

# 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**