



ASEPRI

ASOCIACIÓN DE SEGURIDAD
PRIVADA DEL PERÚ

MANUAL DE LA POLÍTICA DE
CUMPLIMIENTO: EJE LIBRE COMPETENCIA

ÍNDICE

1. MENSAJE DE LA GERENCIA GENERAL
2. POLÍTICA DE LIBRE COMPETENCIA
 - 2.1 OBJETIVO
 - 2.2 APLICACION
 - 2.3 POLÍTICA
3. MANUAL DE LA POLÍTICA DE LIBRE COMPETENCIA
 - 3.1 OBJETIVOS
 - 3.2 LA LEY DE REPESIÓN DE CONDUCTAS ANTICOMPETITIVAS
 - 3.3 ROL DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
 - 3.4 CAPACITACION Y DIFUSIÓN
4. ANEXOS
 - 4.1 CONSTANCIA DE RECEPCIÓN Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL MANUAL DE LIBRE COMPETENCIA
 - 4.2 DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL CD CON EL RESPETO A LAS NORMAS DE LIBRE COMPETENCIA.
 - 4.3 GUÍA PARA LAS ACTUACIONES GREMIALES PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DE LIBRE COMPETENCIA.
 - 4.4 CARTILLA PARA ENFRENTAR VISITAS INSPECTIVAS DEL INDECOPI EN MATERIA DE LIBRE COMPETENCIA.
 - 4.5 GUÍA PARA EL CANAL DE DENUNCIAS.
 - 4.6 GUÍA SOBRE EL COMPORTAMIENTO COMUNICACIONAL DE LA ASOCIACIÓN.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Guilliana Paredes	Nombre: Giovanni Montani	Nombre: Gianfranco Maza
Cargo: Oficial de Cumplimiento	Cargo: Gerente General	Cargo: Presidente del Consejo Directivo

1. MENSAJE DE LA GERENCIA GENERAL

El compromiso con la ética y la transparencia son pilares fundamentales para construir institucionalidad. Los gremios que buscan ofrecer a sus asociados una plataforma institucional, para el cumplimiento de sus objetivos, deben llevar a cabo no solo un compromiso firme con estos valores, sino, además, difundirlos para que se afiancen cada vez más en el tejido empresarial.

En tal sentido, dentro de los ejes que conforman el Programa de Cumplimiento de la Asociación de Seguridad Privada del Perú (ASEPRI Perú), la Libre Competencia se reconoce como fundamental para que nuestra organización se constituya como un espacio idóneo, donde las empresas asociadas que compitan en el mercado puedan desarrollar sus actividades gremiales en el marco de buenas prácticas corporativas, y fomentando, desde el rol que le corresponde a las plataformas asociativas, el fortalecimiento de una economía social de –libre– mercado, tal y como está establecida en nuestro marco constitucional . Por tanto, a partir de estas acciones, los gremios procuramos construir una legitimidad no solo ante el Estado, sino ante la sociedad en su conjunto, creando una cultura de respeto a la libre competencia que esté en concordancia con la conducta empresarial de nuestros asociados, para que se convierta en un valor agregado de su imagen corporativa y de su reputación comercial.

Por lo expuesto, las acciones que desde nuestra asociación llevemos a cabo para desarrollar, de manera dinámica y continua, nuestras políticas de respeto a la Libre Competencia significarán, en los hechos, el firme compromiso que mantiene la Asociación de Seguridad Privada del Perú (ASEPRI Perú) a fin de que nuestras reuniones, eventos y actividades en general, a través de la plataforma gremial, se lleven a cabo con el máximo respeto a la ética, la transparencia, y en aplicación del marco normativo vigente en la materia. Siendo el presente Manual un documento vivo de difusión entre nuestros asociados y colaboradores sobre los actos que atenten contra el mercado, de acuerdo a las reglas contenidas en la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, y los instrumentos que la complementen. Así como reafirmar nuestra voluntad de contribuir a nuestros objetivos institucionales de formalización del sector, con empleo digno e inclusivo, en el marco de una sana y libre competencia en el mercado, ejecutando las pautas preventivas necesarias para coadyuvar al fomento de la Libre Competencia y la innovación empresarial.

Lima, octubre 2022

Giovanni Montani A.
Gerente General

2. POLÍTICA DE LIBRE COMPETENCIA

OBJETIVO

La presente Política tiene como objetivo divulgar el compromiso de ASEPRI con la prevención, detección y respuesta frente a los actos relacionados con el quebrantamiento de las reglas que rigen la libre competencia en el Perú, así como el fomento de una cultura empresarial que se rija por la buena fe y el comportamiento respetuoso del “juego limpio” en el mercado.

