

## Guía de Programa de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia

El 3 de junio de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Resolución 0006-2020/CLC-INDECOPI, la cual aprueba la Guía de Programas de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia, cuyo objetivo es orientar a las empresas sobre los elementos más importantes que deben tomar en cuenta al momento de elaborar su propio programa, con el fin de promover una cultura organizacional de respeto a las normas y disminuir los riesgos de la práctica de conductas anticompetitivas.

A continuación, comentamos los aspectos más relevantes:

- ❖ **Definición de Programa de Cumplimiento:** conjunto de medidas internas que las empresas adoptan voluntariamente con el objetivo de prevenir y minimizar el riesgo de infringir la ley y sus compromisos éticos, derivados de sus propias actividades económicas y las de sus socios o trabajadores.
- ❖ **Beneficios del Programa de Cumplimiento:**
  - ✓ Evitará que las empresas asuman los costos de las multas, medidas correctivas y responsabilidad civil e, incluso, los costos de tener que defenderse en un procedimiento administrativo o judicial.
  - ✓ Al establecerse de forma clara los límites para la actuación del personal, quienes sabrán cómo actuar y reaccionar frente a potenciales situaciones de riesgo, se reducirá los costos del cumplimiento.
  - ✓ Se reducirá el riesgo de exposición de los trabajadores a responsabilidades derivadas de en un procedimiento sancionador por prácticas anticompetitivas.
  - ✓ Permitirá detectar y controlar los daños respecto a la contravención a la normativa de libre competencia.
  - ✓ Permitirá evidenciar la seriedad y responsabilidad de la actuación de la empresa en el mercado.
  - ✓ Permitirá detectar las conductas anticompetitivas cometidas por otras empresas en el mercado.
- ❖ **Los costos de incumplimiento del Programa:**
  - ✓ La empresa puede verse sujeta a multas, medidas correctivas y a pagar una indemnización por daños y perjuicios, así como verse inhabilitada para contratar nuevamente con el Estado.
  - ✓ Puede generarse una mala reputación de la empresa, lo cual implicaría, pérdidas de clientes, oportunidades de negocios, inversiones, la disminución de las ventas y el valor de mercado; hostilidad de clientes y consumidores.
  - ✓ Los trabajadores que ejerzan la dirección, gestión o representación de las empresas involucradas en un procedimiento sancionador por prácticas anticompetitivas podrán ser sancionados por la Comisión de Defensa de la Libre Competencia.
- ❖ **Componentes esenciales de un Programa de Cumplimiento:** las empresas tienen la potestad de definir el alcance de los componentes, sin perjuicio de ello, la guía desarrolla los siguientes componentes esenciales:
  - ✓ El Compromiso real de cumplir (*tone at the top*): involucra a la Gerencia General de la empresa y a su Directorio; y su nivel de compromiso respecto del cumplimiento de la normativa que resulte pertinente para sus actividades. Deben desarrollar una cultura organizacional ética, abierta y transparente.

