ACCIÓN FORMATIVA: MECANISMOS INTERNOS DE CUMPLIMIENTO CON LAS LEYES DE COMPETENCIA EN MEISA

Puertollano 15 de junio de 2020

DURACCIÓN 10H

PONENTE:

Joaquín Cayetano Hermoso Carrasco

TECNICO DPTO. JURIDICO AREA DE COMPILANCE (MEISA)

GRADO EN DERECHO (Universidad Pontificia de Comillas (ICADE))

DIPLOMA EN BUSINESS LAW (Universidad Pontificia de Comillas (ICADE))

MASTER OF LAWS (LLM) IN INTERNATIONAL LAW & JUSTICE (Fordham University School of Law (USA))

MANTENIMIENTOS MECANICOS ELECTRICOS Y DE INSTRUMENTACION, S.A. · PROYECTOS Y
meisa
Tel. 926 478 097 Fax 926 035 834
C.I.F.: A-21266180
meisa@meisa-e.com

CONTENIDO

1.- RÉGIMEN INTERNO EN MATERIA DE COMPETENCIA.

El principal documento interno que regula qué actuaciones y comportamientos se encuentran completamente prohibidos en lo relacionado con el cumplimiento de las leyes de competencia es la POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE COMPETENCIA, disponible en la página web de la empresa, y que, en consonancia con toda la normativa estatal y comunitaria, regula cuál debe ser el comportamiento de nuestros trabajadores y directivos para evitar que estos cometan cualquier acción que pueda considerarse anticompetitiva, o en general, contraria a la regulación vigente en materia de competencia.

Como normativa interna complementaria, caben destacar los siguientes documentos, que serán de aplicación de manera supletoria y que siempre deberán inspirar cualquier decisión tomada en aras de evitar cualquier comportamiento anticompetitivo:

- **Código de Conducta de empleados, directivos y personal intermedio.**
- **Política anticorrupción.**
- **Manual de prevención de conductas delictivas.**
- **Política de Compliance.**

2.- ACCIONES ANTICOMPETITIVAS PROHIBIDAS. CASO ESPECÍFICO DEL PACTO DE PRECIOS.

A nivel general, se consideran acciones anticompetitivas todas aquellas establecidas por la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia, concretamente en los Capítulos 1 y 2 del Título 1 de la mencionada Ley (conductas colusorias, abuso de posición dominante, falseamiento de la libre competencia por actos desleales, concentraciones económicas, etc.)

Desde un punto de vista más cercano al día a día de la empresa, y con el fin de que puedan analizarse de una manera más cercana a las características específicas de nuestra empresa, la Política de Cumplimiento de la Ley de Competencia establece diferentes conductas y acciones prohibidas.

En primer lugar, en el punto 7 se realiza un análisis de las actuaciones que pueden llegar a suponer un abuso de posición dominante de la empresa, de manera que sean fácilmente identificables y, de la misma manera, se eviten. Los siguientes comportamientos pueden provocar abusos en caso de posición dominante, si no existe justificación objetiva, por lo que debería revisar estas acciones con el Director del Departamento Jurídico:

- Fijar precios de forma injusta o depredadora (ej.: precios por debajo del coste para forzar la salida del mercado de los competidores).
- Imponer unos precios excesivamente altos para excluir proveedores.
- Fijar precios discriminatorios entre clientes y proveedores.
- Aplicar condiciones desiguales para servicios iguales.
- Rechazar la negociación.
- Entablar acuerdos a largo plazo.
- Ofrecer rebajas y descuentos por fidelidad.
- Vincular la venta de un producto a la de otro.

Por otro lado, establece en su apartado 5.2. los acuerdos que se consideran prohibidos y que por tanto no se pueden alcanzar con nuestros competidores. Estos acuerdos son:

- El intercambio de información comercial sensible entre empresas competidoras es generalmente ilegal en la medida en que puede influir en la determinación independiente de las políticas comerciales individuales. La información comercial sensible incluye volúmenes de venta, precios y márgenes,

estructura de costes, descuentos, intercambio de previsiones de precios o tendencias de precios, y otras condiciones comerciales o información relacionada con sus clientes y/o proveedores individuales.

- La manipulación de licitaciones se produce cuando los competidores coordinan sus respuestas (precios u otros términos y condiciones) a una licitación sin notificación previa a la parte licitante. Esto puede implicar también un acuerdo para no responder (ej. acordar con un competidor que solo uno de ellos responderá).
- La fijación de precios se produce cuando los competidores acuerdan o coordinan, directa o indirectamente, el nivel de los precios al que se venderán los servicios a terceros. También son ilegales los acuerdos o entendimientos que afecten a los precios indirectamente, por ejemplo, descuentos o rebajas, métodos de fijación de precios, costes y condiciones de pago.