APLICACIÓN

Esta Política es aplicable a los directores, asociados y todos los colaboradores de Asepri, independientemente de la modalidad del vínculo contractual o comercial que se haya celebrado con estos.

POLÍTICA

Asepri realiza sus operaciones en estricto cumplimiento de la regulación peruana y, en particular, de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas (en adelante, la ley). Por lo que, reconoce la importancia de las asociaciones para promover eficiencias en el sector y canalizar intereses legítimos.

No obstante, es consciente de que el Indecopi ha manifestado que, en determinadas circunstancias, los Gremios podrían constituir una plataforma a través de la cual se canalicen posibles infracciones a la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas. En consecuencia, en el marco de la política de cumplimiento, el Consejo Directivo y la Gerencia General se comprometen a desplegar todos los esfuerzos que sean necesarios para capacitar a los asociados y colaboradores de la asociación sobre la información que puede compartirse en este ámbito y aquella que no puede ser objeto de discusión ni traslado entre competidores.

Por lo tanto, Asepri asume una política de gestión de intereses con base en el intercambio de información pública cuyo interés sea común entre los asociados y se encuentre acorde con el propósito consignado en el estatuto de la asociación en estricto cumplimiento de las normas que fomentan la libre competencia en el Perú, por lo que rechaza tajantemente el intercambio de información, dialogo, sugerencia u propuesta de acuerdo que incida en la fijación de precios o la estrategia comercial de los asociados.

3. MANUAL DE LA POLÍTICA DE LIBRE COMPETENCIA

OBJETIVO

El manual tiene como objetivo principal establecer lineamientos generales y específicos que deben ser seguidos por todos los colaboradores y asociados de Asepri con el fin de prevenir y detectar, oportunamente, aquellos actos relacionados con conductas anticompetitivas, dando así adecuado cumplimiento a la política interna sobre la materia, la normativa peruana y los estándares internacionales de libre competencia en el mercado.

Cabe precisar que, si bien este manual aborda una serie de ejemplos sobre situaciones a las que cualquier asociados puede enfrentarse en el relacionamiento con sus competidores, estos no deben ser considerados como una lista cerrada; sino abierta que se debe ir alimentando con la casuística y las consultas que reciba el Oficial de Cumplimiento en el desarrollo de sus funciones.

Por tanto, en caso se tengan dudas sobre la aplicación de la política o de la ley referida a una situación en particular, además de revisar este documento, es altamente recomendable que remita su consulta o reporte, al Oficial de Cumplimiento, a través de los canales de comunicación dispuestos para tal fin.

LA LEY DE REPRESIÓN DE CONDUCTAS ANTICOMPETITIVAS

La Ley ha definido tres tipos de conductas que afectan el proceso competitivo y que son perseguidas por el Indecopi, de manera que ASEPRI debe tener cuidado de evitar caer en ellas.

En primer lugar, los acuerdos horizontales, también llamados “prácticas colusorias horizontales”, son los actos realizados por agentes que compiten en un mismo mercado (mismo nivel de la cadena) y que tienen por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia. Mediante este tipo de prácticas, quienes son competidores optan por coordinar su conducta a fin de “dejar de competir”. Así, el grupo de competidores que participan del acuerdo actúa como una unidad y percibe, indebidamente, los beneficios de actuar sin pugnar por captar más clientes o proveedores.

Es importante tener en consideración la gravedad con la que el Indecopi evalúa este tipo de conductas; las que además pueden ser sujetas a sanción penal personal de los involucrados. Ante ello, los asociados de ASEPRI deben tener un especial cuidado para garantizar su cumplimiento, en particular, en las reuniones entre competidores.

A continuación, se señalan las materias que, de ser acordadas y/o coordinadas entre competidores, tienen una grave incidencia en el mercado; ello, sin perjuicio de que existen otro tipo de acuerdos prohibidos: (i) fijación de precios y otras condiciones comerciales o de servicio; (ii) limitación la producción o las

ventas, en particular por medio de cuotas; (iii) reparto de clientes, proveedores, o zonas geográficas; y (iv) falsear procesos de licitación, concursos y otras formas de contratación o adquisición pública.

Bajo la Ley de Competencia, la sola comprobación de la existencia de una concertación de voluntades entre competidores generará la imposición de una sanción para las empresas e incluso las personas naturales que participaron de este.