- ✓ Identificación y gestión de riesgos actuales como potenciales: la empresa reconocerá el alcance de las acciones que deberá adoptar para evitar la ocurrencia de una infracción. Podrán identificar las áreas expuestas de mayor riesgo, calificar a los trabajadores por el nivel de riesgo al que se encuentren expuestos, tomar conocimiento de prácticas comerciales que necesitan ser modificadas, entre otros. Para ello, se deberá tomar en consideración la metodología para la identificación y las variables.
- ✓ Procedimientos y protocolos internos: deben ser establecidos sobre la base de los riesgos identificados y deberán ser actualizados ante los cambios en el mercado, en la dinámica comercial de la empresa, en la normativa aplicable, entre otro. Las empresas deben comunicar periódicamente y de una manera sencilla sus procedimientos y protocolos a sus trabajadores.
- ✓ Capacitaciones para los trabajadores: permite difundir información relevante a los trabajadores que forman parte de la organización y generar un espacio de diálogo y motivación para el desarrollo de una cultura de cumplimiento a nivel organizacional. Las capacitaciones deben contar con un contenido motivacional y asesores calificados en temas de libre competencia. Asimismo, deben adoptar enfoques casuísticos y evaluar el desempeño de los trabajadores.
- ✓ Actualización constante y monitoreo del Programa de Cumplimiento: permitirá mejorar de manera continua y alcanzar los objetivos del Programa, lo cual evidenciará la seriedad en su implementación. Estará a cargo del Oficial o Comité de Cumplimiento, quien tiene por finalidad evaluar el desempeño del programa desde un enfoque preventivo.
- ✓ Auditorías al Programa de Cumplimiento: proceso sistemático, independiente y documentado, que tiene por finalidad obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado de cumplimiento de los criterios de evaluación del programa. Se recomienda que esta labor se encuentre a cargo de asesores externos.
- ✓ Procedimientos para consultas y denuncias: a través de ellos, los trabajadores de la empresa tienen información sobre los medios que deben emplear para hacer consultas y denuncias, así como conocer el contacto de las personas encargadas en caso surjan interrogantes, infracciones potenciales o efectivas.
- ✓ Designación Oficial o Comité de Cumplimiento: la implementación del Programa puede delegarse a una persona designada (Oficial de Cumplimiento) o a un órgano colegiado (Comité de Cumplimiento). En este último caso, el presidente del Comité será el responsable y formará parte de la estructura jerárquica más alta de la organización. Tanto el oficial como el Comité tienen acceso directo a otros órganos relevantes como el Comité de Auditoría y el Comité de Responsabilidad Social.

#### ❖ **Componentes complementarios del Programa de Cumplimiento:**

- ✓ La empresa debe plantear y desarrollar una estrategia de cumplimiento de acuerdo con su situación particular, la cual será expuesta de forma clara, concisa y por escrito a través de un Manual de Libre Competencia.
- ✓ Las empresas pueden optar por el uso de estímulos e incentivos para motivar la participación de los trabajadores en la identificación de conductas riesgosas o prohibidas y en la implementación del Programa de Cumplimiento.
- ✓ Cuando se detecte una infracción, la empresa debe tomar medidas disciplinarias y poner fin de inmediato a la conducta infractora. Es necesario que investigue el incidente y, de ser probado, tome las medidas internas correspondientes.

#### ❖ **Sobre el Programa de Cumplimiento en el caso de PYMES:** no es posible que las pequeñas y medianas empresas puedan tener programas similares al de las grandes empresas, por eso sus programas deberían enfocarse esencialmente en:

(i) compromiso real para cumplir; (ii) identificación de riesgos; (iii) programa de capacitaciones; y, (iv) oficial de cumplimiento, cuyas funciones pueden ser ejercidas por algún alto funcionario de la empresa, sin que se requiera contratar a un funcionario adicional para que desarrolle específicamente estas labores.

- ❖ **Programas de Cumplimiento y detección de infracciones:** la implementación de un programa no elimina la posibilidad de ocurrencia de infracciones a la normativa de libre competencia; sin embargo, pueden ayudar a la empresa a detectar posibles infracciones de manera temprana y beneficiarse de tomar acciones oportunas.
- ❖ **Aspectos adicionales que la Comisión de Defensa de la Libre Competencia evalúa al imponer una medida correctiva cuando la empresa infractora ya ha adoptado Programas de Cumplimiento:**
  - ✓ El rol que tuvo el programa en relación con la infracción a fin de verificar su efectividad.
  - ✓ La correspondencia de los componentes del programa con aquellos componentes esenciales.

El texto completo lo pueden encontrar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2Mo8Eap>

### Nuestro equipo de Competencia y Propiedad Intelectual:



**JOHN-ANDRÉ  
FLORES URIBE**  
Abogado Asociado del Área  
de Competencia y Propiedad  
Intelectual.  
j oresu@bv.u.pe



**CARLO FABRICIO  
SÁNCHEZ CONCHA**  
Jefe del área Propiedad  
Intelectual y Competencia  
fsanchez@bv.u.pe



**ALEXANDRA  
ESPINOZA**  
Asistente del Área de  
Competencia & Propiedad  
Intelectual  
aespinoza@bv.u.pe