



Guía informativa sobre
**ACUERDOS
ANTICOMPETITIVOS
ENTRE EMPRESAS
EN EL
ÁMBITO
LABORAL**

Participaron en la elaboración o revisión del presente documento los siguientes integrantes de la Secretaría Técnica de la Comisión de Defensa de la Libre Competencia:

Jesús Eloy Espinoza Lozada – Secretario Técnico

Humberto Ortiz Ruiz – Asesor Económico

David Fernández Flores – Asesor Legal

Sebastián Alonso López Aldana – Especialista 1

Rodrigo Delgado Capcha – Ejecutivo 1

Anthony Marks Ramos Ramírez – Coordinador

Documento aprobado por la Comisión de Defensa de la Libre Competencia:

María del Pilar Cebrecos González

Presidenta de la Comisión

Raúl Lizardo García Carpio

Miembro de la Comisión

Lucio Andrés Sánchez Povich

Miembro de la Comisión

Nancy Aracelly Laca Ramos

Miembro de la Comisión

Síguenos en:



Indecopi

Calle de la Prosa 104, San Borja, Lima, Perú.

Teléfono: (51-1) 2247800, anexo 3101.

<http://www.indecopi.gob.pe>

GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACUERDOS ANTICOMPETITIVOS ENTRE EMPRESAS EN EL ÁMBITO LABORAL

I. Resumen Ejecutivo

El propósito de esta Guía es orientar a las empresas, empleadores y profesionales de recursos humanos sobre los principales alcances y aplicación de las normas de la libre competencia en el ámbito laboral; regulación contenida principalmente en el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas ("la Ley de Libre Competencia").

En línea con las guías emitidas por autoridades internacionales, este documento se enfoca en la libre competencia en los mercados laborales. Así como las empresas compiten para ofrecer bienes o servicios a los consumidores, estas también compiten en el mercado laboral para contratar o retener trabajadores (en particular aquellos con un alto grado de especialización o experiencia), por lo que en ambos escenarios deben observar las reglas y prohibiciones contenidas en la Ley de Libre Competencia.

Partiendo de esta premisa, a través de la Guía se alertará sobre los problemas asociados con la implementación de acuerdos o prácticas entre empresas que restrinjan la competencia en el ámbito laboral: específicamente, en lo que respecta a la contratación de trabajadores y a la fijación de sus remuneraciones u otros beneficios laborales. De modo complementario, y a fin de facilitar la comprensión sobre las características de estos acuerdos, se citarán un conjunto de casos en los que las autoridades extranjeras de competencia han investigado y sancionado estas infracciones.

Finalmente, la Guía listará las sanciones a las que se exponen las empresas o personas que incurran en tales conductas anticompetitivas, así como los mecanismos existentes para comunicar o denunciar estas infracciones ante el Indecopi.

Cabe precisar que la Guía no tiene por objeto ni efecto limitar o restringir la potestad de las empresas para que individualmente puedan determinar y ejecutar las políticas laborales que estimen pertinentes conforme a sus necesidades y según los límites previstos por la legislación laboral. Lejos de ello, el presente documento tiene como objetivo informarles sobre los riesgos de incumplimiento de la Ley de Libre Competencia en los que pueden incurrir al pactar condiciones anticompetitivas con otros empleadores o intercambiar información sensible asociada con sus políticas laborales. La presente Guía tampoco regula o limita los derechos de los trabajadores establecidos en la normativa de la materia.

Este documento resulta aplicable tanto en condiciones normales como en situaciones extraordinarias en los mercados, independientemente de sus causas (por ejemplo, emergencias sanitarias o desastres naturales). De hecho, actualmente la emergencia sanitaria provocada por la expansión del Covid-19 podría incentivar la indebida adopción de políticas empresariales que lesionen o perjudiquen la competencia en el mercado laboral¹.