De otro lado, de acuerdo con la Ley de Competencia, también podrán ser sancionadas las empresas o personas que, sin competir en el mercado investigado, “faciliten” el acuerdo. En el caso de ASEPRI, una infracción de este tipo (acuerdos horizontales) podría producirse si es que la asociación facilita una reunión entre sus asociados, en la cual estos decidan coordinar entre ellos, por ejemplo, las condiciones comerciales bajo las cuales el servicio de seguridad privada.

En segundo lugar, se encuentran los acuerdos verticales. Este tipo de acuerdos, también conocidos como prácticas colusorias verticales, son los actos concertados realizados por agentes económicos que participan en niveles distintos de la cadena y que tienen por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia. Este tipo de acuerdos no están prohibidos en sí mismos. Es por ello que la Ley se aplica de forma excepcional y solo busca restringir aquellos acuerdos verticales que puedan dañar el proceso competitivo.

Siendo ello así, de acuerdo con lo establecido en la Ley, para que este tipo de conductas sea considerado como infracción se deberá comprobar: (i) la existencia de una conducta que genera un daño en el mercado que no se sustente en una eficiencia o justificación económica; y, (ii) que al menos uno de los agentes involucrados en el acuerdo cuenta con posición de dominio, lo que implica que ese agente cuente con un posicionamiento tal que le permita actuar con prescindencia de la eventual respuesta del mercado.

A continuación, se señalan las materias que, de ser acordadas y/o coordinadas entre agentes pertenecientes a distintos niveles de la cadena, requieren ser revisadas para confirmar que no producen una grave incidencia en el mercado:

- Negarse de manera concertada e injustificada a contratar con terceros.
- Fijar precios mínimos de reventa de forma injustificada.
- Establecer exclusividades injustificadas.
- Aplicar cláusulas de ataduras o empaquetamientos en relaciones con terceros.
- Obstaculizar la entrada o permanencia de un competidor.
- Utilizar de manera concertada y abusiva procesos judiciales o procedimientos administrativos en contra de competidores.

Por último, existirá un abuso de posición de dominio cuando un agente dominante hace uso de tal posición para restringir de manera indebida la competencia, obteniendo beneficios para sí (lo que incluye a sus vinculadas) y perjudicando a sus competidores. A través de esta conducta, una empresa que cuenta con poder de mercado podrá aprovechar indebidamente dicha situación para impedir la entrada de nuevos competidores u obstaculizar la permanencia de los que ya se encuentran operando.

En el Perú no se sanciona ni se reprime a los agentes que cuenten con poder considerable de mercado. La prohibición recae únicamente sobre el ejercicio abusivo de tal posición. Por esta razón, la Ley establece criterios similares a los fijados para el caso de prácticas colusorias verticales a efectos de determinar la ilegalidad de una conducta. Así, para que se configure una infracción se deberá acreditar que el agente imputado: (i) cuenta con posición de dominio en un mercado; y, (ii) ha desarrollado una conducta que genera un daño en el mercado y que no se sustenta en una eficiencia o justificación económica.

A continuación, se señalan las conductas que, de ser ejercidas por un agente dominante, pueden ser consideradas ilegales. Se debe notar que la lista que se presenta contiene ciertos ejemplos del tipo de acuerdos que ha sido listado en el artículo 10.2 de la Ley, ello, sin perjuicio de que sea posible que existan otro tipo de abusos que no se encuentren mencionados de manera expresa:

- Negarse de manera injustificada a contratar con terceros.
- Aplicar condiciones desiguales para prestaciones equivalentes.
- Establecer exclusividades injustificadas.
- Incitar a terceros a no proveer bienes o prestar servicios.
- Aplicar cláusulas de ataduras o empaquetamientos en relaciones con terceros.
- Obstaculizar la entrada o permanencia de un competidor.
- Utilizar de manera abusiva procesos judiciales o procedimientos administrativos.

Respecto de las sanciones previstas, la Ley de Competencia le ha otorgado al Indecopi, la facultad de imponer multas a las entidades que violen dicha normativa. Siendo ello así, la principal finalidad de estas sanciones es disuadir a los agentes de realizar las conductas mencionadas anteriormente. Por esta razón, las multas impuestas por los órganos del Indecopi toman en consideración el beneficio que podría haber obtenido el agente que realizó la conducta para imponer una sanción que sea mayor a dicho beneficio.

Otro factor importante para determinar el monto de la multa radica en la probabilidad de que la conducta pueda ser detectada por la autoridad. De esta forma, mientras menos probabilidades existan de poder detectarla, mayor será la sanción. Siendo ello así, y en concordancia con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Competencia, será posible aplicar multas que correspondan hasta al 12% de las ventas o ingresos brutos percibidos por todo el grupo

económico del agente infractor en el año previo a la imposición de la sanción. Cabe señalar que estos ingresos pueden derivarse de actividades que no necesariamente son materia de infracción.

