. Entre los Estados ribereños, unas reglas muy rígidas sobre la relación laboral de los estibadores pueden atraer la actividad portuaria hacia enclaves con condiciones más flexibilizadas. Pero es la propia circunstancia de la pertenencia a la Unión Europea una circunstancia que acaso exija la renovación de la normativa vigente, posiblemente contradictoria con el Derecho de la competencia.

Los trazos más significativos de esta relación laboral especial se contienen –ya se ha anticipado– en norma con rango de ley, el RD-ley 2/1986, de 23 mayo. La trascendencia de las actividades portuarias de carga y descarga, estiba y desestiba de mercancías para la economía española es indudable –así lo reconoce su exposición de motivos– habida cuenta del importante volumen de mercancías que se genera a través de sus puertos. Ello justifica el tratamiento de la materia –servicio público de estiba en general, cuestión que excede de la regulación de la relación laboral– en norma con rango de ley. Por lo demás, cuenta con un reglamento de desarrollo y ejecución, aprobado por RD 371/1987, de 13 marzo.

Pero en la regulación de este sector debe tenerse en cuenta el reparto de competencias que diseña la Constitución. El art. 149.1.20 otorga al Estado competencia exclusiva sobre puertos de interés general<sup>2</sup>. Para los puertos que

---

2 Sobre esta materia, debe tenerse en cuenta la Ley 27/1992, de 24 noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, modificada por Ley 62/1997, de 26 diciembre.

no tengan esa consideración, y por lo que respecta a la C.A. de Galicia, la Xunta recibió las correspondientes transferencias por RD 145/1993. Poco después, la Ley de 29 noviembre 1994, del Parlamento de Galicia, creó el Ente Público "Portos de Galicia", y por Decreto 125/1997, del Consello da Xunta, se asignaron a dicho ente las funciones y servicios en materia de estiba y desestiba para los puertos no calificados de interés general.. Mientras tanto, el Ente Público se ubicó en el seno de, la Consellería de Familia, Muller e Xuventude –en la actualidad, Familia, Promoción do Emprego, Muller e Xuventude-. De ahí que en cada puerto deba constituirse una sociedad a imagen y semejanza de las estatales que se configuran en los puertos de competencia exclusiva del Estado. Por lo tanto, todo cuanto en adelante se diga sobre sociedades estatales debe aplicarse, *mutatis mutandis*, a las sociedades autonómicas<sup>3</sup>.

A la normativa contenida en el citado Real Decreto-ley le cabe el privilegio de ordenar el primer supuesto de prestamismo laboral lícito en el ordenamiento jurídico español, precursor de las actuales empresas de trabajo temporal. Pero este carácter de antecedente no puede magnificarse hasta el punto de identificar las sociedades de estiba con empresas de trabajo temporal. Se trata de entidades distintas, sometidas a reglas distintas, sin que sea posible aplicarles a unas las normas reguladoras de las otras.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que el mundo tecnológico ha impactado con fuerza en el sector desde hace ya tiempo. Las técnicas de carga y descarga de buques han sufrido profundos cambios, que han redundado en un decremento de la mano de obra necesaria. Como consecuencia, uno de los problemas más evidentes consiste en la existencia de excedentes de mano de obra, lo cual produce constantes regulaciones de empleo<sup>4</sup>. Por lo

---

3 A este respecto, bien está reproducir el art. 1.2 del Real Decreto-ley: "lo dispuesto en este Real Decreto-ley será también de aplicación para los puertos que no tengan la consideración de interés general, pero en los que ejerciese sus funciones la Organización de Trabajos Portuarios en la fecha de su entrada en vigor.

Ello no obstante, si los puertos a los que se refiere el párrafo anterior fuesen gestionados por una Comunidad Autónoma, corresponderá a ésta determinar la organización del servicio, siendo, sin embargo, de aplicación en tales supuestos la normativa de carácter laboral establecida en los capítulos IV y V de esta norma; a estos efectos las referencias que a las Sociedades estatales se efectúan en la normativa aludida se entenderán hechas a los sujetos a quienes atribuyan las Comunidades Autónomas las funciones que el presente Real Decreto-ley atribuye a dichas sociedades".

