

Trabajo portuario. La estiba, retazos de una labor invisibilizada

Fernando Víctor Vargas²⁷

Resumen. En el presente ensayo se trata de poner en evidencia, aunque sea de manera lacónica, el universo que entraña la actividad laboral dentro de un puerto, así como la situación específica de los estibadores. Se toman en consideración la regulación de la Organización Internacional del Trabajo. Se plantea la siguiente exposición temática, con el objetivo de ofrecer a las personas operadoras del derecho una óptica más cercana al trabajo portuario, bien sea que le corresponda aplicar la normativa existente o conocer alguna situación relativa al trabajo portuario y en específico a la estiba.

Palabras clave. 1. Trabajo Portuario. 2. Organización Internacional del Trabajo. 3. Convenio. 4. Estibadores. 5. Trabajo a destajo.

Abstract. This essay seeks to succinctly illuminate the complex universe of labor activities within a port, with a particular focus on the specific situation of dockworkers. The regulations of the International Labour Organization are taken into consideration. The following thematic exposition is presented with the aim of providing legal practitioners with a closer perspective on port work, whether they are responsible for applying existing regulations or are seeking to understand a particular situation related to port work, and specifically to stevedoring.

Keywords. 1. Port Work. 2. International Labour Organization. 3. Convention. 4. Stevedores. 5. Piecework.

I. Introducción

Quien ha tenido la oportunidad de ingresar a un puerto o conocer la dinámica que se desenvuelve en dicho lugar, coincidirá con la apreciación de estar viendo un “hormiguero humano”, en el cual se ejecutan diversas funciones y todos trabajan de manera continua para poder cumplir con las tareas asignadas, no obstante, pese a estar concentrados en un mismo lugar, las funciones son tan diversas como las relaciones laborales que se materializan dependiendo el grupo. Es así como dentro de un puerto encontramos un “Ecosistema Laboral” con una serie de actores que no necesariamente se encuentran regulados por el mismo régimen de

27 Defensor Público Laboral.

trabajo, ya que, dependiendo del proceso o subproceso en que se desarrollen, la dinámica e interacción de los trabajadores varía y por ende el módulo de regulación y el servicio que se presta.

Ahora bien, desde la perspectiva de un operador jurídico, ese universo llamado puerto, presenta todo un reto a la hora de intentar comprender el engranaje que implica la labor de los trabajadores dentro de un muelle y más en un caso tan especial como lo son los estibadores. Pero, ¿cómo se define un estibador?

Según el Diccionario Usual del Poder Judicial es aquel: “Trabajador encargado de la carga y descarga de un barco. || Trabajador que se ocupa de la adecuada distribución de la carga y pesos en un buque. || Máquina para colocar cargas. || Empresa que presta o vende servicios para la disposición o colocación de cargas en un sitio” ([https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/estibador%20\(a\)](https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/estibador%20(a))). A lo anterior podríamos agregar que la labor del estibador puede desagregarse en tres etapas, la pre-estiba, la estiba y la desestiba.

Por su parte, considerando lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley de Creación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, la Ley General de Concesión de Obras Públicas con Servicios, N° 7762, conforme al marco jurídico costarricense la labor portuaria tiene carácter de servicio público, siendo la estiba un servicio público que se puede dar en concesión y por ende se encuentra regulada por la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos (ARESEP), aclaro que en nuestro país la intervención de la ARESEP se limita a la determinación de cálculo y actualización de las tarifas establecidas a las empresas concesionarias del servicio de la estiba y desestiba.

Si bien nuestro país ha ratificado el convenio de la OIT sobre Trabajo Portuario (Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (número 137) - el cual resulta ser un instrumento muy importante para el sector, pues define las principales líneas tendientes a proteger a los trabajadores portuarios en cuanto al acceso, realización y control del balance en el trabajo - resulta un instrumento muy abierto, que deja en manos del derecho interno de cada país la definición de algunas particularidades que, al final, dependiendo de la política interna, podrían no ser tan beneficiosas respecto de las garantías y obligaciones laborales que son objeto los trabajadores portuarios, muestra de ello es que al día de hoy se encuentra en discusión en el Consejo Nacional de Salarios una revisión salarial de los estibadores, pues precisamente a criterio de los trabajadores se les ha desmejorado el salario y las empresas estibadoras siguen teniendo ganancias.

A partir de lo anterior, considerando que en la generalidad algunas particularidades del trabajo portuario nos resultan desconocidas, trataremos de dar una pincelada general del sistema portuario costarricense, conocer un poco los principales instrumentos de la OIT en la materia, repasar la terminología utilizada tanto técnica como popularmente, para luego arribar con una breve exposición de las consideraciones del trabajo a destajo y por ende de la estiba y sus particularidades. Finaliza el presente ensayo con la exposición de un caso relativo al tema, a efectos de contar con la perspectiva de lo resuelto jurisprudencialmente por los juzgados y tribunales de trabajo de primera y segunda instancia en nuestro país.

II. La estiba

- **Aspectos generales.**

Como aspecto medular para introducir este apartado es importante tener claridad respecto a lo que se puede considerar como servicio portuario, así que tomaremos como referencia lo que describe el Diccionario del Poder Judicial, que lo define de la siguiente manera:

En Costa Rica, servicio público —susceptible de concesión a personas privadas— que comprende las actividades de atención a naves acuáticas en función; estadía en puerto; embarque y desembarque de mercancías y pasajeros; muellaje, alquiler de áreas, remolcadores; uso de montacargas; almacenaje; suministro de agua potable; movimiento de contenedores y furgones; grúas, energía de refrigeración y diferentes estibadoras. (Diccionario usual del Poder Judicial de Costa Rica, definición de Servicio Portuario)

De lo anterior derivamos que la estiba es un servicio público –por ende– regulado, que resulta trascendental en el desarrollo comercial internacional, y que se relaciona principalmente con el trabajo de ubicar mercancías ya sea en camiones, trenes, buques y vía aérea, sin embargo, cuando se trata de cargas voluminosas priva el transporte marítimo.

Considerando la definición anterior, debe acotarse que cuando se incursiona en el tema que nos ocupa, es interesante conocer que, tal y como se indicaba en la parte introductoria, en esa pluralidad de funciones que

se desarrollan en un puerto, puedan encontrarse diferencias de regulación laboral dependiendo las ocupaciones y sector al que se pertenezca, entre ellos, podemos identificar:

- Servicios a la nave.
- Servicios básicos a la carga.
- Manejo de las mercancías que transitan por el Puerto (Despacho y Almacenamiento de Contenedores y Furgones de Importación).
- Recibo, Entrega y Almacenaje de Mercadería Convencional y Graneles.
- Servicios complementarios a la nave y a la carga (Servicio de Montacargas, Servicio a Naves de Pasajeros, Servicio de Contenedores refrigerados, Servicio de Consolidación y des-consolidación, Certificación de Contenedores y Carga General).

