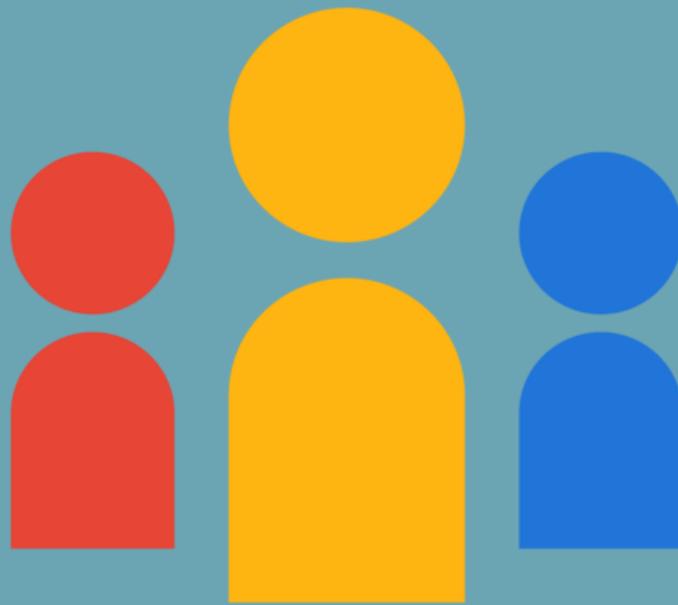


política del grupo randstad

# política sobre la competencia.



# política sobre la competencia.

Enero de 2019

Función: Departamento Global de Asesoría Jurídica

Número de documento: xxxx2019\_v1

## 1. por qué esta política

Nuestras relaciones con clientes, candidatos, empleados, accionistas y otros grupos de interés se basan en los valores fundamentales y Principios de Actuación de Randstad y son esenciales para alcanzar un excelente prestigio. Este prestigio es forjado día a día y año tras año por nuestros empleados. No obstante, en el desarrollo diario de nuestra actividad podemos enfrentarnos a complejos retos en materia de cumplimiento de la legislación sobre competencia. Esta política tiene por objeto aclarar cómo queremos que trabajemos cuando te encuentres ante tales retos.

Nuestros valores fundamentales de **conocer** y **confiar** deben guiarnos al competir con terceros. Podemos ser duros, pero siempre debemos competir de manera justa y lícita y nunca poner en peligro la confianza que otros han depositado en nosotros. La mayoría de los países han adoptado leyes para garantizar que se favorezca la competencia al tiempo que se castiga el comportamiento anticompetitivo, en España tenemos la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia y la [Ley 3/1991, de 10 de enero](#), de Competencia de Desleal. La adopción de dichas normas responde al razonamiento de que, en mercados competitivos, los precios deben ser competitivos (y no artificialmente altos), la innovación debe ser premiada, los recursos escasos deben ser utilizados de manera eficiente y debe optimizarse el servicio al cliente. Si se infringen las leyes en materia de competencia (que, en algunos países, también se conocen como 'leyes antimonopolio'), sufrirán las consecuencias tanto las empresas de servicios de RR.HH. como los clientes. Las empresas sufrirán si sus competidores actúan en connivencia para conseguir una ventaja desleal, y los clientes sufrirán si un pacto entre proveedores tiene un impacto artificial sobre los precios, el servicio o la innovación en productos.

El comportamiento anticompetitivo supone un grave peligro para el prestigio de Randstad, su situación financiera y su futuro negocio. También puede conllevar graves consecuencias personales para los infractores. Las multas por infringir la legislación sobre competencia son enormes y suponen uno de los mayores riesgos para nuestras finanzas. En consecuencia, es importante que leas detenidamente lo que esperamos de ti.

Esta política complementa y está en consonancia con los Principios Empresariales de Randstad, especialmente los Principios 1 y 2:

1. Conocemos y cumplimos los principios internacionales sobre derechos humanos, las políticas y los procedimientos internos de Randstad y las leyes que regulan nuestra actividad.
2. Conocemos y cumplimos las leyes de defensa de la competencia.