4 Debe destacarse, en este sentido, cómo la disp. final del "Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario", aprobado por Resolución de la Dirección General

demás, el avance tecnológico no ha sido suficiente para disminuir las tasas de siniestralidad laboral, particulamente altas en el ámbito portuario. Tal circunstancia se ve agravada por una normativa vestusta –Orden de 6 febrero 1971, que aprobó el Reglamento de seguridad e higiene en el trabajo de los estibadores portuarios-, cuyas exigencias preventivas no responden a los referidos cambios tecnológicos ni a las particularidades de la actual actividad de estiba.

## II. La utilización de las sociedades estatales y sus excepciones

Ya se ha anticipado que la relación especial se cimienta a partir de una suerte de prestamismo laboral. Debe considerarse, así pues, la existencia de una entidad empleadora de obligada constitución en cada puerto<sup>5</sup> –sociedad estatal o, en su caso, sociedad autonómica-, un trabajador y una empresa cesionaria –la empresa estibadora-. Ésta debe participar necesariamente en el capital social de aquélla, en función de unos criterios que regula el art. 5 del RD-ley 2/1986. De modo que, si respecto de alguna de las empresas estibadoras se extingue el contrato de gestión del servicio público, las restantes deberán adquirir forzosamente sus acciones –art. 8- en proporción al capital social de cada una de ellas. Contrariamente, si se incorpora un nuevo socio, los restantes deberán enajenarle obligatoriamente acciones con idéntico criterio de proporcionalidad. Pero el Estado, accionista mayoritario, no está obligado a adquirir nuevas acciones, ni a venderlas si tal venta le hace perder dicha condición de titular de más de la mitad del capital social. Por lo demás, la sociedad se va a financiar con cuotas mensuales de las empresas estiba-

---

de Trabajo de 3 noviembre 1993 (BOE de 16 noviembre) establece un Plan de Empleo específicamente destinado a reducir excedentes de mano de obra.

5 De conformidad con el art. 7.1 del RD-ley 2/1986, de 23 mayo, en cada puerto de interés general se constituirá una sociedad estatal “como sociedad anónima de acuerdo con lo previsto en el art. 6.1 a) de la Ley General Presupuestaria”. En el caso de puertos que no sean de interés general y que se gestionen por una Comunidad Autónoma, se deben aplicar también los preceptos del Real Decreto-ley, sustituyéndose la referencia a las sociedades estatales por la hecha a los sujetos a quienes atribuyan las Comunidades Autónomas las funciones que en el Estado corresponden a las sociedades estatales. Una aplicación práctica de esta obligación de constituir sociedad autonómica puede colegirse en STSJ de Galicia de 26 octubre 1998 (Ar. 6281). En ella, se responsabilizó al ente público “Puertos de Galicia” como empleador de unos estibadores portuarios en los puertos de Corcubión, Laxe, Camariñas y Corme, en los que todavía no se había constituido la correspondiente sociedad pública.

doras que la participan, también en función de criterios de proporcionalidad, en este caso relativos a la utilización de sus servicios<sup>6</sup>. En otro orden de cosas, la sociedad estatal debe cumplir los fines de garantizar la profesionalidad de los trabajadores portuarios y la regularidad en la prestación de servicios de estiba y desestiba.