Ahora bien, para tener una noción más cercana a la realidad dentro de estos servicios podemos describir una serie de actores que, sin asegurar que sean todos los que en la realidad se desenvuelven en el puerto, encontraremos:

- Agentes Navieros o Aduanales.
- Funcionarios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
- Funcionarios del INCOP o JAPDEVA (según sea el caso).
- Funcionarios del Consejo Nacional de Concesiones (CNC).
- Funcionarios del Consejo Portuario Nacional (CPN).
- Funcionarios del Ministerio de Hacienda. Dirección General de Aduanas.
- Funcionarios del Consejo Marítimo-Portuario Nacional [CMPN].
- Funcionarios Instituto Costarricense de Turismo (ICT).
- Funcionarios del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPECA).
- Funcionarios del Servicio Fitosanitario del Estado. Ministerio de Agricultura y Ganadería.
- Funcionarios del Servicio Nacional de Salud [SENASA].

- Funcionarios de Migración y Extranjería.
- Funcionarios del INCOFER.
- Funcionarios del Servicio de Guardacostas.
- Trabajadores del concesionario.
- Trabajadores de servicios privados (seguridad, alimentación, limpieza, entre otros).
- Control de Operaciones Portuarias.
- Otras administraciones.
- Estibadores. Lo anterior pone en evidencia que dentro de este “ecosistema laboral”, la diversidad funcional es mucha, pero también los regímenes laborales que, desde la perspectiva que nos ocupa, deviene en matices que contrastan realidades según sea el caso, pues, pese a estar en el mismo lugar sus condiciones laborales no son las mismas, hay trabajadores sujetos al régimen de derecho privado, otros al régimen público (Servicio Civil), etc. Sin embargo, retomaremos más adelante lo particular de la regulación enfocándonos en el último de los actores citados en la lista.

A manera de resumen general, sin querer abundar, pero sí ubicándonos en el contexto que estamos hablando, de seguido se procede a realizar un pequeño esbozo de los principales recintos portuarios de nuestro país y, luego, referenciaremos los instrumentos internacionales más destacados que rigen la materia del trabajo en puertos.

Como punto de partida general debe considerarse que el sistema portuario de Costa Rica está compuesto por tres puertos internacionales principales, a saber: Puerto Caldera en la costa del Pacífico, operado por Sociedad Portuaria de Caldera antes bajo administración del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP) y los puertos de Limón y de Moín en la costa del Atlántica, agrupados en el Complejo Portuario de Limón-Moín, que opera APM Terminals, antes bajo gestión de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA). Se considera que Limón y Moín son dos puertos diferentes como consecuencia de estar distanciados varios kilómetros, por disponer de UN/LOCODE²⁸ distintos y de estar adscritos a zonas aduaneras primarias distintas.

28 Es el Código de las Naciones Unidas para el comercio y las ubicaciones de transporte, consiste en un esquema de codificación geográfica desarrollado y mantenido por la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa.

De acuerdo al diagnóstico del sistema marítimo portuario de Costa Rica denominado Plan Nacional de Transportes de Costa Rica 2011-2035, PUERTOS Y NAVEGACIÓN MARÍTIMA (Plan Nacional de Transportes de Costa Rica 2011-2035, setiembre 2011), elaborado por el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), existen otras instalaciones portuarias que son gestionadas en el litoral pacífico por el INCOP algunas de ellas con algo de tráfico internacional, como son: Terminal de Punta Morales, Terminal de Puntarenas, Terminal de Fértica, Puerto de Quepos y Puerto de Golfito.

Asimismo, se ubican otras instalaciones portuarias gestionadas directamente por la División Marítimo-Portuaria del MOPT, en los que únicamente operan líneas de cabotaje con ferris para pasajeros y vehículos y lanchas de transporte de carga y de pasajeros (trasbordadores), hablamos aquí de aquellas líneas que dan servicio en el Golfo de Nicoya y en Golfo Dulce.

En el Golfo de Nicoya, encontramos: la Plataforma de Trasbordadores de Puntarenas, Plataforma de Trasbordadores de Playa Naranjo, Plataforma de Trasbordadores de Paquera, Muelle de Costa de Pájaros, Muelle de Isla de Chira y Muelle de Isla Venado y para cerrar en este litoral, en lo que se conoce como Golfo Dulce, tenemos: Puerto de Golfito y Muelle de Puerto Jiménez.

Y como ya se indicó anteriormente, en el litoral atlántico tenemos el Complejo Portuario de Limón-Moín compuesto por Puerto Limón y Puerto de Moín, así como el Muelle de Pavona y el Muelle de Barra de Tortuguero²⁹.

Ahora bien, sin desviarnos del tema principal, es menester, una vez identificado el panorama portuario general de nuestro país, poder echar un vistazo al abordaje y regulación que desde la perspectiva de la OIT se le ha dado al trabajo portuario, o al menos identificar los principales instrumentos referentes en la materia aprobados en el citado organismo, así como un breve repaso y reseña de sus disposiciones.

²⁹ Se aclara que no se incluyen en el listado otros muelles en las aguas interiores (canales y ríos), que también han sido identificadas, dedicados básicamente a pesca artesanal.

- **Instrumentos pertinentes de la OIT.**

De previo a las referencias de los convenios y sus respectivas recomendaciones emanados del seno de la OIT, resulta importante mencionar que no todos los instrumentos emitidos por la citada organización se encuentran vigentes o en aplicación a la fecha, es por ello que no está de más hacer referencia al estado o condición que conforme a la página oficial de la OIT (2024), mantienen los principales instrumentos que se han dictado en materia de trabajo portuario, al respecto tenemos:

- **Instrumentos actualizados**

- C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- R160 - Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)

- **Instrumentos en situación provisoria**

- C137 - Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)
- R145 - Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)

- **Instrumento pendiente de revisión**

- C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)

- **Instrumentos que han sido superados**

- C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)
- R040 - Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1932 (núm. 40)

- **Derogados**

- C028 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28).

- R033 - Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1929 (núm. 33).
- R034 - Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (consulta a las organizaciones), 1929 (núm. 34).
- Convenio sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos, 1937 (núm. 137)

Así las cosas, a efectos de contar con mayor precisión respecto a los datos de los convenios, nos basaremos en el Informe de la Comisión de Expertos de OIT, cuya primera edición se publicó en el año 2002, documento conocido como “Estudio General sobre el Trabajo Portuario” (OIT, 2002), el cual recoge un estudio general de las memorias relativas al Convenio (número 137) y a la Recomendación (número 145) sobre el trabajo portuario, 1973.

El citado estudio nació con ocasión de la decisión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el cual durante su 273ª reunión (noviembre de 1998) invitó a los gobiernos de los Estados Miembros que no hubiesen ratificado el Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (número 137), a presentar una memoria sobre la legislación y la prácticas nacionales respecto a las cuestiones que tenían relación con este instrumento, asimismo, se invitó a los gobiernos de todos los Estados Miembros a presentar un informe sobre la legislación y las prácticas nacionales respecto a las cuestiones relacionadas con la Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (número 145).

Como parte del contexto histórico del Convenio, puntualiza que las particularidades de las condiciones de los trabajadores portuarios han tenido siempre especial atención por parte de la OIT y se reseña que en el período posterior a las guerras mundiales, la industria portuaria fue objeto de profundas transformaciones, por lo que los nuevos métodos de manipulación de carga permitieron aumentar la rapidez de las operaciones portuarias y disminuir el costo de carga y descarga de mercancías, agilizar el tiempo de la rotación de los buques en los puertos y disminuir el esfuerzo físico necesario para la manipulación de mercaderías.