Las personas naturales que hayan participado de la conducta también podrán ser sancionadas con multas individuales que serán calculadas en función del factor de afectación al mercado, la responsabilidad de la persona en la práctica anticompetitiva y el grado de participación en la práctica. De acuerdo con lo establecido en el artículo 46.3, será posible que estas personas sean sancionadas con multas de hasta 100 UIT, lo que equivale a aproximadamente PEN 460,000 aproximadamente.

En adición a lo anterior, es importante notar que el Código Penal se ha modificado de modo que se ha reincorporado como delito el “Abuso de Poder Económico”. Así, a través del artículo 232 de este, será sancionado el abuso de la posición de dominio y la participación en prácticas y acuerdos restrictivos de la competencia (horizontales o verticales), con el objeto de impedir, restringir o distorsionar la libre competencia. Se ha dispuesto que quien incurra en alguna de estas conductas será sancionada con una pena privativa de libertad de entre 2 a 6 años.

Por último, en la práctica comercial de ASEPRI, es posible que surjan circunstancias que no hayan sido abordadas en el presente documento o en las guías en materia de libre competencia, y que también pueden tener un impacto significativo en términos de competencia. En tales situaciones, se deberán aplicar los principios y criterios contemplados en el presente Manual.

ROL DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El Oficial de Cumplimiento es un profesional designado por el Consejo Directorio de la ASEPRI encargado de la gestión del Programa de prevención. Debe de gozar de la suficiente autonomía y autoridad para el desarrollo de sus actividades como tal, entre las que se encuentran:

- Encargarse de la supervisión e implementación del modelo de prevención en toda la organización.
- Informar periódicamente a la Gerencia General y, de ser el caso, al Directorio de la ASEPRI, los avances o inconvenientes sobre el desarrollo del programa en general.
- Encargarse, mediante los mecanismos internos de la ASEPRI, de difundir, capacitar, asesorar y orientar a todo el personal y relacionados, acerca del presente programa.
- Realizar las evaluaciones y monitoreo periódicas pertinentes del modelo de prevención.
- Realizar y mantener actualizado - a la realidad y actividad de la ASEPRI - el mapeo de los riesgos en materia de libre competencia.

- Reportar, en cuanto fuere necesario y pertinente, la existencia de indicios razonables de prácticas anticompetitivas.
- Administrar el canal de denuncias.

CAPACITACIONES Y CONCIENTIZACIÓN

La ASEPRI deberá implementar una estructura personalizada de ciclos formativos buscando fomentar una cultura ética y de cumplimiento de las normas que promueven la libre competencia, con un liderazgo y compromiso de la alta dirección y gerencias.

Las capacitaciones de cumplimiento y prevención de conductas anticompetitivas deben tener una periodicidad mínima de una (01) vez al año, tomando en cuenta las nuevas incorporaciones de asociados.

- a) **Capacitaciones Programadas:** Es un ejercicio planificado que permite formar al mayor número de destinatarios. Tomando en cuenta que las obligaciones y las materias que les afectan son distintas de acuerdo al cargo que ocupan en la ASEPRI.
- b) **Capacitaciones Sobrevenidas:** Son ciclos de formación que se dan cuando existan colectivos de personas no hayan podido acceder a la capacitación programada y precisan conocer sus contenidos. Por ejemplo, cuando se incorporan nuevas normas o se modifican las existentes sobre la materia, cuando se incorporan personas a la organización y la siguiente capacitación programada dista de celebrarse o cuando determinadas personas asumen nuevas responsabilidades para las que nos han sido formadas.

El contenido deberá estar fijado por el Oficial de Cumplimiento en coordinación con la Gerencia General con el soporte de especialista externos, de ser necesario. Esta formación puede ser tanto presencial como on-line.

La evaluación a los colaborador de la ASEPRI debe ejecutarse de manera periódica, la frecuencia de la evaluación dependerá de la variación de los contenidos de formación, así como de la rotación del personal afectado por cada materia. Como una buena práctica se deberá evaluar al personal evitando sobrepasar periodos que excedan de un (01) año.

ASEPRI se compromete a medir el nivel de asistencia a las capacitaciones y el aprovechamiento de éstas mediante métodos de evaluación que servirán para el planeamiento de nuevas capacitaciones programadas o sobrevenidas.