

ÍNDICE

I - PREFACIO: MUERTE Y RESURRECCIÓN DEL MARCO JURÍDICO LABORAL DE LA ESTIBA

II - LAS RELACIONES LABORALES EN LA ESTIBA ANTES DE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 11 DE DICIEMBRE DE 2014: UNA OBLIGADA VISTA ATRÁS

- 1.Las singularidades de las relaciones de trabajo en el sector de la manipulación de mercancías
- 2.El surgimiento del censo y de la relación laboral especial, a los que ampara la SAGEP
- 3.Las obligaciones de las empresas estibadoras respecto de la SAGEP contenidas en el Texto Refundido de la Ley de Puertos
- 4.El singular y relevante papel de la negociación colectiva como vehículo homogeneizador de condiciones
- 5.Las condiciones de trabajo de los estibadores: empleo, garantía de ocupación y salarios

III - EL ACOSO Y DERRIBO AL MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA ESTIBA

- 1.El incumplimiento del art. 49 TFUE y primeros requerimientos a España
- 2.El Fallo de la Sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014
- 3.La manipulación de mercancías y su tratamiento en la Unión europea en relación con la libertad de establecimiento

IV - LA ENREVESADA Y POSTERGADA REACCIÓN DEL LEGISLADOR: EL “NON NATO” RDL 4/2017, DE 24 DE FEBRERO, Y EL RDL 8/2017, DE 12 DE MAYO

- 1.El convulso conflicto al que queda sometido el sector: su contextualización
- 2.El RDL 8/2017, de 12 de mayo: una norma peculiar y cuasi dispositiva

V - LA HOJA DE RUTA CONTENIDA EN EL REAL DECRETO LEY 8/2017, DE 12 DE MAYO

- 1.La libertad de contratación, la incipiente regulación de los Centros portuarios de empleo y la derogación de la normativa anterior
- 2.La subsistencia transitoria de las SAGEP, hasta agosto de 2020
- 3.Las opciones de las SAGEP para continuar con su actividad desde julio de 2020
- 4.La obligada adaptación de las normas convencionales y el derecho a la rescisión indemnizada de los trabajadores perjudicados por el cambio
- 5.La novedosa significación que adquieren los convenios colectivos de puerto

VI - LA COMPLEJIDAD PARA IMPLEMENTAR LOS CAMBIOS DEMANDADOS EN 2017

- 1.El primer problema: el tránsito desde las SAGEP a los Centros portuarios de empleo

- 2.El segundo problema: la SAGEP es un ente envuelto en una maraña de normas administrativas y mercantiles
- 3.El tercer problema: la necesaria conjugación de la implementación de la liberalización en los puertos españoles
- 4.El cuarto problema: las reglas de concurrencia de los convenios colectivos en el sector de la estiba: el protagonismo del convenio colectivo de sector y la entrada de los convenios colectivos de puerto
- 5.El quinto problema: la necesaria asunción del Convenio n.º 137 OIT como mejora de las condiciones de trabajo
- 6.La dificultad de atisbar soluciones en 2017

VII - LA SUBROGACIÓN DEL PERSONAL Y LA MUERTE EN VIDA DE LAS SAGEP

- 1.La subrogación y el mantenimiento del empleo: las negociaciones posteriores al RDL 8/2017 y previas al RDL 9/2019
- 2.La introducción de la subrogación obligatoria a través de la DA 7.ª en el IV Acuerdo 2013 y la apertura de un expediente sancionador por la CNMC
- 3.La impugnación de diferentes preceptos del IV Acuerdo Marco ante la Audiencia Nacional, el 28 de febrero de 2020

VIII - EL TRAZADO DE LAS BASES LEGALES PARA LA RESURRECCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO

- 1.El fallido Proyecto de Real Decreto que regula las bases para la adaptación del sector de la estiba a la Sentencia del TJUE
- 2.El Real Decreto Ley 9/2019, de 29 de marzo
 - 2.1.Los objetivos de los Centros Portuarios de Empleo, las empresas que pueden hacer uso y ser socias de los CPE y las actividades a realizar
 - 2.2.Los certificados de profesionalidad que acreditan la capacitación profesional de los trabajadores del CPE
 - 2.3.Los requisitos exigidos para la existencia de los Centros Portuarios de empleo
 - 2.4.Las relaciones laborales en el Centro Portuario de Empleo
 - 2.5.Las normas convencionales aplicables a los CPE
 - 2.6.La relación del trabajador con las empresas usuarias
 - 2.7.El papel de la negociación colectiva en la adscripción del personal y la regulación de las condiciones de trabajo
 - 2.8.Las especialidades exigibles a las ETTs ordinarias que operen en el sector de la estiba
 - 2.9.La implementación de un mecanismo de subrogación obligatoria vía convencional
 - 2.10.Una disposición derogatoria “a destiempo”
- 3.El RD 257/2019, de 12 de abril

IX - EL ÚLTIMO RETOQUE: LA LEY 4/2022, DE 25 DE FEBRERO

- 1.Las obligaciones que se imponen a las empresas socias para el cumplimiento del objeto social
- 2.La subrogación del personal desde el CPE a las empresas estibadoras: una obligación pactada entre socio y CPE y operada vía convencional
- 3.La descripción de los CPE como empresas de propiedad conjunta de base mutualista

X - LA RESURRECCIÓN DEL MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL: EL LOGRO DEL V CONVENIO MARCO DEL SECTOR

- 1.Un insólito y extenso Preámbulo
- 2.La naturaleza jurídica del V Acuerdo Marco, la estructura de la negociación colectiva y las reglas de concurrencia de convenios
- 3.El ámbito territorial, personal, funcional y temporal del V Convenio Marco
- 4.Poderes de dirección y organización de la plantilla
- 5.La modalidad de contratación utilizada: contratos indefinidos a tiempo completo en dos terceras partes de la plantilla
- 6.El reconocimiento del derecho a la ocupación efectiva y a la retribución mínima garantizada
- 7.La formación profesional del personal
- 8.Garantía y estabilidad en el empleo
- 9.La prevención de riesgos laborales y la promoción de la igualdad

EPÍLOGO - LA ESTIBA: RESURRECCIÓN VERSUS LIBERALIZACIÓN