En tal sentido, la Guía únicamente realiza un análisis desde la perspectiva de la regulación de la libre competencia, sin desconocer en modo alguno las especiales particularidades de las relaciones de trabajo o las normas de protección a los trabajadores contenidas en la legislación laboral. Asimismo, mediante su publicación se busca

¹ Situación reconocida por la División Antimonopolios del Departamento de Justicia y la Comisión Federal de Comercio de los Estados Unidos, alertando sobre la posible implementación de conductas anticompetitivas laborales con motivo de la propagación de la referida pandemia. Al respecto, puede revisarse dicho pronunciamiento en este enlace: https://www.ftc.gov/system/files/documents/advocacy_documents/joint-statement-bureau-competition-federal-trade-commission-antitrust-division-department-justice/statement_on_coronavirus_and_labor_competition_04132020_final.pdf.

que los empleadores y sus respectivas áreas de recursos humanos conozcan los beneficios generados por observar las reglas de la libre competencia al momento de planear y ejecutar sus políticas laborales.

A través de esta iniciativa, el Indecopi ratifica su compromiso de fortalecer el cumplimiento de la Ley de Libre Competencia, velar por el correcto funcionamiento del mercado y fomentar una cultura de respeto por parte de las empresas, los consumidores y la sociedad en general.

II. Importancia de la libre competencia

Como se sabe, la competencia consiste en la pugna entre empresas rivales para captar la preferencia de los consumidores y así contar con mayor participación en el mercado. Esta libre competencia promueve la aparición de múltiples beneficios hacia los consumidores, tales como el acceso a bienes de mejor calidad (y en mayor cantidad), la reducción de sus precios, el fomento de la innovación tecnológica y la aparición de nuevos y variados productos, entre otros.

¿Cuáles son los beneficios de la Libre Competencia?



Menor precio



Mayor calidad



Mayor variedad



Mayor innovación

En ese sentido, la protección de la libre competencia se sustenta en las distintas ventajas generadas en la sociedad como consecuencia del eficiente funcionamiento del mercado. Es por ello que las normas de defensa de la competencia tienen por objetivo prohibir y sancionar las conductas anticompetitivas que restrinjan o distorsionen este proceso competitivo.

A fin de cumplir dicho objetivo, la Ley de Libre Competencia resulta de aplicación obligatoria para todas las empresas, sus ejecutivos, los gremios empresariales y asociaciones profesionales, entre otros:

¿A quiénes se aplica la Ley de Libre Competencia?



Empresas



**Gremios y
Asociaciones**



Ejecutivos

Para tales efectos, el Indecopi –a través de la Comisión y la Secretaría Técnica de la Comisión de Defensa de la Libre Competencia (“la Comisión” y “la Secretaría Técnica”)- se encuentra facultado para fiscalizar todos los sectores de la economía², investigando y sancionando las conductas anticompetitivas con la finalidad de promover la eficiencia económica para el bienestar de los consumidores.

² Con excepción del mercado del servicio público de telecomunicaciones, en cuyo caso la autoridad competente es el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones – Osiptel.

III. Libre Competencia y Ámbito Laboral

Debido a que la mayor parte de investigaciones sobre conductas anticompetitivas se concentran en mercados de bienes o servicios a consumidores intermedios o finales, podría pensarse que la aplicación de las normas de competencia únicamente se restringiría a estos mercados. Piénsese en el caso de un acuerdo anticompetitivo entre empresas competidoras del sector alimentos para subir los precios de sus productos (por ejemplo, fijando un precio idéntico de venta al público).

Sin embargo, la Ley de Libre Competencia es de aplicación general a todos los mercados (nos encontremos o no ante consumidores finales), surtiendo efecto en todos los sectores de la economía sin excepción, incluyendo el mercado laboral.

En efecto, y como ha reconocido el Indecopi³, a pesar de presentar una serie de características especiales, el mercado de trabajo se encuentra bajo el ámbito de aplicación de la Ley de Libre Competencia. Bajo la perspectiva de la economía puede identificarse el rol que desempeñan los trabajadores en el mercado laboral, realizando una actividad consistente en ofrecer un servicio (fuerza de trabajo o mano de obra) a favor de las empresas (empleadoras), a cambio de una contraprestación económica o "precio" (remuneración y beneficios laborales).

En esta línea, los empleadores actúan como **demandantes** del servicio ofrecido por los trabajadores, quienes a su vez ejercen el rol de **oferentes** de dicha mano de obra.