## 2. qué esperamos de ti

Es esencial que nuestros empleados (incluyendo directivos y managers), especialmente aquellos cuyo trabajo esté sujeto a leyes en materia de competencia (por ejemplo, nuestros consultores y aquellos de nuestros empleados que ocupan puestos en las áreas de ventas, marketing, compras y dirección), entiendan perfectamente nuestra política de competencia y sean capaces de identificar situaciones en las que puedan plantearse problemas relacionados con la legislación sobre competencia. Cuando tengas dudas o haya algo que no te encaje, esperamos que hables del problema internamente antes de proceder. Si eres manager, esto implica también asumir la responsabilidad de apoyar los esfuerzos de cumplimiento de las personas a tu cargo, explicar nuestros principios a tu equipo y garantizar el cumplimiento dentro de tu área de responsabilidad.

### 2.1 ¿de qué trata la legislación sobre competencia?

Una de las finalidades principales de la legislación sobre competencia es crear unas condiciones de igualdad, de modo que las empresas puedan competir eficazmente y en condiciones justas. Además, cada empresa debe conservar su autonomía para decidir sobre sus propias condiciones comerciales. La legislación sobre competencia prohíbe por tanto cualquier acuerdo entre empresas que tenga por objeto o por efecto restringir la competencia. Esto incluye alcanzar acuerdos verbales y por escrito con uno o más competidores sobre la manera de trabajar conjuntamente o sobre cómo responder a su forma de operar en el mercado.

La mayoría de los países en los que desarrollamos nuestra actividad han adoptado leyes que determinan cómo deben actuar las empresas frente a competidores, subcontratistas, clientes, proveedores y otros terceros. Estas normas pueden variar de un país a otro. Algunas se aplican incluso al desarrollo de actividades fuera de las fronteras nacionales (por ejemplo, la normativa vigente en la Unión Europea y dentro de Estados Unidos).

Siempre se aplican dos normas básicas:

- las empresas deben tomar sus decisiones profesionales con independencia de sus competidores
- es ilegal alcanzar acuerdos restrictivos de la competencia con competidores

*P. ¿Qué entiende por 'acuerdo' la legislación sobre competencia?*

*R. El concepto de acuerdo en la legislación sobre competencia se interpreta en sentido amplio. Puede ser un acuerdo por escrito entre empresas, pero también un acuerdo verbal entre empleados de dos o más empresas o un entendimiento mutuo (o "pacto entre caballeros"). También puede ser un entendimiento que comience con una conversación o un intercambio de información de tipo casual, pero que evolucione hasta convertirse en un entendimiento, e incluye todos aquellos acuerdos cuya finalidad sea restringir la competencia. Tal "acuerdo" no debe necesariamente hacerse efectivo o traducirse en hechos concretos para ser anticompetitivo y, por tanto, infringir la legislación sobre competencia. Un ejemplo de pacto anticompetitivo entre caballeros es un acuerdo informal entre competidores para no captar o contratar a sus respectivos empleados, restringiendo la competencia entre las partes en el mercado para contratar trabajadores con experiencia.*

Ten en cuenta que muchas infracciones de la legislación sobre competencia se producen porque los operadores de un sector determinado (en nuestro caso, el sector de servicios de RR.HH.) reaccionan ante un cambio que tiene un impacto en sus beneficios o sus ingresos (por ejemplo, la entrada de un nuevo competidor, un cambio legislativo o una nueva estrategia de un cliente) y tratan de conservar lo que tienen.

## 2.2 ¿en qué escenarios debemos centrarnos Randstad y yo?

Lo más importante es que evites incurrir en cualquier tipo de comportamiento que pueda restringir la competencia. Para ello, ponte en el lugar del cliente o competidor afectado y pregúntate si todo se está desarrollando en condiciones de igualdad para todas las partes implicadas. Si fueras el cliente o competidor afectado, ¿considerarías que existen condiciones de igualdad para todos?

Estos son los escenarios en los que debes centrarte:

### a. acuerdos de reparto de mercados

No participes con competidores (potenciales)<sup>1</sup> en acuerdos de reparto de mercados que sean restrictivos de la competencia. Por ejemplo, está prohibido alcanzar acuerdos con competidores (potenciales):

- para no operar en determinados territorios o partes de los mismos;
- para no prestar determinados servicios;
- para no operar en determinados mercados o segmentos;
- para boicotear o incluir en listas negras a clientes, proveedores u otros competidores;
- para no vender a los actuales clientes de un competidor, a determinadas categorías de clientes o a canales de clientes;
- para tratar de dividir el mercado de cualquier otra forma; y
- para manipular procedimientos de licitación, por ejemplo, acordando precios, eligiendo al adjudicatario de un concurso concreto (lo que en ocasiones se conoce como 'licitación fraudulenta') y/o coordinando comportamientos comerciales.