Se destaca como una de las claras ventajas aportadas por el progreso tecnológico en los métodos de manipulación de carga en los puertos, el ofrecimiento o posibilidad de dar mayor precisión a los programas de las operaciones portuarias, y en consecuencia acrecentar el empleo permanente o regular de los trabajadores

portuarios, o al menos, posibilitar un período mínimo de empleo o ingresos mínimos para tales trabajadores.

Las anteriores transformaciones implicaron que se diera un nuevo enfoque de la gestión de la mano de obra portuaria y evidenciaron la necesidad de mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores portuarios y en particular, lo relativo a la organización del trabajo portuario. Como consecuencia del análisis de las nuevas condiciones y cambios generados en el sector, se decidió en el Consejo de Administración de la OIT, convocar una reunión técnica tripartita sobre el trabajo portuario, comisión compuesta por representantes de los trabajadores portuarios, representantes de los empleadores y representantes gubernamentales³⁰.

A partir de lo anterior, posterior a un largo proceso de discusión, donde se planteaban como temas fundamentales la regularización y el tiempo completo (jornadas), a pesar del acuerdo de las partes citadas en cuanto a los principios de base a enunciar, los diferentes grupos no llegaron a un acuerdo sobre la forma que debía tener el instrumento internacional.

Finalmente, se lograron plasmar dos proyectos de texto, los cuales “(...) apoyados por las tres partes, con algunas excepciones, son los primeros que están dirigidos a los trabajadores portuarios desde la adopción, en 1932, del Convenio núm. 32. La Conferencia adoptó los dos proyectos de texto por amplia mayoría y sin oposición.” (OIT, 2002, p. 6). El Convenio fue adoptado por 338 votos a favor, 24 abstenciones y ningún voto en contra. La Recomendación fue adoptada por 328 votos a favor, 16 abstenciones y ningún voto en contra. CIT, 58.ª reunión, 1973, Actas de las sesiones, págs. 720, 723-726).

Con esta dinámica internacional y la intervención de la OIT en lo que respecta al trabajo portuario se destacan dos instrumentos fundamentales, por una parte, el Convenio número 137 y la Recomendación número 145, por el cual los Estados deberían adoptar una política nacional para estimular el empleo permanente o regular de los trabajadores portuarios y por otra parte, se destaca el Convenio número 152 de 1979, relativo a la seguridad de los trabajadores portuarios.

- **Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (número 137)**

30 Reunión que tuvo lugar en Rotterdam en abril de 1969.

A manera de síntesis, la OIT en el apartado referido a los Trabajadores Portuarios de su página web, define el contenido de este instrumento y además destaca que, es a través de dicho instrumento que se abordan los nuevos métodos de trabajo portuario y que también se considera su impacto en el empleo y en la organización de la profesión. Enfatiza que:

En él se fijan dos objetivos principales: en primer lugar, proteger a los trabajadores portuarios durante su vida profesional, a través de medidas relacionadas con las condiciones de acceso y de realización del trabajo; y, en segundo lugar, prever y controlar, de la mejor manera posible, a través de medidas apropiadas, las fluctuaciones en el trabajo y en la mano de obra que se requieren para realizarlo. (OIT, 1973).

Ahora bien, resulta importante resaltar algunos aspectos que sobresalen del instrumento: En cuanto a las definiciones que en él se disponen, debe destacarse que las mismas resultan flexibles, ya que tanto el Convenio (artículo 1, párrafo 2) como la Recomendación número 145 (párrafo 2) designan como «**trabajadores portuarios**» y «**trabajos portuarios**» a las «**personas y a las actividades que la legislación o la práctica nacionales definen como tales**», quedando abierta la conceptualización a lo que cada país decida definir como tal.

Por otra parte, respecto al empleo regular o permanente y salario mínimo: se dispone que corresponde a los Estados Miembros adoptar una política nacional que asegure a los trabajadores portuarios empleo permanente o regular, así como períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, cuya amplitud e índole dependerán de la situación económica y social del país y del puerto de que se trate (artículo 2 del Convenio y párrafos 7 a 10 de la Recomendación).

Se establece la figura de un registro: disponiendo que los trabajadores portuarios deberán ser registrados y tendrán la prioridad para el trabajo portuario (artículo 3 del Convenio y párrafos 11 a 16 de la Recomendación).

En cuanto a las relaciones laborales: el Convenio dispone que la política nacional deberá fomentar la colaboración entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, para aumentar el rendimiento del trabajo portuario con la participación, cuando proceda, de las autoridades competentes (artículo 5 del Convenio y párrafos 23 a 30 de la Recomendación).

Finalmente, respecto a las condiciones de trabajo y de vida: se define que los Miembros deberán asegurarse de que los trabajadores portuarios están cubiertos por disposiciones adecuadas en materia de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional (artículo 6 del Convenio y párrafos 31 a 35 de la Recomendación).

- **Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (número 152)**

Por su parte, respecto a este Convenio, la OIT determina que aquellos Estados que lo hayan ratificado, deberán establecer medidas con miras a: proporcionar y mantener lugares y equipos y utilizar métodos de trabajo que sean seguros y no entrañen riesgos para la salud; proporcionar y mantener medios seguros de acceso a los lugares de trabajo; brindar la información, la formación y el control necesarios para asegurar la protección de los trabajadores contra el riesgo de accidentes o de daño para la salud a causa del trabajo o durante este.

Asimismo, proveer a los trabajadores todo el equipo y las prendas de protección personal, y todos los medios de salvamento que razonablemente resulten necesarios; suministrar y mantener servicios apropiados y suficientes de primeros auxilios y de salvamento; y elaborar y fijar procedimientos apropiados.

Sin pretender caer en excesos y tomando como principales referencias los dos instrumentos indicados, no puede obviarse la importancia de las diversas funciones que se desarrollan en el trabajo portuario, encontrándose dentro de ellas la de *los estibadores*, quienes gozan de particularidades especiales, no solo por la forma y tipo de trabajo que realizan, sino por la forma en que se regula su actividad desde la perspectiva del derecho laboral, según la normativa interna de cada país.

Existe un reto enorme desde la perspectiva de la persona operadora del derecho, llámense abogados parte, así como de las personas juzgadoras, en poder no solo comprender las actividades que desarrollan los trabajadores portuarios, en el caso que nos ocupa, específicamente de los estibadores, sino también, tener claridad de la terminología que se utiliza en la materia, para así poder aplicar la legislación de la forma correcta.

Es por ello que para poder tener un panorama un poco más amplio del tema que abordamos y enfocarnos en el tema central del presente estudio, se incluyen algunos términos tanto técnicos como populares relacionados con el trabajo portuario y la estiba, con el objetivo principal no solo de comprender mejor la temática, sino que, ante el conocimiento de algún caso referente al tema, poder contar con una visión más apegada a la realidad.

- **Terminología técnica importante**

Conforme se describe en glosario del Manual de procedimientos de JAPDEVA (2010, p.6), con el objeto de estandarizar la terminología utilizada en el trabajo portuario y que por la experiencia en casos relacionados resultan objeto de reclamos en litigios laborales, encontramos algunas definiciones que, sin que cubran la totalidad de términos utilizados, quisiera destacar con el objetivo de que se pueda tener un panorama un poco más amplio sobre el tema que se desarrolla:

Amarre: Significará la operación consistente en asegurar la nave al margen o puesto de atraque mediante espías, cadenas o cables, incluyendo todos los recursos y actividades terrestres necesarios para la provisión de tales servicios.