Bajo dicho contexto, y sin desvirtuar las particularidades del Derecho del Trabajo o las leyes especiales de este ámbito, puede afirmarse que las normas de la libre competencia se aplican tanto cuando las empresas compiten para ofrecer bienes y servicios a los consumidores como cuando, en su calidad de empleadores, compiten para captar y mantener trabajadores⁴. Por tanto, es indispensable garantizar que las reglas de la Ley de Libre Competencia también se cumplan en el mercado laboral, con lo cual deben combatirse rigurosamente las conductas anticompetitivas que puedan perjudicar su correcto funcionamiento.

³ Al respecto, revisar la Resolución No. 0479-2014/SDC-INDECOPI, mediante la que se sancionó a un sindicato portuario y a varios de sus integrantes por impedir la contratación de trabajadores ajenos a dicho grupo. Asimismo, en lo que respecta a la aplicación de las normas de competencia en el ámbito laboral, el Indecopi también ha tenido oportunidad de sancionar a un colegio profesional que incurrió en una práctica anticompetitiva consistente en fijar el sueldo mínimo de sus afiliados –tanto bajo relación de dependencia como respecto a quienes brindaban servicios de forma independiente–, limitando así su libertad de elección. Cfr. Resolución No. 0229-97-TDC/INDECOPI.

⁴ Sobre este punto, revisar el reporte del Departamento de Justicia de Estados Unidos (División Antimonopolios) denominado *No-Poach Approach, Division Update Spring 2019*, ubicado en el siguiente enlace: <https://www.justice.gov/atr/division-operations/division-update-spring-2019/no-poach-approach>.

Es necesario precisar que a la fecha existe una clara tendencia internacional que resalta la importancia de aplicar oportunamente las normas de competencia en el ámbito laboral. Así, en el año 2016 la División Antimonopolio del Departamento de Justicia y la Comisión Federal de Comercio de los Estados Unidos emitieron conjuntamente unos lineamientos describiendo las conductas anticompetitivas que pueden materializarse en el ámbito laboral y las medidas que deben adoptarse para evitar incurrir en tales infracciones⁵.

A través de dicho documento estas autoridades concluyen que *“las empresas que compiten para contratar (o retener) trabajadores son competidoras en el mercado laboral, al margen de si tales empresas ofrecen a los consumidores los mismos productos o servicios”*⁶, resaltando la necesidad de entablar distintas acciones para investigar y sancionar –incluso penalmente– la celebración de acuerdos que prohíban la contratación de trabajadores o limiten sus condiciones de remuneración (conductas que serán abordadas en el siguiente capítulo)⁷.

Y es que puede apreciarse que la competencia en el mercado de trabajo brinda múltiples beneficios a los empleados y permite que accedan a mayores (y mejores) oportunidades laborales, sea a través del incremento de sus remuneraciones o mediante el otorgamiento de otros beneficios. Ello pues las empresas buscan obtener los servicios de los trabajadores más idóneos a fin de fortalecer su posición en el mercado, para lo cual procurarán contactarlos y formular propuestas con condiciones laborales ventajosas a efectos de captar el mejor capital humano y recibir sus servicios.

Esta eficiente competencia puede inclusive generar que aquellos trabajadores que cuenten con condiciones laborales favorables se vean motivados a realizar su labor de la mejor forma posible, beneficiando así también la performance de la empresa en el mercado y favoreciendo por ende a los propios consumidores, quienes podrían acceder a mejores servicios.

Beneficios de los mercados laborales competitivos



Por el contrario, ejecutar prácticas anticompetitivas en el ámbito laboral implica ponerse de acuerdo para no competir por contratar o retener a tales empleados, distorsionando directa y sustancialmente la demanda por sus servicios y disminuyendo las ofertas y condiciones de contratación con las que contarían de existir una competencia efectiva. De modo complementario, limitar la contratación de trabajadores dentro de cierto sector puede también obstaculizar el ingreso de nuevas empresas, quienes se verían imposibilitadas de captar el personal requerido para llevar a cabo sus funciones de forma adecuada.

⁵ Al respecto, revisar la *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*, a la cual puede accederse a través del siguiente enlace: <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>.

⁶ Sobre este punto, confrontar *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*, p. 3.

⁷ Una iniciativa similar la hallamos en Japón, cuya autoridad de libre competencia reafirma que el mercado laboral debe ser evaluado como cualquier otro mercado, aplicándose las normas de libre competencia. Sobre este punto, revisar el documento *Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy*, ubicado en el siguiente enlace: <https://www.jftc.go.jp/en/pressreleases/yearly-2018/February/180215.html>.