*P. Eres empleado de Randstad y tienes un amigo y antiguo compañero que trabaja ahora para un competidor. En un evento social, tu amigo menciona la intensa competencia que existe en el mercado. Los dos bromeáis sobre la posibilidad de repartiros los territorios y no trabajar para los clientes del otro. ¿Es apropiado este comportamiento?*

*R. No, no lo es. Los contactos entre competidores, ya sea en un contexto laboral o social, crean oportunidades para alcanzar acuerdos que limitan la competencia. Como resultado, las autoridades de competencia pueden considerar que estos contactos son sospechosos. Tu amigo y tú sabéis que solo estáis bromeando, pero cualquiera que escuche vuestra conversación puede creer que habéis acordado repartiros el mercado. Incluso las conversaciones más inocentes pueden utilizarse como prueba de la existencia de un acuerdo ilegal. Recuerda que los acuerdos verbales también pueden ser ilegales. Habla siempre con los competidores de forma que todo el contenido de la conversación pueda divulgarse abiertamente.*

### b. fijación de precios

Todo tipo de acuerdo de fijación de precios entre competidores es inaceptable, entendiéndose como tal, cualquier acuerdo para aplicar condiciones comerciales idénticas o similares. Por ejemplo, es inaceptable llegar a acuerdos:

- para adherirse a una lista de precios específica;
- para limitar o acordar descuentos;
- para acordar condiciones de pago uniformes; y
- para establecer costes, honorarios, multiplicadores, coeficientes, aumentos de precio y/o márgenes uniformes.

Para obtener información sobre proveedor principal, co-proveedores y actividades MSP, consulta el apartado e.

<sup>1</sup> Los acuerdos entre empresas filiales y matrices o únicamente entre entidades vinculadas no están prohibidos en general. No obstante, si dos entidades vinculadas se presentan como si operan de forma independiente en el mercado cuando realmente desarrollan una política comercial coordinada, consulta al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad para determinar si esta práctica puede dar lugar a problemas (comprueba la legislación sobre competencia, pero ten en cuenta también los requisitos de concurso (público)).

*P. Te presentan casualmente a un gerente que trabaja para un competidor y habláis de la intensa competencia que existe entre las dos empresas, incluyendo sobre los recortes de precios llevados a cabo por ambas. Coincidís en que sería mucho más rentable si las dos empresas cobrasen precios similares, en lugar de desperdiciar sus recursos en competir. Un acuerdo en este sentido ¿infringiría la legislación sobre competencia?*

*R. Sí. Esta es la clásica infracción de la legislación sobre competencia. Un acuerdo entre competidores para fijar precios es casi siempre contrario a la legislación sobre competencia, dado que reduce la competencia y aumenta los precios para los clientes. Las empresas y los empleados que acuerdan precios pueden ser condenados por la vía civil y penal, incluyendo las penas de prisión en el caso de las personas físicas. Las empresas deben actuar con criterio unilateral (independiente) al tomar decisiones relacionadas con precios y otras condiciones de prestación de servicios, incluyendo descuentos, descuentos condicionales y condiciones comerciales.*

### c. divulgación de información comercial sensible

Para evitar cualquier sospecha o acusación de comportamiento anticompetitivo, no debes compartir con terceros del sector ninguna información comercial sensible. Cuando coincidas con competidores, ya sea en congresos sobre RR.HH., reuniones de federaciones sectoriales, en presentaciones de nuevos servicios o en otros contextos, debes evitar intercambiar información empresarial sensible.

Cuando hables con competidores (potenciales), **no** debes divulgar información relativa a:

- precios, costes reales, estructuras de costes;
- momento de modificar precios;
- condiciones ofrecidas a clientes (en el caso de las actividades MSP, lee el apartado e siguiente);
- novedades técnicas/estratégicas (por ejemplo, proyectos Digital Factory), planes de marketing, segmentos de clientes, tendencias y futuras inversiones; y
- cómo los cambios legislativos afectan a los precios (por ejemplo, estrategias frente a cambios en materia de ayudas).

### d. reuniones de federaciones sectoriales

Aun cuando coincidas con competidores en contextos más formales (por ejemplo, en una reunión de la federación sectorial), no debes intercambiar información comercial sensible; solo está permitido hablar sobre cuestiones profesionales de carácter no sensible.