En relación con este último punto, cabe depositar un mayor interés en la problemática en los casos de pacto de precios entre competidores, que puede derivar en la creación de un cártel. La LDC define un cártel como todo acuerdo o práctica concertada entre dos o más competidores cuyo objetivo consista en coordinar su comportamiento competitivo en el mercado o influir en los parámetros de la competencia mediante prácticas tales como, entre otras, la fijación o la coordinación de precios de compra o de venta u otras condiciones comerciales, incluso en relación con los derechos de la propiedad intelectual e industria, lo cual tipifica como una infracción muy grave.

Es de vital importancia para la empresa, en general, y para sus Directivos, Jefes de División, Delegados, y personal de Ofertas en particular, ser completamente conscientes de la ilegalidad de esta conducta, cuya realización podría suponer un gran perjuicio a la empresa y al trabajo realizado, por lo que es imperativo que todos nuestros trabajadores sean capaces de reconocer si pueden estar o no cometiendo esta conducta, y de esa forma evitar la misma. Y no únicamente a nivel personal, sino que además también se ponen a disposición de todos los trabajadores un canal a través del cual poder evidenciar y denunciar todas las conductas anticompetitivas, o supuestamente anticompetitivas, de las que sean testigos.

3.- CANAL ÉTICO Y DE DENUNCIAS

Desde el momento de aprobación del Código de Conducta de empleados, directivos y personal intermedio se puso a disposición de todos los trabajadores un canal ético a través del cual los mismos podrán y deberán denunciar cualquier tipo de conducta que suponga un incumplimiento de cualquier normativa interna de la empresa o externa, incluida la Política de Cumplimiento de la Ley de Competencia. La colaboración de todos los trabajadores ayudará a detectar e incluso llegar a evitar cualquier tipo de acción anticompetitiva que pudiera llevarse a cabo en el seno de la empresa.

El presente canal ético se articula a través de la siguiente dirección de correo electrónico: canaleticomeisa@meisa-e.com. Los trabajadores y demás personal de la compañía, podrán enviar a dicha dirección todas las denuncias, cuestiones y sugerencias que

consideren oportunas, las cuales serán contestadas en un plazo máximo de una semana a partir de su recibimiento.

Este canal ético se encontrará gestionado y controlado por el Departamento Jurídico de MEISA, a través de su área de PRSC-COMPLIANCE. Una vez recibida la cuestión planteada, se analizará, se estudiará y se responderá desde esta área, poniéndose también en contacto con todos los departamentos que puedan verse implicados en el supuesto analizado.

Todos los trabajadores que procuren información, o directamente denuncien conductas deshonestas, se encontrarán protegidos por la Directiva Europea 2019/1937 cuyo objeto es la protección de todas aquellas personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. La protección a la que se refiere dicha Directiva es aquella que se extiende a proteger al informante de cualquier tipo de abuso que pueda sufrir, ya sean abusos verbales, aislamiento profesional, exclusión de la toma de decisiones, despido, etc.

Por otro lado, es importante destacar aquí también que dicha Directiva no solo protege directamente al informante en el ámbito interno de la empresa, sino que, además, las denuncias que sean anónimas, podrán considerarse como prueba en los procedimientos en los que se juzgue el comportamiento denunciado. También es importante destacar que la Directiva permite al informante romper con cualquier tipo de cláusula de confidencialidad que podría haber

firmado, siempre y cuando esta quiebra se realice por que el trabajador ha denunciado una irregularidad, una conducta deshonesta, o una infracción del Derecho de la Unión Europea en general.

Además, la Directiva conlleva una inversión de la carga de la prueba. Si el informante demuestra una serie de indicios de que han existido represalias sobre su persona por el mero hecho de informar sobre una conducta deshonesta, será la parte demandada la obligada a probar lo contrario. El que alega no está obligado a probar lo que alega, sino únicamente una serie de indicios.

4.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El Régimen Disciplinario interno aplicable en la empresa se encuentra pormenorizado en el Código de Conducta. En lo referente a acciones competitivas, el régimen disciplinario de la empresa establece lo siguiente:

Cuando se dé un caso de corrupción o de práctica anticompetitiva, tal y como se definen en el punto 11 de los COMPROMISOS DE CONDUCTA del Código de Conducta, se procederá a sancionar mediante:

- **Suspensión de empleo y sueldo por 15 días** en los casos en los que se desconocía por parte del empleado que se podía estar en una situación definida como corrupción o práctica

anticompetitiva, pero tampoco comunicó la existencia de ninguna duda al respecto.