Conviene no perder de vista dichos mecanismos de financiación, puesto que a la postre producen un efecto de encarecimiento del servicio que no puede olvidarse. De ello ha sido consciente el legislador, como muestra la disp. adic. tercera de la Ley 27/1992, de 24 noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, cuyo apartado 3 autoriza al Gobierno, a la vista de las circunstancias económicas concretas en las que se desarrolla el servicio público de estiba, a suspender las previsiones del Real Decreto-ley 2/1986, con el objeto de garantizar una adecuada ordenación de la actividad económica en el sector afectado. Esta posibilidad ha sido utilizada por el RD 2541/1994, de 29 diciembre, que dejó en suspenso la aplicación de dicha norma de urgencia a las labores y actividades de carga y descarga, estiba y desestiba y transbordo de pesca fresca, congelada o de bacalao en los buques y dentro de la zona portuaria por un período entre el 19 enero 1995 y el 1 noviembre 1998. Tal suspensión, debida a la situación negativa por la que atravesaba el sector, ha sido prorrogada por un período de seis años contados a partir del 1 noviembre 1998 por el RD 2222/1998, de 16 octubre, pues la coyuntura "se ve agravada por el hecho de que el mercado pesquero de la Unión Europea se encuentra inmerso en la actualidad en una fuerte competencia con los mercados asiáticos y los de la Europa oriental". De modo que el esquema que se va a estudiar no se aplica a un ámbito tan estratégico en Galicia como el sector pesquero.

### **III. Colocación, contratación y cesión de estibadores portuarios**

El art. 9 preveía la contratación de estibadores por las sociedades estatales solamente a través de un registro oficial que debía existir en las oficinas de empleo. Para acceder a este registro se requería previamente haber superado las correspondientes pruebas de aptitud y haber seguido los

---

<sup>6</sup> La disp. adic. tercera del "Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario" añade ciertas reglas sobre la financiación de las sociedades estatales.

oportunos cursos de perfeccionamiento portuario. Sin embargo, la disp. adic. séptima de la Ley 10/1994, de 10 mayo, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, suprimió los registros oficiales de estibadores portuarios y declaró derogadas las referencias normativas a los mismos de los arts. 9 y siguientes del RD-ley 2/1986. De ahí que, actualmente, haya de entenderse que la contratación de estibadores portuarios debe hacerse a través de las oficinas de empleo sin más. Lo cual siguen constituyendo especialidad con respecto a la relación laboral común, pues está excluida la posibilidad de recurrir a las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro. En apariencia continúa el monopolio de la oficina pública de empleo. Y la desaparición de los registros especiales no es óbice para que persista la exigencia de las pruebas de aptitud.

Una vez contratados por las sociedades estatales, éstas se comprometen a proporcionar adecuada formación a los estibadores. Sólo los que hayan acreditado su competencia profesional por su vinculación a las sociedades estatales pueden prestar los servicios portuarios correspondientes, con una excepción que más adelante se comenta. Ello no quiere decir, no obstante, que la única posibilidad de prestar tareas portuarias constituya en emplearse con las sociedades estatales. También las empresas estibadoras pueden contratar directamente trabajadores, aunque en tal caso la relación resultante no se regirá por las normas especiales del Real Decreto-ley 2/1986, sino por las reglas ordinarias del Estatuto de los Trabajadores<sup>7</sup>. Existen, así pues, estibadores de relación especial -los contratados por las sociedades estatales- y de relación común -aquellos cuya empleadora es una empresa estibadora-. Pero unos y otros han de tener perfectamente acreditada su profesionalidad y el sistema de colocación es en ambos casos el anteriormente descrito a través de la oficina pública.

Si la relación laboral se formaliza con la sociedad estatal, el contrato debe ser por tiempo indefinido -art. 14-. No parece que haya obstáculos para utilizar el contrato a tiempo parcial o la versión, acaso más apropiada, de

---

7 Debe tenerse en cuenta que el "Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario" "afectará, como empresas, -art. 2-, a las sociedades estatales de estiba constituidas o que se constituyan al amparo del Real Decreto-ley 2/1986, a las sociedades que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función, y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio de estiba y desestiba".

contrato fijo-discontinuo. Los trabajadores contratados serán cedidos temporalmente a las empresas estibadoras, en el número necesario para cubrir las necesidades que no puedan ser atendidas por el personal propio de cada empresa. Para garantizar el derecho a la ocupación efectiva de los trabajadores empleados por la sociedad estatal, se utilizará el sistema de rotación<sup>8</sup>. De modo que no cabe solicitud nominal de un concreto trabajador por parte de la empresa estibadora. A los efectos de la cesión, la empresa cesionaria y la sociedad estatal cedente suscribirán un acuerdo que regule los derechos y obligaciones entre ellas, dando por supuesto que la sociedad estatal conserva la condición de empleadora, sin perjuicio de los derechos que corresponden a la empresa estibadora de organización del trabajo y condiciones de desarrollo del mismo. Como es evidente, la cesión reviste carácter estrictamente temporal.