Al hablar con competidores, usa siempre un lenguaje claro e inequívoco que no pueda malinterpretarse o entenderse erróneamente en un sentido anticompetitivo. Piensa en cómo lo redactarías si lo publicases en redes sociales, en periódicos o en un escrito presentado ante un tribunal.

*P. Durante una pausa en una reunión de la federación sectorial, entablas conversación con algunos de nuestros competidores. En un momento dado, empiezan a hablar sobre los concursos en los que están participando para conseguir contratos de determinados departamentos de compras del Estado. Alguien dice, "Creo que lo mejor sería que todos presentáramos una oferta por encima de XX\$". Algunos expresan su conformidad. Tú te quedas callado porque sabes que no debes hablar de estos temas con nuestros competidores. Poco después, el grupo se disuelve y volvéis a la reunión de la federación. ¿Es apropiado este comportamiento?*

*R. No, no lo es. Un acuerdo entre competidores para manipular un concurso es casi siempre ilegal por las mismas razones que lo es un acuerdo de fijación de precios. Has hecho bien, por tanto, en no participar en la conversación acerca de las ofertas. Pero no basta solo con abandonar la conversación. Debes hacer lo que se conoce como una 'salida ruidosa'. Como el*

*silencio se puede interpretar como una aceptación, siempre debes quejarte abiertamente de la conversación y abandonarla de inmediato. No olvides poner la situación en conocimiento del Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad.*

Consulta el [anexo 2](#) para obtener orientación adicional acerca de las actividades de federaciones sectoriales.

#### e. **licitación conjunta / proyectos conjuntos / proveedor principal / subcontratación**

Si uno de tus clientes te pide que trabajes con un competidor (potencial) en un proyecto conjunto o en un acuerdo de colaboración (como socio, proveedor principal, subcontratista, co-proveedor o Proveedor de Servicios Gestionados), solicita primero una revisión del acuerdo por parte del Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad y sigue las indicaciones que te proporcione dicho departamento en lo que respecta a la utilización y divulgación de información competitiva en estos casos y en cuanto a las limitaciones sobre la solicitud de servicios a empleados. Trata de implicar al máximo al cliente para aumentar la transparencia y asegurarte de que estás actuando en su interés.

#### **Servicios Randstad Sourceright – MSP (proveedor de servicios gestionados) y RPO (Recruitment Process Outsourcing)**

Randstad Sourceright (RSR) ofrece servicios de externalización de parte de los procesos empresariales de RR.HH. de sus clientes. Estos servicios pueden incluir la gestión de los proveedores del cliente (en nombre de éste), de los proveedores de trabajo temporal de estos y/o de otros proveedores de servicios externos (por ejemplo, consultores *freelance*, trabajadores autónomos). Estos proveedores pueden incluir entidades del Grupo Randstad, la propia RSR y competidores del Grupo Randstad. En consecuencia y específicamente en la función de MSP (no tanto así en la función de RPO), RSR conserva valiosa información sensible desde el punto de vista comercial acerca de otros proveedores (competidores de Randstad) y acerca de proveedores del Grupo Randstad. Dado que el intercambio de dicha información comercial sensible puede infringir las leyes en materia de competencia, RSR ha establecido una "barrera de información". Esto significa que:

- la información comercial sensible que es tratada por RSR en relación con los competidores de Randstad no debe ser compartida con otras empresas del Grupo Randstad ni con ninguna sección de la propia RSR;
- la información comercial sensible que está en poder de RSR acerca de empresas del Grupo Randstad no debe ser compartida con ninguna empresa de trabajo temporal competidora;
- la información comercial sensible que está en poder de empresas del Grupo Randstad acerca de competidores de RSR no debe ser compartida con RSR.

*P. RSR actúa como Proveedor de Servicios Gestionados (MSP) para un cliente. Entre los muchos proveedores se encuentran las empresas de selección de personal de Randstad. Una de las directoras de cuenta de selección de personal de Randstad se acerca a compañero de RSR para pedirle información sobre los precios de los demás proveedores con el fin de alinear mejor los precios de las empresas de selección de personal de Randstad. ¿Puede RSR compartir esta información?*

*R. No. Aunque estemos hablando de compartir información dentro del Grupo Randstad, la barrera de información lo prohíbe. Para evitar problemas de competencia, hemos acordado no divulgar a otras empresas del Grupo Randstad ninguna información comercial sensible que RSR posea acerca de competidores de Randstad. Compartir esta información incumpliría las*