Armador o Naviero: Significa la persona natural o jurídica que siendo o no propietaria de la nave, la explota y expide a su nombre.

Autoridad portuaria: Se considera tal a la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA)³¹.

Buque o Nave: Embarcación autopropulsada o no, dedicada al transporte de carga y o personas de cabotaje o turismo.

Carga contenedorizadas: Es la carga transferida hacia o desde las naves en contenedores o furgones y almacenada en los mismos módulos.

Carga en tránsito: Carga descargada por una nave en puerto, con el propósito de ser embarcada posteriormente en otra nave o medio, sin que se haya verificado su salida temporal o parcial de la zona primaria, para que sea transportada a su destino final.

Concesionario: Persona física o jurídica que presta servicios portuarios en representación de una autoridad concedente.

Desamarre: Significará soltar las tiras de amarre, espías, cabos o cables que aseguran una nave al margen o puesto de atraque, incluyendo todos los recursos y actividades, terrestres, necesarios para la prestación de tal servicio.

Desatraque: Operación mediante la cual se retira un buque del muelle, finalizando esta cuando se suelta el último cabo.

31 En el caso de la zona pacífica el INCOP (Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico).

Movimiento: Es la unidad física para efectos de cobros.

Muelle: Parte de la infraestructura del Puerto, destinada para la estadia del buque a efecto de facilitar sus operaciones de carga y descarga.

Plano de estiba: Es el documento que contiene la representación gráfica de la disposición de la carga en las bodegas de la nave, incluyendo los tonelajes respectivos.

Rada Portuaria: Zona marítima en la jurisdicción del puerto debidamente señalada para el fondeo de embarcaciones³².

Re-estibas: Comprende el conjunto de actividades propias y necesarias para el reordenamiento al interior de la nave, mediante el uso de las grúas de la nave o del puerto.

Servicios Complementarios: Aquellas actividades, que sirven de apoyo o complementan los servicios portuarios y la escala de los buques, siendo las actividades que, aunque se desarrollen en los puertos, no tengan específicamente carácter naval o portuario.

Tonelaje: Es el peso bruto, expresado en toneladas métricas, incluidas las taras de contenedores, cuando corresponda.

- **Terminología popular importante.**

Ahora bien, así como existen términos o conceptos desde la perspectiva técnica del trabajo en muelles, también hay terminología del argot popular que resulta importante conocer, sobre todo de cara a la posible resolución o abordaje de un conflicto donde se involucre labor portuaria. Aclaro que, los términos que de seguido se indican fueron elaborados a través de conversaciones con estibadores y trabajadores de puertos, de ahí que la precisión o concepción pueda no ser del todo apegadas a la técnica, pero si conforme a lo que en la realidad conocen los trabajadores de puertos.

Almeja Granalera: es un equipo especial en forma de molusco que, utilizando un sistema hidráulico y de cables, recoge entre su estructura materia prima de la bodega del buque para depositar en las tolvas que posteriormente son utilizadas para cargar los camiones.

Bay: Espacio físico donde son estibados los contenedores en el buque. Son señalados con números.

³² En el caso de INCOP, se entenderá como rada o zona de maniobras del puerto la zona comprendida dentro de un círculo con un radio de 1.000 metros a partir del faro ubicado en el centro del muelle.

Botonero: Personal encargado de accionar la apertura remota de la almeja granelera, una vez que la almeja esté sobre la tolva en posición segura de apertura y descarga. Básicamente la persona toca un botón, suena algo sencillo, pero después de algunas horas no con frecuencia, pero suele pasar que la materia no cae en la tolva y podría caer en la pantalla, en el buque o en el salva carga, convirtiéndose en un riesgo potencial para el personal.

Capataz: Estibador encargado de la cuadrilla, la cual suele ser de nueve personas, es quien rinde cuentas al supervisor.

Chequeador: Persona que se encarga del control de la cantidad de camiones que ingresan a tolva de descarga, labor importante para el eficiente manejo de la operación de descarga. Además, lleva un control minuto a minuto de lo que esté sucediendo ya sea que la operación esté en descarga o en demora por alguna razón.

Digitador: Persona que se encarga de digitalizar el trabajo del chequeador, así como la fiscalización de estos. Coordina, además, con los clientes información relevante. Utiliza sistemas para la realización de las asignaciones.

Estibador: Peón de carga y descarga de buques, sus funciones pueden ser variadas dependiendo del buque que se esté atendiendo algunos trabajan a bordo del buque otros en pantalla o en patio, la mayoría son personas de escolaridad baja, pero de mucho carácter, ponen en riesgo la vida en la realización de la labor. Este trabajo conlleva riesgo implícito, no obstante, hay que decir que esta es una labor trascendental para la economía nacional.

Fondeo: Consiste en amarrar la embarcación al fondo marino.

Movimiento a bordo: Se refiere a movimientos de embarque, los contenedores son trasladados en camiones a la pantalla y con la grúa del buque colocados en los sitios definidos para su transporte marítimo. Existe una variante llamada re-estiba que son movimientos realizados el mismo buque, de un sitio a otro.

Movimiento a tierra: Se refiere a la descarga específicamente de contenedores, en este caso del buque a la pantalla que posteriormente son trasladados en camiones a los patios.

Pago a granel: Es de conocimiento que el estibador recibe su salario en función de los movimientos realizados y/o las toneladas descargadas, no obstante, es impropio pensar que un solo estibador pueda lograr descargar el solo al menos una tonelada, es por eso que se debe ser claro en una se necesita una estructura para poder realizar una descarga de granel. Este pago debe ser proporcional a la estructura utilizada para la operación de descarga.

Pago por movimiento: Actualmente no existe un estándar más que el hecho de que el pago es en función de los movimientos de contenedores que se realizan, no obstante, pasa igual que el pago a granel, se necesita una estructura y hoy día a pesar de que el decreto de salarios mínimos define un monto por movimiento, no define el procedimiento a utilizar para el cálculo del mismo, al omitir ese detalle las empresas simplemente definen a lo interno y a criterio el cómo y cuánto se debe pagar, bien podríamos decir que una costumbre define el hecho.

Pantalla: Espacio físico delimitado para la operación portuaria tanto granelera o del contenedor, general o de pasajeros. Es una zona amplia y plana.

Personal de refuerzo: La operación de descarga requiere un número definido de personal para atender un buque. Sin embargo, cuando los buques traen separaciones en sus bodegas o la materia prima a descargar requiere algún trata-

miento especial, se contrata personal adicional para la atención oportuna de esos requerimientos. Tapalonas, trasiego, botoneros, raqueteros son algunos de ellos.

Winchero: Es básicamente un operador de grúa de buque, que utilizando esta última realiza la descarga en las tolvas. Es un sistema hidráulico y de cable, de allí nace el término por el uso de *winches*. Esta labor requiere una excelente visión y pericia pues el riesgo ocupacional, es muy alto.

Una vez que tenemos noción sobre algunos conceptos técnicos como populares del trabajo en muelles y de la estiba en general pasaremos a enfocarnos en el último de los actores destacados en la lista que inicialmente se hizo en el presente estudio y que resulta el tema principal de este ensayo.

- **Breve contexto de las estibadoras y trabajo a destajo**

Tal y como vimos en la definición sencilla los estibadores son aquellos trabajadores de puerto encargados de la distribución o colocación, así como de la inmovilización de cargas en los buques que deben ser trasladadas de un sitio a otro en el puerto.

