

## **CONSIDERACIONES A LA PROPUESTA DE GUÍA DE PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO EN RELACIÓN CON LA DEFENSA DE LA COMPETENCIA**

### **1.- Antecedentes:**

La Asociación de Cadenas de Supermercados ACES (supermercados del Grupo Carrefour, del Grupo Eroski, del Grupo Auchan Retail, del Grupo El Corte Inglés y supermercados LIDL), está registrada en el Registro de Grupos de interés de la CNMC, en el cual se indican los aspectos fundamentales de la actividad de la Asociación.

Se ha tenido en conocimiento de **la Consulta Pública de la Propuesta de Guía de Programa de Cumplimiento en relación con la Defensa de la Competencia**, y dentro del plazo previsto al efecto se realizan las consideraciones recogidas en este informe con el fin de aportar nuestra valoración al respecto.

### **2.- Consideraciones generales:**

Tras la lectura de la Propuesta de Guía de Programa de Cumplimiento en relación con la Defensa de la Competencia, podemos destacar que se trata de un proyecto *ambicioso y opinamos que es una iniciativa oportuna e interesante para mejorar el conocimiento de las empresas y los sectores en materia de competencia.*

*No obstante, entendemos que este primer borrador es demasiado genérico y global, para su aplicación práctica, ya que para que se considere que el programa de cumplimiento, tenga una verdadera eficacia, debe tener un enfoque mucho más práctico, ceñido a la actividad operativa de la empresa y de las persona que toman decisiones, que son las que pueden afectar al buen cumplimiento de la normativa de competencia. Por este motivo y sin perjuicio de aspectos muy concretos que afecten a determinados modelos de negocio o de tipos de actividad, en los cuales sea necesario un ámbito más amplio, entendemos que una guía práctica debe dejar un elemento claro de adaptación a cada una de las realidades empresariales.*

En la guía, se establece que la CNMC considera que la mera implantación de un programa de cumplimiento, ya sea *ex ante* o *ex post* de la detección de la infracción, no justifica *per se*, una garantía de atenuación de la responsabilidad de la empresa que deba ser considerada a los efectos de determinación de sanción. No obstante, **la CNMC podrá valorar**, caso por caso, si la implantación de un programa de cumplimiento puede ser considerado como un elemento moderador de la sanción, en este punto entendemos que se podría aclarar si esta valoración se realiza únicamente cuando la infracción ya se ha cometido (punto 4.2) o cabe la posibilidad de realizarla también *ex ante*, con los mismos efectos.

Es decir, la Autoridad no aclara, si con las recientes novedades -Directiva Whistleblowing y la prohibición de contratar con las administraciones públicas- art. 71 de la LCSP- disponer de un programa de cumplimiento, puede exonerar o atenuar la sanción.

La guía propone una política de incentivos para los trabajadores, que premie el cumplimiento del programa. Consideramos que, tanto en este caso como en la garantía del cumplimiento de otros ámbitos legales, el respeto a las normas y directrices dentro de la empresa debe formar parte intrínseca de la cultura corporativa y sus trabajadores, y no es una praxis que se debería fomentar, sino exigir en todo caso.

Uno de los criterios que ponen en valor la guía, es la formación eficaz de los trabajadores de la compañía, adaptada a su ámbito de actividades y funciones, excluyendo una estrategia estándar, que se limite a esbozar unas nociones básicas sobre las normas de defensa de la competencia. Entendemos que, si la formación se debe adaptar al ámbito de las funciones y las actividades de cada empleado, el esbozo de unas nociones básicas, pueden ser suficientes y eficaces, para determinados puestos de trabajo. Cada empresa deberá determinar de acuerdo con su evaluación cuales son los puestos y perfiles que debe abarcar la guía, sin que sea admisible ni proporcionado que esta deba ser conocida por todos los puestos de trabajo.

En el punto 3 de la guía se señala como elementos esenciales para diseñar e implementar un programa de cumplimiento: "La prevención de infracciones y los medios o mecanismos para evitar y gestionar las infracciones", esto último no está muy claro y no parece muy concreto.

A lo largo de la guía se van entrelazando conceptos propios de los programas de cumplimiento de Compliance, con la materia de derecho de la competencia, lo que provoca en ocasiones y concretamente en la forma en que está planteada, si las medidas transversales como puede ser un canal de denuncias generalizado, converjan con la tipología propia de la denuncia. Esto es, si una empresa puede disponer de un programa marco de cumplimiento de Compliance en el que prevea un canal de denuncias dirigido a los empleados, en el cabe todo tipo de denuncias. El canal no está diseñado por razón del contenido de la denuncia (si es por incumplimiento de las normas de competencia, o corrupción, o laborales, o de la tipología que proceda) por lo que resulta esencial que ese canal como medida o instrumento para detectar sea presentado como una medida transversal y no limitada a una especialidad concreta.

En términos generales no queda claro si la guía va dirigida a todo tipo de empresas con independencia del volumen de negocio, sean o no cotizadas, administraciones públicas y contratistas públicos, etc. Sería interesante disponer una mención al ámbito de aplicación.

### **3.- Consideraciones en el ANEXO:**

Muchas de las preguntas pueden ser algo confusas y su redacción puede llegar a tener lecturas distintas:

#### **A. Implicación de los órganos de administración y de los principales directivos de la empresa**

**Pregunta. 2)** Precisa aclaración a que se refiere "Declaración Pública".

**Pregunta. 3)** No conforme por lo citado anteriormente en las consideraciones generales.

#### **B. Formación eficaz**

**Pregunta. 1)** No conforme por lo citado en las consideraciones generales.

**Pregunta. 4)** Entendemos que no procede, ya que, dentro de una empresa, la sensibilización se hace en el marco formativo. Las campañas de sensibilización se suelen enmarcar dentro del programa marco de Compliance, y no sólo de competencia.

#### **C. Existencia de un canal de denuncias anónimo**

No conforme con las preguntas de este apartado por lo citado anteriormente en las consideraciones generales.

**Pregunta. 6)** La empresa dispone de un mecanismo interno de denuncia que ofrece a sus trabajadores, y debe quedar claro en todo caso que está a su disposición, sin perjuicio de que pueda denunciar por otros medios.

Entendemos que en el contrato la empresa debe informar sobre los canales de denuncias, y sus pautas, pero no ponerlo como una obligación al empleado.

**Pregunta. 9)** En cuanto a la comunicación de los informes, se debe aclarar si se está refiriendo exclusivamente a las empresas cotizadas y no aplica a todas.

#### **D. Independencia del responsable de diseño y control de las políticas de cumplimiento**

**Pregunta. 5)** Entendemos que no queda claro si hace referencia a la solvencia de la Compañía o a la autonomía, me imagino que, a la autonomía, en ese caso quedaría más claro fusionar esta pregunta con la siguiente número 6, en caso contrario cabe confusión.

**E. ----**

**F. Diseño del procedimiento interno para la gestión de denuncias y la gestión de la detección de infracciones**

**Pregunta. 5)** Entendemos que la formulación es algo confusa, la empresa puede o no gestionarlo interna o externamente.

**G. Diseño de un sistema disciplinario transparente y eficaz**

**Se propone** eliminarlo entero, limitándolo a la pregunta de si su empresa dispone de medidas disciplinarias suficientemente disuasorias para evitar infracciones de competencia.