*obligaciones que ha asumido RSR en relación con la barrera de información, así como sus obligaciones de confidencialidad frente a otros proveedores.*

#### f. información comercial sensible de competidores recibida de terceros

Es perfectamente aceptable recabar información sobre las actividades de la competencia de Randstad a través de fuentes de información públicas tales como internet, publicaciones, periódicos, informes anuales, etc. En principio, también se te permite hacer preguntas relacionadas con competidores a terceros, tales como clientes y consultores; sin embargo, no puedes inducirles a que te revelen información sobre la que deban guardar reserva. Cuando un cliente te facilite información acerca de precios o condiciones de competidores, deja siempre constancia de cómo/dónde/cuándo la has recibido, de modo que sea posible verificar la procedencia de dicha información si resulta necesario en el futuro.

No recabes, aceptes ni utilices información comercialmente sensible y confidencial acerca de competidores cuando sepas (o tengas motivos fundados para creer) que la utilización de dicha información puede constituir una infracción de un deber de confidencialidad o de la ley.

Si no estás seguro de si puedes utilizar determinada información relativa a competidores, pide al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad que la analice y te proporcione una respuesta antes de utilizarla o compartirla con otras personas dentro de la empresa.

*P. Durante una reciente visita comercial, un cliente te entrega una copia de la lista de precios de un competidor para justificar su opinión de que los precios de Randstad son demasiado altos. ¿Deberías aceptar la lista de precios?*

*R. Si un cliente te facilita información relativa a los precios de un competidor (probablemente para obligarte a bajar tus precios), asegúrate de dejar constancia de cómo has obtenido la información (por ejemplo, apuntando el nombre del cliente o de la persona de contacto, el objetivo de la reunión y la fecha en el margen superior de la lista de precios). Si alguna vez dudas de si has recibido o utilizado información de forma legítima, consulta al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad.*

#### g. acuerdos de exclusividad con proveedores o subcontratistas

Los acuerdos de exclusividad pueden ser anticompetitivos, especialmente si implican a un operador influyente en un mercado y restringen el acceso a dicho mercado por otros competidores. Si deseas acordar, en nombre de Randstad, algún tipo de exclusividad con un proveedor o subcontratista, consulta siempre al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad.

## h. abuso de posición dominante en el mercado<sup>2</sup>

Dada la actual cuota de mercado de Randstad y la naturaleza fragmentada del mercado de servicios de RRHH, es poco probable que Randstad sea considerada una **empresa dominante** en la mayoría de los países (posición de mercado del 30% o más). Sin embargo, si se puede considerar que Randstad es un operador líder en un determinado nicho de mercado, debes consultar al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad.

## 3. en caso de duda y/o cuándo denunciar

En circunstancias específicas, puede ser difícil establecer qué conducta está (justamente) permitida y qué conducta no, especialmente en el ámbito de la competencia. En caso de duda, consulta al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad (local o global) o a un asesor jurídico externo. La transparencia debe ser siempre parte de la cultura de Randstad. Determina cómo nos cuidamos unos a otros y evita que tú o alguno de sus compañeros se vea envuelto en una situación muy dañina o incluso delictiva.

Si sospechas que un empleado, un competidor, un cliente o un proveedor de Randstad ha infringido las normas de competencia, estás obligado a ponerlo en conocimiento del Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad. También puedes utilizar el Canal de Integridad, que forma parte del Procedimiento de Denuncia de Incumplimientos.

Cada vez que surge un problema, debemos evaluar adecuadamente la situación y valorar qué medidas se pueden adoptar. Si un empleado de Randstad es responsable de un comportamiento ilícito, Randstad puede tomar las medidas oportunas (interna y/o externamente) para detener este comportamiento. Algunas autoridades de competencia conceden "inmunidad" a una empresa que "hace sonar el silbato" (es decir, que se pone en contacto con la autoridad de competencia para informar sobre su participación en un comportamiento anticompetitivo). De esta manera, la empresa informante puede evitar ser multada a pesar de haber infringido la legislación sobre competencia, siempre que coopere plenamente con cualquier investigación de la autoridad de competencia.

Cuanto antes Randstad pueda responder a una posible infracción de la legislación sobre competencia, mejor podremos hacer frente a dicha infracción.

Por tanto, es esencial que comuniques de inmediato al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad (o a través del Canal de Integridad) si:

- has presenciado una posible infracción;
- tienes conocimiento de hechos que te hagan creer que se ha producido una infracción; o
- has participado personalmente en una infracción.

