

Antolín Goya González, en nombre y representación de la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), con domicilio a efectos de notificaciones en Rambla de Santa Cruz, 19; cp 38006, en el término municipal de Santa Cruz de Tenerife; secretaria@coordinadora.org; atentamente

EXPONE:

Que, por medio del presente escrito, formula ALEGACIONES sobre al Proyecto de Real Decreto por el que se establecen las Bases para la adaptación del sector de la estiba a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014.

ALEGACIONES:

Primera. – Sobre la dilación en la aprobación del desarrollo reglamentario y sus efectos en la negociación colectiva en virtud de lo dispuesto en las Disposiciones, adicional primera y transitoria segunda, del RDL 8/2017, en relación los beneficiarios del artículo 7 y Disposición transitoria única del Proyecto de Real Decreto.

El agotamiento del plazo de un año en el desarrollo reglamentario y, en particular, los efectos limitativos en la negociación colectiva para garantizar el empleo y adaptar los convenios colectivos que establecen las condiciones de trabajo, tanto en el ámbito estatal mediante acuerdos o convenios de ese ámbito como para las específicas del servicio portuario de manipulación de mercancías en cada uno de los puertos, desvirtúan y dejan sin efecto el régimen transitorio previsto por el legislador al aprobar

el RDL que ampara el proyecto de desarrollo reglamentario que se somete a información pública.

Es evidente que, tanto la negociación colectiva ordenada en la Disposición adicional primera, como los potenciales beneficiarios de las ayudas reguladas en el Capítulo IV del Proyecto, están afectados por la circunstancia temporal indicada.

Como constatación de ello, interesa destacar que el transcurso del primer año del régimen transitorio agota la obligación de las empresas estibadoras de cubrir, al menos, el 75% de sus necesidades de personal con estibadores y estibadoras procedentes de las SAGEP y, en consecuencia, lesiona la capacidad de negociación de los sindicatos y ha impedido, de hecho, convenir *“las medidas necesarias para el mantenimiento del empleo de los trabajadores portuarios”* a las que hace referencia el artículo 2.1. del Proyecto, sin perjuicio de la regulación convencional aprobada sobre la subrogación de los trabajadores para el supuesto de las empresas estibadoras que optaran por separarse de las SAGEP. Dicho de otra forma, la ausencia de norma reglamentaria ha impedido la negociación de un acuerdo sobre garantía en el mantenimiento del empleo de las empresas que permanecen en las SAGEP.

De otra parte, el agotamiento del primer año del régimen transitorio sin regulación reglamentaria, a pesar de que el primer proyecto de texto estaba redactado y fue remitido a las empresas y sindicatos con antelación a la aprobación parlamentaria del RDL 8/2017, restringe en igual medida (un año) los potenciales beneficiarios de las ayudas para trabajadores en los puertos que, al 31 de diciembre de 2016, tenían un nivel de ocupación inferior al 85%. En definitiva, se afecta negativamente y en mayor medida a los trabajadores que prestan servicios en los puertos con mayor excedente de plantilla.

Desde la perspectiva expuesta, es de obligada consideración la ampliación del plazo inicialmente dispuesto legalmente tal como ha sido solicitado con antelación a ese Ministerio y, en todo caso, la adaptación del Proyecto reglamentario para eludir los efectos negativos indicados.

Segunda. – Sobre los beneficiarios de las medidas de mantenimiento del empleo y del régimen de ayudas.

Con carácter general, el Proyecto normativo limita su ámbito de aplicación a los estibadores y estibadoras portuarias vinculados a las SAGEP que reúnan las condiciones establecidas en las fechas previstas reglamentariamente.

A nuestro juicio, el proyecto de Real Decreto no tiene en consideración uno de los pronunciamientos de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como es el referido a la anulación de la obligación de las empresas titulares del servicio de manipulación de mercancías a incorporar en sus plantillas a un mínimo del 25% de sus trabajadores procedentes de la SAGEP.

El citado personal estibador vinculado a las empresas mediante relación laboral común mantenía un vínculo laboral con la SAGEP (relación laboral especial), suspendido durante el periodo en el que permanecía incorporado a una empresa estibadora. Al derogarse, se produjo la modificación de sus condiciones de trabajo que, ahora, por virtud del proyecto sometido a información pública, se agrava mediante su exclusión como beneficiario del régimen de ayudas y de las medidas de garantía del empleo.

De otra parte, al limitar los repetidos efectos al personal vinculado a la SAGEP, no solo excluye a los trabajadores y trabajadoras citados en el párrafo anterior, sino que genera una duda adicional sobre el alcance de tales medidas (garantía de mantenimiento del empleo y ayudas) al personal que se haya incorporado a los Centros Portuarios de Empleo durante el periodo transitorio. Por el contrario, la redacción del artículo 3 sobre facultades de organización y dirección, despeja cualquier incertidumbre al respecto, lo que invita a proponer una redacción que evite la incertidumbre indicada.

