



## La CNMC insiste por tercera vez en la distorsión a la competencia del V Acuerdo Marco de la Estiba

La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) ha expresado sus dudas sobre la última versión del V Acuerdo Marco de la Estiba. El organismo ha planteado sus reservas en determinados asuntos que distorsionan la competencia, como ya sucediera con versiones anteriores del documento. Concretamente, se ha referido en su análisis a aspectos como la intervención de la comisión paritaria sectorial estatal en la contratación de nuevos trabajadores, las limitaciones a la contratación temporal de trabajadores, los sistemas de organización y distribución del trabajo, la formación y promoción personal, las medidas convencionales para la garantía y la estabilidad en el empleo y la formación y prácticas no laborales.

El organismo ha destacado que esta nueva versión del V Acuerdo Marco de la Estiba, la tercera que llega a la institución, «ha sido firmada por las partes con

una cláusula suspensiva». Conforme a esta cláusula, ha añadido Competencia, se condiciona la entrada en vigor del mismo a que la CNMC emita su análisis y no exprese «reservas sobre la compatibilidad con la normativa aplicable en materia de defensa de la competencia de alguna disposición del V Acuerdo Marco». Es la tercera vez que el documento pactado por la Asociación Nacional de Empresas Estibadoras (Anesco) y los sindicatos de la estiba se frena ante el organismo que vela la libre competencia en España, tras sus pronunciamientos sobre borradores previos del 8 de mayo y 28 de julio de 2020. En este sentido, ha apuntado que la última versión del V Acuerdo Marco introduce una serie de modificaciones respecto a la última analizada y el análisis se centra ahora únicamente en estas modificaciones, remitiendo para el resto de aspectos a las valoraciones efectuadas en los informes anteriores.

## **VALORACIÓN DE LA CNMC SOBRE LA ÚLTIMA VERSIÓN DEL V ACUERDO MARCO**

### Contratación de nuevos trabajadores

En la intervención de la Comisión paritaria sectorial estatal debe mantenerse la confidencialidad de la información a que acceden las empresas competidoras. El sistema debería de acompañarse de una medida de verificación y garantía de cumplimiento para prevenir cualquier utilización anticompetitiva de dicha información.

### Limitaciones a la contratación temporal de trabajadores

La CNMC ha aconsejado evitar que la exigencia de un mínimo de personal fijo afecte a la competencia entre las empresas estibadoras y equiparar a Centro Portuario de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal a efectos de poder acreditar el cumplimiento de las obligaciones de empleo fijo a través del personal

de estas.

## Sistemas de organización y distribución del trabajo

Las modificaciones introducidas en la última versión del V Acuerdo Marco de la Estiba no resuelven las advertencias efectuadas en informes anteriores: Competencia ha destacado que el Acuerdo Marco recoge entre los criterios conforme a los que se realizan las designaciones de personal que se prevé prioridad para el personal del Centro Portuario de Empleo. Este criterio distorsiona la competencia porque conlleva una ventaja con respecto al personal de las Empresas de Trabajo Temporal o de otros modelos de prestación del servicio y por ello recomienda revisar los criterios para eliminar esa priorización, a juicio de la CNMC.

## Formación y promoción profesional

Si la obligación de puesta a disposición de información, medios y sistemas de trabajo se realiza tan solo a favor de los centros portuarios de empleo (CPE), se produciría un riesgo sobre la competencia efectiva en la medida en que la preferencia de los CPE implique una expulsión (actual o potencial) de competidores reales o potenciales no amparada por la Ley. Además, la puesta a disposición de información implica también un riesgo de difusión comercialmente sensible.

## Medidas convencionales para la garantía y estabilidad en el empleo

Las nuevas referencias a la autoevaluación de eficiencias en el momento de la salida de una empresa del CPE no garantizan por sí solas el cumplimiento de las exigencias de autoevaluación a la que se había hecho referencia en informes anteriores de la CNMC. Pese a que no se ha modificado el plazo previsto desde la entrada en Vigor del V Acuerdo Marco de la Estiba (30 días) para que las empresas estibadoras que no deseen formar parte de un CPE, se valora positivamente la designación de un tercero independiente que medie en caso de conflicto. Finalmente se recomienda establecer cautelas para asegurar la independencia de este tercero y permitir que pueda ampliar el plazo de materialización de la salida del CPE.

## Formación y prácticas no laborales

Reitera las advertencias sobre el modo de ejercer las funciones por la Comisión Sectorial Estatal de Formación. Además, informa de que debe preverse un procedimiento concreto y acotado temporalmente para la designación del tutor de las prácticas.