Randstad se tomará en serio cada incidente comunicado y lo investigará a fondo. En algunos casos, no obstante, una actividad que en principio parezca cuestionable puede, una vez examinada con detenimiento, ser totalmente apropiada o de hecho necesaria.

Ninguna política puede describir todas las situaciones y normas. Como empleado, debes utilizar en todo momento el sentido común y tu criterio profesional.

## 4. sanciones

Las autoridades de competencia tienen amplias facultades para investigar a las empresas y la

<sup>2</sup> En caso de posición dominante en el mercado, Randstad no está autorizada (entre otras cosas):

- a discriminar entre clientes iguales o similares (por ejemplo, cobrando precios diferentes por los mismos servicios, ofreciendo descuentos diferentes en los mismos esquemas de facturación o atendiendo a un cliente y negándose a atender a otro sin justificación objetiva);
- a prestar determinados servicios solo en combinación con otros servicios no relacionados (lo que se conoce como "paquetes de servicios");
- a cobrar precios excesivamente altos (o precios temporalmente muy bajos para expulsar a un competidor);
- a negarse a tratar con un cliente potencial; o
- a exigir exclusividad del cliente.

Para obtener más orientación, consulta con el Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad.

potestad de imponerles multas muy severas en caso de infracción (en la UE, esto puede suponer hasta el 10% de la cifra de facturación mundial y, en el caso de EE.UU., hasta 100 millones de dólares o el doble del valor del daño ocasionado). No obstante, también las personas implicadas en la infracción pueden enfrentarse a multas, ser objeto de despido por incumplimiento laboral o incluso ser condenadas a penas de prisión (el Código Penal prevé una serie de delitos por conductas contra el libre mercado). La infracción también dañará gravemente el prestigio de Randstad. Es posible que se nos excluya de participar en contrataciones públicas o que los clientes nos incluyan en listas negras. Asimismo, los clientes también pueden reclamarnos una indemnización.

**P.** *¿Ha estado Randstad alguna vez implicada en algún problema de competencia?*

**R. Sí.** *En 2009, Randstad fue condenada al pago de una multa de 18 millones de euros por fijación de precios en Francia (Adecco fue multada con 34,2 millones de euros y Manpower con 42 millones de euros). En el Reino Unido, Randstad también estuvo implicada en un comportamiento contrario a la competencia. Sin embargo, en ese caso, la autoridad de competencia nos concedió inmunidad al haber puesto en su conocimiento la actividad ilegal. Si no hubiéramos sido los primeros en informar al respecto, podríamos haber sido multados hasta con 116 millones de libras esterlinas. Hays fue multada con 30 millones de libras esterlinas y el precio de sus acciones cayó un 3,5% el día del anuncio.*

El incumplimiento de esta Política de Competencia puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias. Como se ha indicado anteriormente, tienes la obligación de denunciar cualquier infracción de la legislación sobre competencia de la que sospeches o tengas conocimiento. En caso contrario, también puedes ser objeto de medidas disciplinarias. Ayúdanos por tanto a fomentar la confianza y a apoyar nuestra excelente reputación.

*Nota: Si estás sujeto a requisitos más estrictos en materia de competencia (en caso de que estén recogidos, por ejemplo, en las disposiciones de tu contrato de trabajo, en la legislación local aplicable o en las normas aplicables al personal), dichos requisitos más estrictos prevalecerán siempre sobre los establecidos en esta política.*

## datos de contacto del Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad y del Departamento de Asesoría Jurídica Global

Toda referencia en esta política al **Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad** se entenderá hecha al departamento de asesoría jurídica de la Entidad de Randstad correspondiente. En caso de que la Entidad de Randstad no tenga un departamento de asesoría jurídica, ponte en contacto con los asesores jurídicos externos o con el Departamento de Asesoría Jurídica Global directamente.

Puedes contactar con el **Departamento de Asesoría Jurídica Global** a través abogado del Departamento de Asesoría Jurídica Global responsable de tu país (a través del Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad) o a través de Dieuwke Visser, responsable senior de cumplimiento (*senior compliance counsel*) ([dieuwke.visser@randstad.com](mailto:dieuwke.visser@randstad.com) o [complianceofficer@randstad.com](mailto:complianceofficer@randstad.com)).