A nuestro modo de ver, lo indicado no es lo pretendido por el Ministerio por lo que se propone la revisión de todo el texto en lo referente a la descripción de los beneficiarios o, en su caso, la incorporación de una nueva disposición adicional que equipare a todo

el personal en activo, con independencia de la empresa en la que presten servicio en la actualidad, siempre que procedieran de la SAGEP.

Sin pretender una relación exhaustiva, se interesa la revisión de los artículos 1.1 y 3; 2.1,2,3, el capítulo IV y disposición transitoria única.

De otra parte, es innegable que el profundo cambio normativo sobre el régimen jurídico de la estiba portuaria alcanza, también, a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en las SAGEP en actividades administrativas no integrantes del servicio portuario de manipulación de mercancías. En efecto, el establecimiento de tales garantías ha sido objeto de negociación con las empresas estibadoras con la finalidad de procurar acuerdos sobre la garantía del empleo. En consecuencia, proponemos que sean considerados como beneficiarios de las ayudas contenidas en el Capítulo IV del Proyecto.

Tercera. – Sobre las facultades de organización y dirección del trabajo y objetivos de mejora de la productividad.

Las empresas ostentan las facultades organizativas atribuidas en las normas y, singularmente, las contenidas en el artículo 20 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, a nuestro juicio, debe tenerse en consideración que el reglamento no puede, ni debe limitar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Es por ello por lo que, la regulación reglamentaria dispone que la modificación de las condiciones de trabajo debe ser objeto de negociación en cada puerto, pero se extralimita al ordenar procedimientos distintos de los previstos, con superior rango normativo, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En igual medida, lesiona el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva la pormenoriza regulación del procedimiento para la resolución de conflictos y, desde luego, que las medidas de flexibilidad deban incorporarse al acuerdo sectorial estatal. A

este último efecto, reconocemos que, durante el proceso de negociación del cambio legislativo, el mediador nombrado por el Gobierno exploró la posición de las partes al respecto y se realizaron manifestaciones en tal sentido. Sin embargo, al trasladar el compromiso para su aplicación a cada puerto, los sujetos legitimados hemos considerado que no existía, salvo en los criterios generales, uniformidad de las mismas para su aplicación en todos los puertos y, en consecuencia, hemos optado por convenir su concreción y determinación mediante la negociación en el ámbito habilitado en la Disposición adicional segunda del RDL 8/2017.

Procede, en atención a lo expuesto anteriormente, que la norma reglamentaria respete el derecho de las partes a determinar el ámbito y contenido que consideren convenientes dentro del respecto a la legalidad vigente sobre legitimación, ámbitos y contenido de los convenios colectivos.

Cuarta. – Sobre los Centros Portuarios de Empleo y la regulación reglamentaria.

La Disposición adicional segunda refiere, en su número 1, el objeto de los mismos y lo hace con restricción del asignado en el artículo 4 del RDL 8/2017. En efecto, se omite que el objeto de los Centros portuarios de empleo es “... *el empleo de los trabajadores portuarios en el servicio de manipulación de mercancías, así como su cesión temporal a empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios*”.

Así, la remisión a la regulación de los CPE mediante la normativa de las Empresas de Trabajo Temporal no tiene en consideración que los estibadores y estibadoras portuarios serán empleados por los mismos en el servicio de manipulación de mercancías por los socios que los constituyan como titulares del referido servicio portuario y, además, mediante la cesión temporal a éstos para estas actividades y las complementarias para las que estén autorizados. De ahí, que consideremos necesario que el Proyecto reconozca y declare tales circunstancias como causa específica del contrato de puesta a disposición, con el corolario de habilitar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para que -con audiencia de las partes interesadas y de conformidad a

lo previsto en la Disposición final tercera del Proyecto-, se adapten a las características del sector las disposiciones contenidas en los artículos 14 a 17 del Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Y ello, sin perjuicio de la apertura de un proceso de diálogo con los interlocutores sociales y empresariales para proceder a la adaptación de la ley reguladora de las empresas de trabajo temporal.

Quinta. – Sobre la modificación del certificado de profesionalidad.

Es del interés del sindicato que represento dejar constancia expresa de nuestra conformidad con la modificación del certificado de profesional que se contiene en la Disposición final primera del Proyecto de Real Decreto, tanto respecto al incremento del periodo prácticas profesionales no laborales como al régimen de impartición en operativa real.

Por lo expuesto, al Ministerio

SOLICITA:

Que tenga por formulada las anteriores alegaciones y, en su mérito, se proceda a las modificaciones precisas para atender las propuestas formuladas y, en todo caso, y con la finalidad de ampliar, concretar y concertar el contenido del Proyecto de Real Decreto se convoque a las organizaciones empresariales y sindicales con representación en el sector.

Santa Cruz de Tenerife, para Madrid, a 21 de marzo de 2018

Antolín Goya González