De lo anterior se desprende que las políticas de contratación y condiciones laborales aplicables a los trabajadores califican como factores competitivos relevantes y sensibles. En ese sentido, si bien las empresas se encuentran facultadas para elaborar y ejecutar individualmente tales políticas (conforme a las leyes y normas laborales), aquellos pactos entre empleadores que impliquen no competir en el mercado laboral –sea acordando no contratar trabajadores o fijando sus condiciones de remuneración u otros beneficios laborales– se encuentran prohibidos por la Ley de Libre Competencia y son susceptibles de sanción, conforme se desarrollará a continuación.

IV. Conductas Prohibidas: Acuerdos anticompetitivos entre empleadores

Entre otras infracciones, la Ley de Libre Competencia prohíbe las prácticas colusorias, las cuales consisten en acuerdos o coordinaciones que limitan la libre competencia y pueden darse en un plano vertical u horizontal: mientras las colusiones verticales se configuran entre empresas que operan en planos distintos del mercado (por ejemplo, un productor y un distribuidor), las conductas horizontales versan sobre coordinaciones de empresas competidoras entre sí.

Dada su gravedad y la notoria restricción que ocasionan sobre la competencia, ciertas prácticas colusorias horizontales denominadas como “cárteles duros” son sancionables por su sola realización (es decir, se sujetan a una prohibición “absoluta”), sin necesidad de verificar los efectos concretos que pudiesen tener en el mercado⁸.

Cabe precisar que el Indecopi se encuentra facultado para sancionar todo tipo de conductas anticompetitivas independientemente de la forma que adopten, pudiendo consistir en acuerdos escritos formales, coordinaciones verbales o contactos y tratativas anticompetitivas mediante el uso de mecanismos virtuales o digitales (entre otros).

En lo que respecta al ámbito laboral, la experiencia internacional ha identificado dos tipos principales de prácticas colusorias que pueden materializarse entre empresas competidoras:

Síntesis de “No Poach” y “Wage Fixing Agreements”



a) Pactos de no contratar trabajadores (“No Poach Agreements”)

Consisten en acuerdos anticompetitivos por los cuales cada empresa se compromete a no contactar, solicitar o contratar personal de las otras empresas que integran el acuerdo. Es decir, bajo esta conducta

⁸ Conforme a la Ley de Libre Competencia, califican como cárteles duros aquellas conductas implementadas por competidores entre sí consistentes en la fijación de precios (u otras condiciones comerciales), la limitación de la producción o ventas, el reparto de clientes, proveedores o zonas geográficas y la manipulación de procesos de selección convocados por el Estado. Para dichos efectos, tales conductas no deben ser complementarias o accesorias a otros acuerdos lícitos.

subyace la idea recíproca de no “quitarse o robarse” empleados entre sí, con lo cual nos encontramos ante una reducción de la competencia que incide en las condiciones de reclutamiento y retención de sus trabajadores.

A modo de ejemplo, imagínese el caso de un grupo de cadenas de tiendas por departamentos que deciden incursionar agresivamente en el comercio electrónico y, en consecuencia, contratar más personal especializado en dicha área: programadores de plataformas virtuales, diseñadores gráficos, *community managers*, publicistas, ejecutivos de venta, etc. En tal escenario, acuerdan no “robarse” entre ellos al referido personal especializado con el que cuentan, a fin de asegurar mantenerlos en sus respectivas empresas.

En el plano internacional, podemos citar una investigación que se viene realizando en México sobre la posible existencia de una conducta anticompetitiva en el mercado de fichajes de jugadores profesionales de fútbol: según lo informado por la Comisión Federal de Competencia Económica (“COFECE”), distintos clubes habrían acordado prohibir que los jugadores que se encuentren en la última temporada de vigencia de su contrato negocien con otro club, salvo que el club de origen manifieste su conformidad o reciba una compensación⁹.

De modo similar, recientemente la autoridad de competencia de Portugal inició una investigación contra la Liga de Fútbol Profesional de dicho país, por la existencia de un acuerdo para que sus equipos de primera y segunda división no contraten futbolistas que se encontrasen sin club antes de culminar la temporada deportiva 2019–2020¹⁰. La autoridad inclusive ordenó la suspensión provisional de estos acuerdos durante toda la tramitación del caso, resaltando la naturaleza grave y dañina de este tipo de acuerdos sobre la competencia.