# anexo 1

**algunos escenarios de competencia adicionales: en caso de duda, haz una pausa y háblalo**

	inaceptable  ACCIONES NO PERMITIDAS	analizar detenidamente de conformidad con la legislación local  CONSULTAR	normalmente aceptable  ACCIONES PERMITIDAS
<b>Hablar con competidores</b>	Nunca hables sobre información comercial sensible sin haber obtenido asesoramiento jurídico	Reunirse con competidores en ferias o congresos profesionales	Habla siempre con los demás como si no tuvieras inconveniente en que toda tu conversación pasara a ser de dominio público
	Nunca hables ni llegues a acuerdos sobre precios o condiciones competitivas similares o sobre el reparto de territorios	Cualquier otro comportamiento	Habla siempre con los demás como si no tuvieras inconveniente en que toda tu conversación pasara a ser de dominio público
	Nunca hables con competidores sin una razón profesional legítima	Celebrar negociaciones con un competidor para colaborar, participar conjuntamente en un concurso o subcontratar un servicio	Hablar de cuestiones de naturaleza no sensible, de datos consolidados e históricos (que tengan, como mínimo, más de 1 año de antigüedad y no estén relacionados con contratos en curso) y de novedades genéricas y externas
	No te quedes callado cuando uno o más competidores estén hablando de información comercial sensible	Cualquier otro comportamiento	Manifiestar claramente tu convencimiento de que hablar de información comercial sensible es inaceptable y anunciar que abandonas la conversación
<b>Acuerdos entre distintas empresas del Grupo Randstad y un cliente</b>		Acuerdos internos entre diferentes empresas del grupo Randstad, especialmente si éstas desarrollan su actividad bajo distintas marcas y/o parecen actuar de forma independiente	
<b>Compartir información comercial sensible dentro del Grupo Randstad</b>	Nunca utilices información comercial sensible que haya sido recibida de un competidor con el que colaboremos (por ejemplo, como MSP) con fines distintos de los acordados contractualmente	Cualquier otro uso	Obtener indicaciones del Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad antes de utilizar información comercial sensible que haya sido recibida de un competidor con el que colaboremos (por ejemplo, como MSP)
<b>Un cliente que solicita ofertas similares o incluso idénticas de sus competidores</b>		Consulta siempre al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad	Actuar de acuerdo con las indicaciones recibidas del Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad

<b>En el caso de RSR: utilización de plataformas electrónicas/digitales para gestionar relaciones con proveedores de servicios de dotación de personal</b>	No compartas información sobre precios, honorarios, márgenes, volúmenes, etc. con competidores o empresas del Grupo Randstad	Consulta siempre al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad	
<b>Solicitudes de propuesta (RFIs y RFPs)</b>	Nunca acuerdes con un competidor si presentar ofertas o no	Cualquier otro comportamiento	Tomar tus decisiones con total independencia

## anexo 2

# orientación sobre actividades de federaciones sectoriales

Las federaciones desempeñan funciones útiles y legítimas y, como tales, son aceptadas como un foro para:

- proteger y promover los intereses de agencias de empleo privadas y sus servicios relacionados a fin de potenciar y sostener su crecimiento;
- crear un entorno legal adecuado en el que operen las empresas del sector;
- promover y mejorar los estándares de calidad del sector;
- debatir sobre cuestiones generales que afectan al sector como, por ejemplo, fiscalidad, seguridad e higiene, novedades legislativas, políticas públicas, evolución económica general;
- mejorar la comprensión de la realidad de nuestro sector, especialmente consiguiendo que se reconozca nuestra contribución positiva a un mejor funcionamiento del mercado laboral; y
- normas de afiliación, estatutos de federaciones, código de conducta, etc.

Las federaciones pueden diferir enormemente en cuanto a funciones, tamaño, forma de trabajar y miembros representados del sector. Todas las federaciones tienen una asamblea general y un consejo de administración, y algunas pueden tener grupos de trabajo especializados e incluso sus propios asesores jurídicos.

Las reuniones de una federación son una plataforma conveniente para que los representantes de los competidores se conozcan e intercambien información legítima, como se ha indicado anteriormente. Sin embargo, también pueden utilizarse para cerrar acuerdos abusivos que restrinjan la competencia (intencionadamente o no) a partir de observaciones o conversaciones casuales.