En nuestro país la regulación del trabajo de los estibadores se enmarca dentro de la regulación de trabajo a destajo, es así como el Decreto de Salarios mínimos, define dos formas de pago para los estibadores: “a granel” y “por movimiento”. Se aclara que se incorpora también el pago por kilo de frutas y vegetales y se define un 10% adicional sobre los montos definidos a granel o por movimiento para wincheros y portaloneros.

Ahora bien, solo a manera de repaso en cuanto al trabajo a destajo Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, lo define como “aquel en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados” (2006). La Organización Internacional del Trabajo, define el salario a destajo como:

[L]a práctica consistente en remunerar a los trabajadores por unidad de obra realizada o servicio prestado (por ejemplo, se fija una cantidad determinada para pagar un número previamente convenido de camisetas o ladrillos producidos), en vez de remunerarlos sobre la base del tiempo empleado para desempeñar su trabajo. (OIT, 2017).

Como aspectos medulares en este tipo de trabajos tenemos que: Los trabajadores cumplen con una producción determinada, de ahí que la remuneración no está relacionada con el cumplimiento de una jornada ordinaria específica (unidad de tiempo). La mayor producción es lo que va a generar un mejor ingreso. No implica que el trabajador labore sin limitación de jornada (en el caso de que sobrepasen los límites máximos de la jornada ordinaria según el caso, se les debe reconocer como jornada extraordinaria, con el consecuente pago de tiempo y medio en relación con el valor que sirve de parámetro para remunerar la jornada ordinaria), finalmente, el trabajador puede trabajar menos de ocho horas diarias en jornada diurna y en cuanto al extremo de vacaciones la legislación plantea una excepción a la regla general sobre el disfrute.

Pero ¿cómo se paga? Debe considerarse que, conforme lo dispone la normativa vigente en materia laboral costarricense, el salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo (unidad de obra) (art. 164 del Código de Trabajo). No obstante, en Costa Rica, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Trabajo, no puede ser inferior al salario mínimo.

Para Krotoschin en su obra Tratado Practico de Derecho del Trabajo (1965) el salario a destajo se obtiene del promedio entre la ganancia obtenida de una pieza producida, ya sea en una hora o por día, y el tiempo que un trabajador a tiempo normal necesita para terminar una pieza.

Bajo esa inteligencia, a mayor producción en menos tiempo es igual a mayor remuneración, contrario sensu, en cuanto capacidad menor, por consiguiente, tarda más en dar el resultado igual a menor ingreso.

Lo común de todas las formas de pago de salario, es que deben respetarse los límites en la jornada establecidos constitucional y legalmente (artículo 136 del Código de Trabajo), siendo que ninguna constituye un medio excepcional para establecer jornadas ilimitadas o por encima de los máximos establecidos.

En el pago por obra o destajo, un trabajador puede lograr una remuneración mayor, pues precisamente su remuneración será tanto como haya esfuerzo de su parte. Sin embargo, pese a sus particularidades, en materia de jornada y salario, la legislación busca cobijar esas particularidades regulando también lo atinente al pago de días feriados (Art. 148 Código de Trabajo) y las vacaciones (Art. 156 Código de Trabajo)

En nuestro país, debe considerarse que la dinámica de trabajo en cuanto a los días que se trabajan por semana, depende de la cantidad de barcos así como de las empresas asignadas para la estiba, se han establecido roles en la asignación de las estibadoras, por lo que no necesariamente todas las estibadoras trabajan en igual proporción, y puede suceder que por orden un estibador no trabaje todos los días de la semana y por ende su ingreso se verá afectado e inclusive pueda no alcanzar el mínimo legal dispuesto.

Adicionalmente, pese a que el Consejo Nacional de Salarios estableció a finales de los noventa la metodología para un pago mínimo de acuerdo a las categorías definidas en el Decreto de Salarios Mínimos considerando el pago a destajo, las formas de pago no han sido del todo respetadas por las empresas y varían ya sea por hora o por tonelada, pero también se ha dado el fenómeno de variación en las jornadas, por lo que en ocasiones las jornadas se han prolongado más allá de lo legalmente dispuesto.

Debemos tener claro que en Costa Rica, pese a solo tener dos vertientes y tres puertos concretos con mayor movimiento comercial, históricamente han existido diferencias marcadas en el tema de los trabajadores de puertos, específicamente respecto a los estibadores, siendo que, por ejemplo, lo que ganaba un estibador en Limón era muy diferente a lo que ganaba por el mismo trabajo un estibador en Caldera, Puntarenas.

Primeramente, toda la parte funcional de los puertos estaban cargo ya fuera del INCOP o de JAPDEVA³³, una vez que se privatiza la parte de operaciones, la representación estatal pasa a ser un vigilante, un ente visor, regulador de la parte portuaria.

Antes de la privatización, en lo que respecta a la estiba, su organización y el tema de reclamos de los derechos de los trabajadores, era manejado directamente por sindicatos, por lo que, las divergencias no llegaban a las vías judiciales, pues básicamente a nivel de inspección en el Ministerio de Trabajo lo que más se conocía eran divergencias planteadas por los sindicatos relativas a prácticas laborales desleales de la parte estatal.

Una vez que ingresan las empresas privadas a la administración de los puertos, deciden contratar los servicios de la estiba, por lo que los anteriores trabajadores que laboraban en la estiba se agrupan en cooperativas autogestionarias o asociaciones para prestar los servicios a los administradores privados. Debe resaltarse que, en la realidad pese a tener estas figuras de cooperativas los trabajadores no reciben dividendos ni

33 Específicamente los puertos de Caldera y Moín y Limón.

ganancias más que su salario por el servicio prestado, quedando la ganancia en manos de algunos pocos y esto ha conllevado a la presentación de reclamos de los trabajadores en estrados judiciales.

La complejidad y diferencias generadas en la interpretación sobre la forma de pago a los estibadores, ha llevado un largo proceso de discusiones a lo interno del Consejo Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo, que desde aproximadamente el año 2020 se encuentra resolviendo una revisión salarial presentada por los estibadores, pues precisamente a criterio de los trabajadores se les ha desmejorado el salario y las empresas estibadoras siguen teniendo ganancias.

Ante dicha solicitud se emitió el Estudio CNS-DSM-ES-2-2023, Salarios mínimos de los estibadores portuarios en Costa Rica, sesión N°5758 del 26 de junio 2023, Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Salarios y el Departamento de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), estudio que podría afirmarse, es de los más completos que sobre este tema se ha emitido en mucho tiempo en el país y que pone en contexto todas las particularidades que en la realidad de los estibadores se viven diariamente, y que precisamente después de una extensa labor concluye, en lo que más interesa, entre otras cosas:

Eliminar del Decreto de Salarios Mínimos la modalidad de salario mínimo a destajo fijada para los estibadores/as (Kilo de frutas y vegetales, Movimiento y Tonelada), los portaloneros y los wincheros, contenida en el inciso c) del Artículo 1. / Clasificar a los trabajadores de la estiba, según el tipo de funciones, responsabilidades, requisitos y complejidad de las tareas desempeñadas, en las categorías ocupacionales existentes en el Decreto de Salarios Mínimos contenidas en el inciso a) del Artículo 1.