Por su parte, en España ocho empresas competidoras de transporte de carga por carretera fueron sancionadas por entablar prácticas anticompetitivas que, entre otros, contemplaban la prohibición de contratar trabajadores entre sí sin contar con el consentimiento previo de una de ellas¹¹. De forma similar, en Holanda se sancionó un caso en el que diversos operadores de hospitales acordaron que, en caso uno de sus anestesiólogos decida dejar de trabajar para ellos, estos tendrían que esperar al menos un año para laborar en otro hospital¹².

Adicionalmente, en Estados Unidos se iniciaron investigaciones contra distintas compañías que brindan servicios digitales y tecnológicos, quienes acordaron no solicitar ni contratar empleados de cada una de ellas (específicamente, ingenieros especializados en software y diseñadores de páginas web)¹³.

Como puede apreciarse, estas infracciones en el ámbito laboral eliminan la competencia para atraer o conservar empleados, privando a los trabajadores de la posibilidad de obtener o negociar mejores puestos o condiciones laborales. Paralelamente, si bien como regla general dichos acuerdos suelen incidir sobre la contratación de personal que realiza labores en sectores especializados, nada impide la posibilidad de sancionar aquellas restricciones que pueden materializarse entre empresas que no producen los mismos bienes o servicios, debido a que en el mercado laboral sí podrían ser competidoras de personal gerencial o administrativo especialmente calificado.

⁹ Este procedimiento a la fecha se encuentra en trámite. Para mayor información, revisar el siguiente enlace: <https://www.cofece.mx/cofece-investiga-possibles-practicas-monopolicas-absolutas-en-el-mercado-de-fichaje-de-jugadores-de-futbol/>

¹⁰ Al respecto, revisar la siguiente nota de prensa publicada por la autoridad de defensa de la competencia de Portugal: http://www.concorrenca.pt/vEN/News_Events/Comunicados/Pages/PressRelease_202008.aspx

¹¹ Para mayor información, remitirse a la Resolución del 31 de julio de 2010 de la entonces Comisión Nacional de la Competencia recaída en el Expediente S/0120/08

¹² Al respecto, revisar la resolución ubicada en el siguiente enlace de la autoridad de competencia holandesa: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHSHE:2010:BM3366>

¹³ Con relación a ello, revisar <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-requires-six-high-tech-companies-stop-entering-anticompetitive-employment> y <https://www.justice.gov/atr/case-document/final-judgment-0>.

Así, al margen de que determinadas empresas se encuentren en rubros distintos y no compitan respecto a los bienes o servicios que ofrezcan en el mercado, se aprecia que estas sí pueden competir buscando reclutar y captar trabajadores que ejerzan funciones idénticas o similares.

Teniendo en cuenta lo expuesto, conductas como las descritas califican como acuerdos entre competidores para restringir la oferta y repartirse proveedores (en este caso, trabajadores), con lo cual constituyen prácticas colusorias horizontales prohibidas por la Ley de Libre Competencia.

b) Acuerdos de fijación de sueldos o condiciones laborales (“Wage-Fixing Agreements”)

Mediante estos pactos dos o más empresas acuerdan de forma conjunta la fijación o eliminación de remuneraciones u otras condiciones laborales de sus trabajadores, sea imponiendo un monto específico de remuneraciones o aceptando no superar determinados rangos. De forma similar al caso anterior, esta restricción de la competencia perjudica a los trabajadores sobre una variable tan relevante como lo es el valor de sus remuneraciones u otros elementos de la relación de trabajo, impidiendo que accedan a beneficios laborales a los que sí podrían acceder de existir condiciones de competencia.

Un ejemplo de dichas infracciones podemos hallarlo en el caso holandés antes comentado, en el cual los operadores de hospitales también acordaron fijar el pago de las horas extras correspondientes a ciertos empleados. A su vez, en Estados Unidos se iniciaron acciones judiciales contra la Asociación de Hospitales de Arizona, cuyos integrantes establecieron un programa unificado de tarifas que se les pagaría a aquellas enfermeras que trabajen jornadas diarias y temporales¹⁴.