El mecanismo de la cesión, en los términos expuestos, atiende a necesidades estructurales de la cesionaria, no meramente coyunturales, aunque desde la perspectiva de un trabajo irregular como es la estiba y desestiba de buques. Los trabajadores con contratos “estables” cuyo empresario directo es la empresa estibadora sólo atienden a la “media” de la demanda de mano de obra. O, para expresarse con mayor precisión, sólo se contratan para las necesidades más indispensables<sup>9</sup>. Legalmente, este sistema de cesión para atender a las necesidades que excedan de estos mínimos que se cubren con el propio personal de la cesionaria se justifica, eufemísticamente, por la necesidad “de mantener el adecuado nivel de profesionalidad en la prestación del servicio” –art. 11-.

Ahora bien, es posible que la sociedad estatal no pueda proporcionar un estibador portuario a la empresa estibadora, por carecer de número suficiente para cederlos. Cuando así suceda, y ésta lo acredite documentalmente, podrá contratar de modo directo, pero sin que tal contratación pueda exceder de un turno de trabajo. La modalidad de contratación que debe utilizarse es el contrato para obra o servicio determinado. Además, el contrato debe

---

8 En esta línea, el art. 6 a) del “Acuerdo...” establece el nivel óptimo de empleo en el 85 por 100 de la jornada máxima convencional, que supone 228 turnos anuales de jornada de ocho horas y 274 de jornada de seis horas.

9 En términos más generales, el art. 11, inciso primero limita los supuestos de cesión “para el desarrollo de las tareas que no puedan ser cubiertas por el personal propio de cada empresa”.

suscribirse con un demandante de empleo que acredite la profesionalidad en los mismos términos que quienes son contratados por las sociedades estatales.

Y cabe una ulterior posibilidad: que el trabajador, previamente contratado por una sociedad estatal, concluya una relación laboral con la empresa estibadora. En tal caso, se produce una suspensión del contrato con la sociedad estatal y el estibador conserva un derecho de opción de reincorporarse a ésta cuando se extinga el formalizado con la empresa estibadora, salvo que la relación común se extinga por causas dependientes de la voluntad del trabajador distintas de las del art. 50 del ET, es decir, por dimisión o mutuo acuerdo de las partes, o por despido disciplinario declarado procedente. Se trata, por lo tanto, de una reserva imperfecta de puesto de trabajo. También es posible que suscriba contrato a tiempo parcial con la empresa estibadora, sucediendo entonces que no se producirá suspensión de la relación laboral especial, sino novación de ésta en un contrato a tiempo parcial<sup>10</sup>. El art. 7 del Acuerdo Marco se hace eco de estos mecanismos suspensivos con la finalidad de garantizar el devengo de los complementos personales de antigüedad.

#### **IV. La relación laboral especial de los estibadores portuarios**

A partir de todo lo dicho, puede concluirse que sólo es relación laboral especial la que concluyen el estibador y la sociedad estatal, para que posteriormente la empleadora formalice la cesión con la empresa estibadora. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que no basta con otorgar a dicha sociedad la cualidad de empresaria para que el contrato resultante deba regirse por los preceptos específicos del título V del Real Decreto-ley. Hace falta, además, que el trabajador vaya a realizar tareas específicamente portuarias definidas como integrantes del servicio público de estiba y desestiba. A estos efectos, el art. 2 del RD-ley 2/1986 contiene una lista, en principio exhaustiva, de tareas que merecen tal consideración. No obstante lo cual, me inclino por