Recomendación a considerar posteriormente y que a la fecha no ha sido aprobada, precisamente porque no es clara la línea de política interna respecto a la estiba, por todo lo que se indica en el presente trabajo.

Por otra parte, pero no menos importante, debe indicarse que existen algunas figuras que fueron utilizadas en el siglo pasado en argot de los estibadores que aún se mantienen como el “llamado” que consiste en la forma en que se distribuyen las asignaciones de los buques a cargar o descargar para los estibadores, claro está, que ya no se realiza con una convocatoria a un solar, sino que se realiza por medios como redes sociales. Sin embargo, también existen funciones que, pese a no ser exclusivas de los estibadores, con los nuevos roles

de los puertos, se les han asignado, pero que en algunas ocasiones no se les remunera como corresponde, tal es el caso de los “amarres y desamarres”, otro de los aspectos por los cuales reclaman algunos estibadores es que, pese a existir determinado un salario mínimo para la estiba según sea la modalidad, en ocasiones no se les reconoce ese mínimo legal dispuesto.

Debe resaltarse además que, para los estibadores existen roles asignados (cuadrillas), con subordinación, horarios establecidos, donde a partir del contrato realidad, se ha logrado establecer, no solo en el seno del Ministerio de Trabajo sino también a nivel de estrados judiciales, el reconocimiento medular de salario mínimo de ley y horas extras y de ahí derivan el resto de derechos laborales que les corresponden como trabajadores.

- **Modalidades y jornadas en la estiba**

Tal y como se indicó anteriormente, el Decreto de Salarios Mínimos establece las siguientes modalidades para la estiba, por kilo de frutas y vegetales, por movimiento y a granel³⁴.

Las jornadas varían dependiendo del tipo de estiba, de los buques y necesidades particulares del puerto, tenemos entonces jornadas de 8 horas (6 am a 2 pm, de 7 am a 3 pm, de 2 pm a 10 pm, de 3 pm a 11 pm y de 10 pm a 6 am dependiendo la empresa cuadrillas pueden reingresar el mismo día y de 11 pm a 7 am). También encontramos jornadas de 12 horas (de 6 am a 6 pm o de 6 pm a 6 am).

A manera de referencia tenemos que el salario mínimo mensual en Costa Rica para el primer semestre de 2023 era de ₡ 352.164,91 (trabajadores en ocupación no calificada), es así como dependiendo de la empresa y número de cuadrillas el salario puede variar para los estibadores.

Se aclara que no todas las empresas de servicio de estiba reconocen rubros adicionales que no forman parte de la estiba, pero que son asumidas por la estibadora, tal es el caso de amarres y desamarres, limpieza de pantalla y el fondeo.

³⁴ Se aclara que los cálculos y referencias que se plantean en este apartado corresponden a la metodología aplicada en el Puerto de Caldera por una de las empresas estibadoras, información brindada por un excolaborador que ejerció un alto puesto en la organización, pero que prefiere mantenerse en el anonimato.

Pero, entonces ¿cómo les pagan a los estibadores?

Tal y como se indicó anteriormente van a influir diversos aspectos y diversas fórmulas para el cálculo del pago, según sea el puesto y el caso, por ejemplo en el caso de los chequeadores, que de acuerdo con el decreto citado, corresponden a la categoría TOE (trabajador de Ocupación Especializada), se da el PAGO POR HORAS, por lo que de acuerdo al Decreto de Salarios mínimos el valor del día equivale a ¢15.333,31, es así que dependiendo la jornada, se divide entre 8 para sacar el valor de la hora ordinaria y dependiendo la jornada (mixta o nocturna) deberá multiplicarse por 1,5 cuando deba reconocerse horas extraordinarias.

En cuanto al cálculo de pago por movimiento: conforme dispone el Decreto para el primer semestre de 2023 se definió en ¢ 425,29.

Ahora bien, para tener una noción un poco más cercana podemos partir del pago cuando se trate de cuadrillas: generalmente compuestas por 9 trabajadores, que en el caso de un contenedor: requiere lado A y lado B, sea 1 cuadrilla por lado, si un buque requiere 6 cuadrillas, supongamos que el buque trae 1000 contenedores eso implica 1000 movimientos, entonces:

$$1000 \div 6 = 166 \text{ movimientos c/u}$$

$$166 \times 425,29 = \text{¢ } 70\,598,14 - 10,67\% \text{ (cargas soc.)} = \text{¢ } 63\,065,31$$

* Esto bajo una estructura de justa distribución, se debe aclarar que cada estibadora posee diferentes estructuras de distribución.

Cálculo de pago estructura por roles: conforme dispone el Decreto se define en ¢ 425,29.

Suponiendo que existan cuadrillas por roles (1 lugar, 2 lugar, etc.), las cuales no necesariamente les corresponderá la misma cantidad de movimientos, si a una le corresponden 400 movimientos, entonces:

$$400 \text{ mov} \times \text{¢ } 425,29 = \text{¢ } 170\,116 \text{ x descarga total.}$$

Cálculo de pago A Granel (tonelada): Conforme al Decreto el pago por tonelada es de ¢ 99,73.

Si tenemos 4 Cuadrillas: de 18 trabajadores cada una y el Buque es de 50 000 toneladas, entonces:

$$50\ 000 \div 4 = 12\ 500 \text{ c/grupo}$$

$$¢\ 99,73 \div 18 = ¢\ 5,5 \text{ por tonelada}$$

$$12\ 500 \times 5,5 = ¢\ 68\ 750 - 10,67\% \text{ (cargas soc.)} = ¢\ 61\ 414,37$$

Debe acotarse que una de las frecuentes quejas que refieren los estibadores cuando se apersonan a reclamar sus derechos a estrados judiciales, es el no reconocimiento de horas extras y jornadas más allá de las permitidas, adicionando en algunas ocasiones el no pago de los días feriados laborados.

Para poder ejemplificar un poco todo lo expuesto en el presente ensayo, de seguido se expondrá un caso sometido a conocimiento de los Tribunales de Justicia, donde precisamente se abordan algunos de los aspectos que hemos expuesto.

- **Jurisprudencia: Casos de reconocimiento de horas extras y feriados a los estibadores**

Tal y como se ha dejado entrever a lo largo del presente artículo, el trabajo portuario y en específico el desarrollado en el campo de la estiba, resulta muy particular no solo en cuanto a su regulación, sino también en cuanto al reconocimiento de derechos que, desde la perspectiva del derecho laboral, se ha dado la lucha por encontrar paridad con el resto de trabajadores que no necesariamente laboran en un puerto. Uno de éstos derechos es precisamente la determinación de la jornada y por ende aparejada a ella, el reconocimiento de las horas extras.

Como se mencionó supra, uno de los puntos álgidos donde existe divergencia para su reconocimiento por parte de los patronos a los estibadores es el rubro de horas extras.

Tal ha sido la divergencia de criterios que algunos de los casos han tenido que llegar para ser dilucidados en el seno de la Sala Segunda, por ejemplo, en el año 2016, respecto al reclamo de pago de diferencias salariales por el no pago de horas extraordinarias, donde adicionalmente se cuestionaba si debía reconocerse pago de horas extras cuando se realizaban funciones de estiba, la Sala dispuso:

Debe tenerse presente que la normativa tutelar de las personas trabajadoras para evitar que sean sometidas a jornadas extenuantes de trabajo está vinculada directamente al respeto de su dignidad. **En ese orden de ideas, la forma de pago acordada por sus labores en nada incide con sus alcances y, consecuentemente, la forma de remuneración a destajo no impide el reconocimiento de tiempo extraordinario** (sobre el tema se pueden consultar los votos de esta Sala números 865 de las 11:10 horas del 14 de noviembre de 2007; 258 de las 10:05 horas del 13 de marzo y 1454 de las 9:55 horas del 18 de diciembre, ambas del año 2013) (...)” (Resolución 2016-001239, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las diez horas cuarenta y cinco minutos del dieciséis de noviembre del dos mil dieciséis)(el resaltado es propio).