- **Despido disciplinario** en los casos en los que el empleado, mando o directivo, actuó siendo completamente consciente de que se estaba llevando a cabo una conducta deshonesta y contraria al Código de Conducta, o al resto de normas internas que conforman la normativa aplicable a todos los trabajadores.

Es importante resaltar la importancia de que las sanciones estipuladas tengan un carácter realmente grave, ya que esto denota que la empresa considera que la comisión de cualquier tipo de acción prohibida en materia de competencia se trata de una infracción muy grave, no solo de cara al interior de la empresa, en la que la confianza depositada y la buena fe contractual desaparecen por completo, sino que incluso más grave es de cara al exterior, donde se está cometiendo un fraude que perjudica no solo a nosotros como empresa, sino de igual manera a todos nuestros competidores de manera directa. Es por esto que MEISA no hay la menor tolerancia con este tipo de acciones.

5.- CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA POR INFRACCIONES DE LA LEY DE COMPETENCIA.

Es importante destacar que todas las decisiones tomadas por la empresa en materia de competencia, tienen parte de su origen y fundamentación en las posibles consecuencias que podrá sufrir la empresa en el caso de que se cometa alguna infracción grave o muy

grave, como puede ser el pacto de precios, el abuso de posición de dominio o la creación de cárteles.

Todas estas conductas, que la LDC tipifica como graves o muy graves en su artículo 62.3 y 62.4 tienen como consecuencia una serie de sanciones, establecidas en la misma Ley, pudiendo ser estas las siguientes:

- Las infracciones graves con multa de hasta el 5 por ciento del volumen de negocios total de la empresa infractora en el ejercicio inmediatamente anterior al de la imposición de la multa.
- Las infracciones muy graves con multa de hasta el 10 por ciento del volumen de negocios total de la empresa infractora en el ejercicio inmediatamente anterior al de imposición de la multa.
- Cuando el infractor sea una persona jurídica, se podrá imponer una multa de hasta 60.000 euros a cada uno de sus representantes legales o a las personas que integran los órganos directivos que hayan intervenido en el acuerdo o decisión.

Además de estas sanciones monetarias, que ya de por sí suponen un gran mecanismo coercitivo para evitar la realización de cualquier conducta anticompetitiva, MEISA también tiene muy en cuenta las consecuencias a nivel de pérdida de confianza con sus sus clientes y proveedores. Una confianza que presumimos de haber ganado gracias a nuestro bien hacer, y de haber mantenido gracias a la existencia de relaciones honestas con todos nuestros grupos de interés. Es por esto que la pérdida de esta confianza depositada en nosotros también es una consecuencia que debe actuar como

método coercitivo, obligándonos a estar siempre alerta con la intención de evitar siempre la comisión de cualquiera de estas conductas anticompetitivas.

PARTICIPANTES

NOMBRE	CARGO	DNI	FIRMA
MARTIN MORA VALBUENA	DIRECTOR GENERAL	76.679.756-L	
JESUS RUIZ CUADRADO	DIRECTOR DE PRODUCCIÓN	32.038.816-Y	
LUCAS BAEZ MORENO	DIRECTOR TECNICO	29.044.803-N	
JOSE MIGUEL MORA VALBUENA	DIRECTOR FINACIERO Y ADMON.	75.680.700-W	
ISAAC ALCARCON LILLO	DIRECTOR COMERCIAL	76.963.123-Q	
ALEJANDRO PADRONES GONZÁLEZ	JEFE DIVISIÓN MANUFACTURA Y LOGÍSTICA ADJUNTO DIRECCIÓN	74.669.074-B	
JUAN SANTOS LOPEZ	JEFE DIVISIÓN MECÁNICA EQUIPOS ROTATIVOS RESPONSABLE DE DIVISION P.C.I.	33.685.536-T	
JOSÉ ANTONIO CARRILLO MUÑOZ	DELEGADO ZONA PUERTOLLANO	06.919.071-K	
GENARO CALERO GARCÍA	DELEGADO ESI ZONA PUERTOLLANO	06.693.607-B	
JUAN LUIS VIÑAS GARCÍA	DELEGADO CAMPO DE GIBRALTAR	31.669.772-Y	
JESUS MORENO FLORES	DELEGADO ZONA HUELVA	32.025.000-F	
JUAN ANTONIO GARCÍA MORALES	DELEGADO ZONA CARTAGENA	23.268.021-Q	
PABLO PEREZ LOPEZ	DELEGADO ZONA LEVANTE	48.309.791-Q	
MARCO A. FERNANDEZ CASTAÑON	DELEGADO DE TARRAGONA	71.768.144-W	
ANTONIO NEIRA ACEDO	DELEGADO ZONA NORTE Y CORNISA CANTABRICA	32.684.573-L	