Como se tuvo oportunidad de indicar, dichas conductas no se encuentran circunscritas a pactos sobre remuneraciones, pudiendo abarcar otros beneficios o conceptos laborales. Piénsese por ejemplo en el caso de dos empresas competidoras que acuerdan dejar sin efecto las membresías de gimnasios que ofrecen a sus empleados: en tanto esta membresía forma parte de los beneficios laborales otorgados a los trabajadores, un acuerdo para restringir su entrega resultaría anticompetitivo.

Dado que en condiciones normales de competencia correspondería que los empleadores determinen autónomamente las remuneraciones y condiciones de trabajo, acuerdos como los descritos corresponden a pactos anticompetitivos para fijar precios o condiciones comerciales (en este caso, remuneraciones u otros beneficios laborales), por lo que recibirán un tratamiento similar, calificando como prácticas colusorias horizontales.

Es importante precisar que, atendiendo a su calificación como cárteles duros, tanto los acuerdos para no contratar empleados entre sí (analizados en el literal precedente) como los pactos para fijar remuneraciones se encuentran prohibidos independientemente de cuál sea su propósito u objetivo (por ejemplo, la intención de reducir costos), sancionándose por su sola realización en virtud de su impacto dañino sobre la competencia (en estos casos, en el ámbito laboral).

Imaginemos un caso de una asociación de empresas administradoras de centros comerciales que, debido a la crisis ocasionada por la lamentable expansión del Covid-19 en el país, promueve entre sus integrantes la celebración de acuerdos para reducir simétricamente las remuneraciones de ciertos trabajadores a fin de disminuir sus costos, compromiso que posteriormente asumen y ejecutan dos de estas empresas.




En función de lo señalado, este hipotético pacto calificaría como una conducta anticompetitiva laboral consistente en la fijación de remuneraciones, siendo que la alegada intención de reducir costos no resultaría un argumento válido para justificar tal acuerdo. Como resultado de ello, tanto las empresas involucradas en el acuerdo como la propia asociación serían responsables por cometer dicha práctica colusoria.

¹⁴ Al respecto, revisar: <https://www.justice.gov/atr/case/us-and-state-arizona-v-arizona-hospital-and-healthcare-association-and-azhha-service-corp>

Por consiguiente, y en línea con la experiencia internacional, puede concluirse que los acuerdos entre empresas competidoras en el mercado de trabajo que tengan por objeto no contratar empleados entre sí o fijar remuneraciones u otras condiciones laborales eliminan o restringen la competencia de la misma manera que aquellos acuerdos anticompetitivos de fijación de precios o reparto de proveedores¹⁵. En ese sentido, legalmente dichas conductas calificarán como prácticas colusorias horizontales realizadas en el ámbito laboral, sujetas a una prohibición absoluta y siendo pasibles de investigación y sanción conforme a lo establecido por el artículo 11 de la Ley de Libre Competencia.

V. Sanciones y consecuencias

El incumplimiento de la Ley de Libre Competencia puede acarrear graves consecuencias tanto para las empresas como para las personas naturales que directa o indirectamente participen en dichas infracciones. Al respecto, esta ley le otorga al Indecopi la facultad de imponer multas conforme a los siguientes parámetros:

	Multa (por gravedad de la infracción)	Tope
 Empresas	Leve hasta 500 UIT	8% de los ingresos del grupo económico infractor
	Grave hasta 1000 UIT	10% de los ingresos del grupo económico infractor
	Muy grave hasta el 12% de los ingresos del grupo económico infractor	
 Ejecutivos	Hasta 100 UIT	
 Gremios empresariales y asociaciones profesionales	Hasta 1000 UIT	

Como puede apreciarse, dependiendo de la gravedad de la conducta prohibida, la multa a imponerse puede superar las 1000 UIT, con un tope que se fijará en función de los ingresos brutos percibidos por la empresa infractora en el año anterior (o su grupo económico, de ser el caso). Adicionalmente, se podrá sancionar con hasta 100 UIT a las personas naturales que ejerzan la dirección, gestión o representación de aquellas empresas, en la medida que se determine su responsabilidad por dicha conducta anticompetitiva. Piénsese por ejemplo en el caso de un Gerente de Recursos Humanos que inició o gestionó los contactos con las empresas competidoras para acordar conjuntamente no contratar trabajadores entre sí.