Llama la atención por el tipo de funciones que se realizaban (trabajo a destajo por movimientos), la forma en que la persona operadora del derecho tendría que calcular el pago de las horas extraordinarias en esa misma sentencia se procedió a realizar los cálculos, lo que nos permite poder entender cómo poner en blanco y negro un asunto tan complejo:

[S]i en una semana se trabajaron dos días trasladando 40627 unidades de fruta, habiéndose laborado cada uno de esos días doce horas, arroja como resultado que en cada día se movilizó un promedio de 20313.5 unidades, las que divididas entre 12 horas nos da como resultado un promedio de 1692,79 unidades por hora. Si la jornada fue nocturna ello significa que 10156,74 debieron cancelarse en forma ordinaria y las otras 10156,74 en forma extraordinaria, a saber, con un cincuenta por ciento más. Así las cosas, partiendo de que por los dos días se pagaron ¢40378,80, a saber, ¢20189,40 por cada uno, la deuda diaria por jornada extraordinaria ascendería a ¢5046 ($\text{¢}40378,80 \div 2 \text{ días} = \text{¢}20189,40 \text{ por día} \div 12 \text{ horas} = \text{¢}1682,45 \text{ por hora} \times 6 \text{ horas} = \text{¢}10092 \div 2 (50\%) = \text{¢}5046$ (deuda por día por horas extra). (Resolución 2016-001239, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las diez horas cuarenta y cinco minutos del dieciséis de noviembre del dos mil dieciséis).

Debe tenerse claro que tal y como la misma Sala lo ha dispuesto, el cómputo de horas extra es diario, no acumulativo semanal. (voto N° 2004-000597 de las 9:20 hrs. del 21 de julio de 2004).

Ahora bien, me permitiré referirme a un caso que en la práctica me llamó mucho la atención, no solo por ser relativo a la materia que nos ocupa en el presente artículo, sino por las particularidades en la tramitación y la suerte que al final corrió para poder llegar a término, hablo del expediente número 13-300378-1024-LA, tramitado en el Juzgado de Trabajo de Puntarenas.

Como antecedentes tenemos que se trata de un caso donde un estibador, que pertenecía a una cuadrilla de estibadores, donde precisamente la relación laboral se caracterizaba por ser de trabajo a destajo, con las particularidades del trabajador de estiba, quien presentó el reclamo para el reconocimiento de vacaciones, aguinaldo, horas extras, pago de días feriados laborados, etc.

Es así como mediante Sentencia de primera instancia número 844-2014 de las 13:00 horas del 24 de noviembre de 2014, se dispuso lo siguiente:

[S]e declara parcialmente con lugar, la presente demanda ordinaria laboral establecida por **D.A.C.** contra la **C.A.T.S.P.M.A.** representada por su Gerente,(...), condenándose a éste último a cancelar al primero los siguientes extremos laborales: por 4.14 días por un monto de cuarenta y seis mil seiscientos ocho colones doce céntimos y por aguinaldo proporcional 4.14 dozavos en la suma de ciento dieciséis mil quinientos veinte colones treinta céntimos.- Todo lo anterior para un gran total de **CIENTO SESENTA Y TRES MIL CIENTO VEINTIOCHO COLONES CUARENTA Y DOS CÉNTIMOS.** (El resaltado no es del original)

El asunto es recurrido y el Tribunal de Juicio de Puntarenas, mediante voto número 240-L-2015 de las 10:0 horas del 12 de noviembre de 2015:

[S]e declara **parcialmente con lugar** el recurso de apelación interpuesto por la parte actora. Se **revoca** la sentencia venida en alzada parcialmente en cuanto no reconoció el pago de horas extra y

días feriados, así como intereses sobre estos extremos concedidos y los de vacaciones y aguinaldo. Y se dispone (...) **reconocer y pagar las horas extras laboradas por el actor en los horarios rotativos de jornada mixta y nocturna.**(...) La determinación de la cantidad de horas extra por jornada mixta y nocturna **se reserva para ejecución de sentencia.** Agrega además que: Deberá la parte demanda aportar en dicha ejecución toda la documentación referente a los turnos laborados por el actor y sus jornadas, bajo el entendido que si así no se hiciese se tendrá que el actor laboró todos los días feriados durante su relación laboral y no pudiendo concederse más de dos mil novecientos treinta y seis horas extra. (El resaltado no es del original).

En fecha 03 de octubre de 2017, el representante de la parte actora presentó ejecución de sentencia. El Juzgado de Trabajo de Puntarenas mediante resolución de las 16:23 horas del 10 de noviembre de 2017, concede audiencia a la parte demandada, por lo que el 22 de noviembre de 2017, la accionada se apersona y contesta que los montos ya fueron debidamente cancelados y que respecto a las horas extra, en casos como este, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) había emitido criterio y que conforme ellos consideraban no correspondía al pago de jornada extraordinaria por sistema de pago que se regía por tonelada movilizada.

Es así como el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, entra a resolver y es por medio de la sentencia de ejecución número 2018000740 de las 19:08 horas del 11 de septiembre de 2018, siendo que resuelve en lo que interesa que: “Conforme lo antes expuesto y citas legales indicadas, **SE IMPRUEBA LA EJECUCIÓN DE SENTENCIA,**(...)” (el resaltado no es del original).

Finalmente, ante el panorama expuesto, la parte actora recurre la resolución indicada y es mediante el voto número 150-L-2020, que el Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Puntarenas, luego de un ejercicio de análisis, resalta la necesidad de entender que se estaba en la etapa de ejecución de un fallo con autoridad de cosa juzgada y que ante esa premisa, el dispositivo de la resolución dictada en ese proceso es el que se erige como la ley del caso concreto (doctrina del artículo 146 del Código Procesal Civil). En otros términos, resalta la resolución que, constituye la *res iudicata*, sea, el límite infranqueable de lo que haya de ser concedido a la parte que asume la condición de acreedor, en tanto vencedor en el proceso. Sin duda, uno de los caracteres de la cosa juzgada material es la inmodificabilidad de lo dispuesto por la autoridad jurisdiccional.

A raíz de lo anterior se revoca la sentencia que improbo la ejecución y por lo tanto declara con lugar en todos sus extremos el recurso, por lo que al final se logró conceder a la parte actora los 4.14 días por un monto de cuarenta y seis mil seiscientos ocho colones doce céntimos y por aguinaldo proporcional 4.14 dozavos en la suma de ciento dieciséis mil quinientos veinte colones treinta céntimos.- Todo lo anterior para un gran total de **CIENTO SESENTA Y TRES MIL CIENTO VEINTIOCHO COLONES CUARENTA Y DOS CÉNTIMOS**, más las horas extras laboradas por el actor en los horarios rotativos de jornada mixta y nocturna³⁵, lo mismo que el pago de los días feriados laborados, en forma sencilla, así como intereses sobre estos extremos concedidos y los de vacaciones y aguinaldo.