---

10 Me inclino a pensar que, a causa de las especiales circunstancias que confluyen en el trabajo de los estibadores, esta reducción obligatoria de jornada no vulnera el art. 2 del ET –siquiera sea por el principio de *lex specialis derogat lex generalis*–, ni tampoco el principio de voluntariedad plasmado en la Directiva 97/81/CE, de 15 diciembre, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DOCE de 20 enero 1998).

adoptar un criterio interpretativo flexible en la consideración del ámbito de las tareas subsumibles en dicho art. 2. Me parece la postura más sensible con la problemática del sector, con un alto número de excedentes de mano de obra y con la dicción del Acuerdo Marco, que en su art. 6 c) declara que “las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales que se establezcan”<sup>11</sup>.

El contrato de trabajo se formalizará por escrito, en ejemplar triplicado, con la obligación ordinaria de registrar la tercera copia en la oficina de empleo. Es nula la cláusula que impida la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa estibadora. Esta prohibición, contenida en el art. 15.2, evoca idéntica prohibición, pero en el contrato mercantil de puesta a disposición, entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria. Pero la nulidad del RD-ley 2/1986 parece de mayor alcance, pues se extiende a los pactos “que prohiban o tengan como consecuencia impedir la celebración de un contrato de trabajo”. De ahí que se extiende, en apariencia, a los pactos de permanencia o a las cláusulas penales que en la práctica imposibiliten la celebración de un contrato entre trabajador y empresa estibadora. Es decir, todo este tipo de cláusulas se analizarán con sumo rigor, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, en el cual, bien con limitaciones, los pactos de permanencia están expresamente recogidos en el convenio sectorial.

En cuanto a las retribuciones, habrá que estar a cuanto disponen los convenios colectivos. El Acuerdo marco –art. 9.3- contiene unas escuetas reglas destinadas a desarrollarse en los ámbitos negociales más reducidos. De dichas reglas debe destacarse la posibilidad –asumida por la práctica totalidad de convenios del sector- de establecer salarios mínimos garantizados, que se cobrarán independientemente de que el trabajador preste o no servicios efectivos, una vez constatado que ha acudido oportunamente a la lista.

Por supuesto, cuando los trabajadores prestan sus servicios en la empresa estibadora, a ésta corresponde el ejercicio del poder de dirección, en términos similares a los que establece el art. 15 de la Ley 14/1994, de

---

11 Aunque a estas afirmaciones se les puede objetar que resulta inconveniente otorgar mayores funciones a los estibadores, dada la rigidez de su relación de trabajo y los mayores costes indirectos que genera.

1 junio, de empresas de trabajo temporal. Considero que la expresión “poder de dirección” debe entenderse en un sentido estricto, que no alcanza la posibilidad de proceder a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni a traslados. Aunque, con respecto a los cambios de puesto de trabajo que regula el art. 39 del ET, debe tenerse en cuenta cómo el Acuerdo Marco –art. 6 c)- contiene el compromiso de las partes firmantes de facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales que se establezcan.

Sobre clasificación profesional, el Acuerdo –art 10- remitía a un sistema que se debía desarrollar en un plazo de tres meses. Posteriormente se aprobó un Acuerdo de desarrollo de dicho precepto, que se publicó en el BOE por Resolución de 26 enero 1995 (BOE de 10 febrero 1995) que divide al personal en cuatro grandes grupos profesionales: estibador, oficial manipulante, controlador de mercancías y capataz.

En relación con la potestad disciplinaria, la ejerce evidentemente la sociedad estatal, pero sometida a grandes restricciones, mucho mayores que las contenidas en el art. 15 de la Ley de empresas de trabajo temporal: la empresa estibadora deberá poner en conocimiento de la entidad empleadora el incumplimiento laboral del trabajador, a fin de que ésta adopte las medidas sancionadoras oportunas. Ahora bien, la empresa estibadora dispone de una facultad excepcionalísima, consistente en efectuar una concreta propuesta de sanción, que tendrá carácter vinculante para la sociedad estatal –art. 17, inciso segundo-. En fin, un Acuerdo, publicado en el BOE por Resolución de 10 abril 1996 (BOE de 27 abril) se refiere al régimen disciplinario del sector de la estiba. De él destaca, al margen de una tipificación de infracciones y una articulación de sanciones, el establecimiento de un expediente contradictorio facultativo que suspende la efectividad de la sanción impuesta.