Por su parte, la Ley de Libre Competencia también prevé la imposición de multas de hasta 1000 UIT a las asociaciones, colegios profesionales o gremios que hayan desempeñado un rol de facilitador o intermediador para la realización de conductas anticompetitivas (sea mediante coordinaciones, decisiones o recomendaciones). Estas sanciones también son independientes de las multas que pudiesen aplicarse a sus asociados o integrantes, por lo que resulta sumamente importante que tanto las asociaciones como sus miembros respeten las reglas de la libre competencia¹⁶.

De modo complementario a la multa, el Indecopi puede dictar diversas medidas correctivas, tales como el cese de la actividad infractora, dejar sin efecto las cláusulas anticompetitivas acordadas o la implementación de programas de capacitación y cumplimiento de la normativa de libre competencia, entre otras. Finalmente, la declaración de la infracción por parte del Indecopi puede generar la interposición de acciones civiles por daños y perjuicios a favor de aquellas personas que se hayan visto afectadas por dicha infracción.

¹⁵ Con relación a ello, revisar *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*, p. 4.

¹⁶ Para más información sobre tal importancia, revisar la Guía de Asociaciones Gremiales y Libre Competencia aprobada por la Comisión, a la cual se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://www.indecopi.gob.pe/en/-/el-indecopi-lanza-la-guia-de-asociaciones-gremiales-y-libre-competencia->

VI. Contacto y denuncias ante Indecopi

Además de las actuaciones de investigación y monitoreo de mercado a iniciativa de Indecopi, es importante recordar que los ciudadanos cuentan con los siguientes canales de reporte y denuncia en caso identifiquen conductas anticompetitivas como las descritas:

Denuncias, Programa de Clemencia y Programa de Recompensas



Denuncias



Programa de Clemencia



Programa de Recompensas

Las personas naturales o empresas que hayan participado en un cártel podrán acogerse al Programa de Clemencia a efectos de buscar exonerarse de la posible sanción a imponerse en su contra, para lo cual deberán brindar información relevante que permita acreditar dicha conducta anticompetitiva e identificar a los demás participantes de la infracción.

Es necesario recordar que únicamente podrán beneficiarse con la exoneración total de la sanción aquellos sujetos que presenten su solicitud de clemencia con anterioridad al inicio de una investigación; no obstante, la Comisión podrá reducir la multa aplicable a aquellas solicitudes presentadas con posterioridad, siempre y cuando estos solicitantes ofrezcan pruebas con valor agregado significativo para la investigación. Paralelamente, de presentarse varios solicitantes, solo accederá a la exoneración total el primero de ellos, estableciéndose porcentajes de reducción de la multa para los solicitantes posteriores conforme a los parámetros regulados por la Ley de Libre Competencia y la Guía del Programa de Clemencia¹⁷.

Asimismo, se recuerda también que a la fecha la Secretaría Técnica viene ofreciendo recompensas económicas de hasta S/ 400,000.00 a las personas naturales que entreguen información determinante para detectar y sancionar un cártel (siempre y cuando no hayan participado en dicha infracción, a diferencia de lo previsto en el Programa de Clemencia), y cumplan con las condiciones establecidas por los Lineamientos del Programa de Recompensas¹⁸. A efectos de verificar el cumplimiento de estos requisitos, los colaboradores podrán realizar consultas previas y anónimas con los funcionarios de la Secretaría Técnica.

Finalmente, cabe añadir que el Indecopi adoptará todas las medidas de reserva y confidencialidad pertinentes para proteger la identidad del colaborador que se acoja al Programa de Clemencia o al Programa de Recompensas.

¹⁷ Disponible en el siguiente enlace:
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/3761587/Gu%C3%ADa+del+Programa+de+Clemencia.pdf>

¹⁸ Disponible en el siguiente enlace:
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/51771/4402954/ESP+Lineamientos+del+Programa+de+Recompensas>

Para más información, pueden realizar sus consultas o denuncias a la Secretaría Técnica a través de los siguientes mecanismos:

Contacto a la Secretaría Técnica

Email : st-clc@indecopi.com.pe
Teléfono: (51-1) 2247800 – Anexo 3101

* * *



EL PERÚ PRIMERO



Radi 
Indecopi

www.indecopi.gob.pe/radio

www.indecopi.gob.pe