III. Conclusiones

El presente trabajo ha pretendido poner en blanco y negro particularidades del trabajo portuario y su regulación, tema que pareciera encerrar un mundo desconocido para muchos, no solo por la dinámica que implica su actividad sino también por la naturaleza de las relaciones laborales que en su interior se desarrolla.

Dentro de ese ecosistema laboral del trabajo portuario, encontramos un eslabón fundamental en la cadena de producción “el estibador”, gremio que se ha mantenido en el tiempo pese al desarrollo tecnológico en los muelles y puertos, pero que ha enfrentado luchas en cuanto a la estandarización de las normas que los regulan sobre aspectos tan básicos como el salario mínimo, determinación de jornadas y reconocimiento del pago de horas extraordinarias.

Del repaso realizado sobre los principales instrumentos internacionales que regulan el trabajo portuario, se puede afirmar que, no solo hay algunos de los instrumentos emitidos por la OIT que están en desuso, sino que, el camino para la aprobación e implementación por los países que los han ratificado, ha sido complicado al punto que su regulación resulte abierta, pero que finalmente son un parámetro importante en el tanto definen algunas líneas generales que han posibilitado al menos su consideración en cuanto a derechos básicos de los trabajadores portuarios.

Sin demérito de lo dispuesto por los instrumentos internacionales en el ramo, específicamente el Convenio de la OIT sobre Trabajo Portuario, su laxitud deja en manos del derecho interno la definición de particularidades que, al final, dependiendo de la política interna, podrían no ser tan beneficiosas respecto de las

³⁵ Al no contar con la prueba que debía aportar la accionada, se tiene por demostrado que el actor laboró un total de 1468 horas extra en horario mixto y 1468 horas extra en horario nocturno, lo anterior promediando ambos horarios. (Voto número 150-L-2020 del Tribunal de Apelaciones Civil y de Trabajo de Puntarenas).

garantías y obligaciones laborales que son objeto los trabajadores portuarios, lo cual se pone en evidencia con la revisión que se encuentra atendiendo el Consejo Nacional de Salarios.

Pese a los grandes esfuerzos que se han realizado desde el Consejo Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo, no se logra visualizar, desde la normativa vigente en la materia, que se hayan realizado gestiones para ajustar la regulación del trabajo portuario y en especial la de los estibadores, pues muchos aspectos se han venido a resolver desde el ámbito jurisprudencial y otros se han supeditado al ámbito administrativo, donde precisamente por la complejidad que deriva de la realidad del tema, lamentablemente la respuesta se ha extendido por años.

Si bien la estiba, se regula por el trabajo a destajo, pareciera necesaria una regulación específica para la actividad que defina de forma clara los diversos conceptos y aspectos, tornándose más inclusiva en temas tan básicos como el mínimo salarial y los ajustes al mismo.

Resulta de trascendental importancia que los operadores del derecho que les corresponda resolver o conocer algún tema relacionado con las prestaciones laborales de un estibador, puedan conocer tanto el contexto histórico, formal y popular que entraña esa labor en el país.

Del caso práctico que se expuso, podemos resaltar que al menos en estrados judiciales se ha logrado el reconocimiento de aspectos fundamentales para los trabajadores portuarios, pero que, a no ser por la consulta jurisprudencial, no existe un texto formal o regulatorio que aborde la labor de la estiba como tal.

Es un buen momento para que se pueda realizar el ejercicio desde la perspectiva del derecho comparado y se observen tanto las buenas prácticas como las regulaciones que en países desarrollados se han implementado en la materia, para poder generar una regulación más ajustada a las necesidades de la actividad en nuestro país.

IV. Bibliografía

- Asamblea Legislativa (2006). *Ley Reguladora de la Actividad Portuaria de la Costa del Pacífico*. No. 8461. Recuperado de https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=56998&nValor3=103643&strTipM=TC
- Cabanellas de Torres, G. (2006). Trabajo a destajo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta. Recuperado de https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168
- Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA) (2003). *Reglamento de Operaciones Portuarias*. Recuperado de https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=50159&nValor3=53809&strTipM=TC
- Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA) (9 de abril de 2010). *Manual De Procedimientos, Proceso De Operaciones Portuarias, Limón*. Recuperado de: https://www.japdeva.go.cr/administracion_portuaria/reglamentos/manual_de_servicios_portuarios.pdf
- Juzgado de Trabajo de Puntarenas, Resolución No. 2018-000740 de las 19:08 horas del 11 de septiembre de 2018.
- Juzgado de Trabajo de Puntarenas. Resolución No. 844-2014 de las 13:00 horas del 24 de noviembre de 2014.
- Krotoschin, E. (1965). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Depalma, Buenos Aires: Argentina.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (setiembre 2011). *Plan Nacional de Transportes de Costa Rica 2011-2035*. Volumen 2. Puertos y Navegación Marítima. Recuperado de <https://repositorio-snp.mideplan.go.cr/handle/123456789/90>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2023). *Estudio CNS-DSM-ES-2-2023, Salarios mínimos de los estibadores portuarios en Costa Rica*. Sesión no. 5758. Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Salarios y el Departamento de Salarios Mínimos, San José: Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (17 de diciembre de 2024). *Consejo Nacional de Salarios*. Recuperado de <https://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/consejo-nacional-de-salarios/consejo-nacional-de-salarios.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1979). *Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios)*. No. 152. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100>

[ILO_CODE:C15](#)

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002). *Informe III (Parte 1B). Primera edición 2002. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973 Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*. Conferencia Internacional del Trabajo. 90.^a reunión. 2002. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-iii-1b.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). *Capítulo 1: ¿Qué es un salario mínimo? 1.7. El pago a destajo 1.7 El pago a destajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_541707/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2024). *Lista de los instrumentos por tema y estatus. [Trabajadores Portuarios]*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::#Trabajadores_portuarios
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). *Trabajadores Portuarios*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/dock-workers/lang-es/index.htm>
- Rodríguez Ramos, P. (2018). El Régimen Jurídico de la relación laboral de los estibadores. En *Temas Laborales*, 142, pp. 79-108. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjX4vf_nvnmKAxXz8MkDHXxFHrkQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fdia.net.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6551477.pdf&usg=AOvVaw23XBikA-goq-2mjli-7csB6&opi=89978449
- Sala Segunda. Resolución 2004-000597, de las 9:20 hrs. del 21 de julio de 2004.
- Sala Segunda. Resolución 2016-001239, de las 10:45 horas, del 16 de noviembre de 2016.
- Salazar Carvajal, P. (2020). *Diccionario usual del Poder Judicial*. Poder Judicial, San José: Costa Rica. Recuperado el 16 de marzo de 2024. <https://dictionariousual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario>
- Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Puntarenas. Voto No. 150-L-2020, de las 8:20 horas del 13 de noviembre de 2020.
- Tribunal de Juicio, Sección Laboral y Civil de Puntarenas. Voto No. 240-L-2015 de las 10:0 horas del 12 de noviembre de 2015.
- Vargas Chavarría, E. y Vargas Rodríguez, D. (2016). *Código de Trabajo de Costa Rica. Incluye Reforma Procesal Laboral del año 2016*. Editorial Juritexto, San José: Costa Rica.