Si estás participando en un consejo, un grupo de trabajo u otra reunión de una federación, debes tener en cuenta/hacer lo siguiente:

- asegúrate de que se haya comunicado un código de conducta a los miembros;
- al hablar con competidores, recuerda usar siempre un lenguaje claro e inequívoco que no pueda malinterpretarse o entenderse erróneamente en un sentido anticompetitivo. Piensa en cómo lo redactarías si lo publicases en redes sociales, en periódicos o en un escrito presentado ante un tribunal;
- antes y después de la reunión, solicita al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad

que analice detenidamente el orden del día y el acta;

- asegúrate de que las discusiones que se desarrollen en las reuniones (así como antes, durante y después de las pausas) no traten cuestiones distintas de las reflejadas en los puntos del orden del día aprobados; si los competidores empiezan a hablar de cualquier cosa de la que NO tengas permitido hablar, muestra tu oposición, termina la conversación y márchate. Cuando estés en una reunión, asegúrese de que en el acta se haga constar dicha circunstancia;
- no hables de las condiciones o del comportamiento del mercado, de la adopción de una postura común frente al mercado ni de ninguna otra cuestión comercial que pueda afectar la conducta competitiva de los participantes;
- cuando se traten cambios legislativos que afecten a costes o ayudas, no hables ni alcances acuerdos sobre cómo, cuándo, qué o si dichos costes o ayudas deben repercutirse a clientes;
- verifica que las normas de afiliación no boicoteen a competidores;
- no alcances acuerdos de no contratación de empleados de competidores (acuerdos de no captación);
- asegúrate de que la federación cuente con las salvaguardias adecuadas al recabar e intercambiar información acerca de sus miembros o de las partes interesadas del sector para su publicación.

## POLÍTICA DE COMPETENCIA

### los conceptos básicos que debes recordar:

Las empresas deben tomar sus decisiones profesionales con independencia de sus competidores.

Todo acuerdo con competidores (formalizado por escrito, en un intercambio de mensajes de correo electrónico, verbalmente o fruto de un entendimiento mutuo) que restrinja la competencia es ilegal.

Ponte en contacto con el Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad si tienes dudas, si necesitas cualquier aclaración o si sabes o sospechas que alguien está infringiendo las normas.

### QUÉ DEBES HACER

- Evita el el contacto o las reuniones con competidores a menos que tengas una razón legítima.
- Si un cliente te facilita información sobre precios/condiciones de la competencia, deja constancia de cómo, dónde y cuándo la has recibido.
- Si los competidores empiezan a tratar cualquiera de las cuestiones de las que no se te permite hablar, termina la conversación, márchate y deja constancia de este hecho.
- Consulta siempre y de inmediato con el Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad cualquier propuesta de acuerdo por parte de competidores o con competidores.
- Recuerda siempre que los documentos pueden ser leídos y que las conversaciones pueden ser escuchadas y posiblemente malinterpretadas por compañeros, reguladores u otros terceros.

### QUÉ NO DEBES HACER

- No divulgues, alcances acuerdos ni hables con la competencia sobre acuerdos relativos a precios ni sobre ninguna otra información comercialmente sensible y/o confidencial

(costes de suministro; rentabilidad; estrategia; planes de negocio y marketing; planes de desarrollo de productos; información sobre clientes).

- No dividas mercados y/o clientes con la competencia.
- No aceptes que los competidores incluyan en listas negras o boicoteen a clientes, proveedores u otros competidores.
- No intentes influir en los precios y condiciones de la competencia en perjuicio de los clientes (por ejemplo, en el contexto de un MSP).

## Conceptos específicos de las FEDERACIONES SECTORIALES

También se aplica todo lo indicado anteriormente de forma general en los apartados **QUÉ DEBES HACER** y **QUÉ NO DEBES HACER**

- Asegúrate de exista un código de conducta que se haya comunicado a los miembros.
- Solicita al Departamento de Asesoría Jurídica de Randstad que analice detenidamente el orden del día y el acta.
- Habla solo de los puntos del orden del día.
- Intercambia únicamente información que no plantee problemas de competencia con la aprobación de Randstad.
- Si los competidores empiezan a tratar cualquiera de las cuestiones de las que no se te permite hablar, expresa tu objeción, termina la conversación, márchate y asegúrate de dejar constancia de este hecho en el acta.
- No alcances acuerdos de no contratación de empleados de competidores (acuerdos de no captación).
- No hables de cómo, cuándo, qué o si los costes o ayudas relacionados con cambios legislativos y normativos deben repercutirse a clientes.