Sobre prevención de riesgos laborales, lo cierto es que el Real Decreto-ley resulta muy poco explícito. No cabe duda sobre la aplicabilidad de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales, ni de toda su normativa de desarrollo, en especial el RD 486/1997, sobre lugares de trabajo. Sin embargo, a partir de ahí algunas cuestiones dudosas deben comentarse. En primer lugar, un art. 18 del RD-ley, que responsabiliza a las empresas estibadoras en materia de seguridad y salud cuando los trabajadores portuarios estén desarrollando sus funciones en el ámbito de las mismas. De modo tal que están legitimadas pasivamente al efecto, tanto para acciones

judiciales como administrativas. Sin embargo, este es un precepto de atribución de responsabilidades, no de exención de las mismas. Digo esto porque no implica eximir a la sociedad estatal, que está obligada a formar y profesionalizar al trabajador. De modo que, si un accidente o una infracción normativa acaecen por falta de pericia del estibador, probablemente la sociedad estatal también deba responder. En conclusión, lo más normal, y por lo que me inclino en la mayoría de los casos, es por la responsabilidad solidaria de sociedad estatal y de empresa estibadora.

También ha resultado dudosa la vigencia de una panoplia de normas preconstitucionales y de ínfimo rango sobre prevención de riesgos. Al respecto, el TS ha confirmado la vigencia de alguna de ellas, vg. el Reglamento de seguridad, higiene y bienestar de los estibadores portuarios, aprobado por Orden de 6 febrero 1971. Claro que bien podría estar derogado a poco que se hubiese cumplido con diligencia el art. 12 del Acuerdo y se hubiesen desarrollado trabajos para actualizar toda la normativa preventiva.

Y, finalmente, las causas de extinción de la relación laboral especial son las del art. 49 ET, con una más por añadidura: rechazar ofertas de empleo adecuadas, en los términos del art. 14 del RD-ley. El concepto de oferta de empleo adecuada, desarrollado por el art. 18 del Reglamento (RD 371/1987) difiere sustancialmente del que se aporta en el art. 213 de la Ley General de Seguridad Social de 1994. Y, al margen de las diferencias, esta última debe utilizarse a veces como canon interpretativo, aun reconociendo que también presenta insuficiencias.

\* \* \*

Y ya termino. Quedan muchas cosas por tratar. Por ejemplo, de Seguridad Social. Los estibadores deben encuadrarse en el Régimen Especial de Trabajadores del mar, pero con algunas particularidades. Podría hablarse de algunas singularidades en el ámbito de los expedientes de regulación de empleo, donde se plantean abundantes e interesantes problemas. También -¿por qué no?- habría que aludir a la posible contravención de las normas de libre competencia por el Real Decreto-ley 2/1986, sobre todo a la luz de cierta doctrina del Tribunal el Luxemburgo que consideró contrario al Tratado

de Roma el sistema normativo italiano de estiba y desestiba de buques<sup>12</sup>. En fin, todos ellos temas que podrían tratarse en un análisis más amplio que éste, meramente descriptivo de los aspectos generales de la relación laboral especial de estiba y desestiba.

Estando este texto en imprenta, se ha publicado en el BOE de 10 de diciembre 1999 el III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario, con vigencia inicial de cinco años a partir del 27 de septiembre 1999. La práctica totalidad de comentarios vertidos en el texto siguen siendo válidos. Debe anotarse, no obstante la refundición de las materias disciplinaria y clasificatoria dentro del propio Acuerdo.

---

12 Asunto *Merzi Commerciale Porto di Genova v. Siderurgica Gabrielli* (1991).