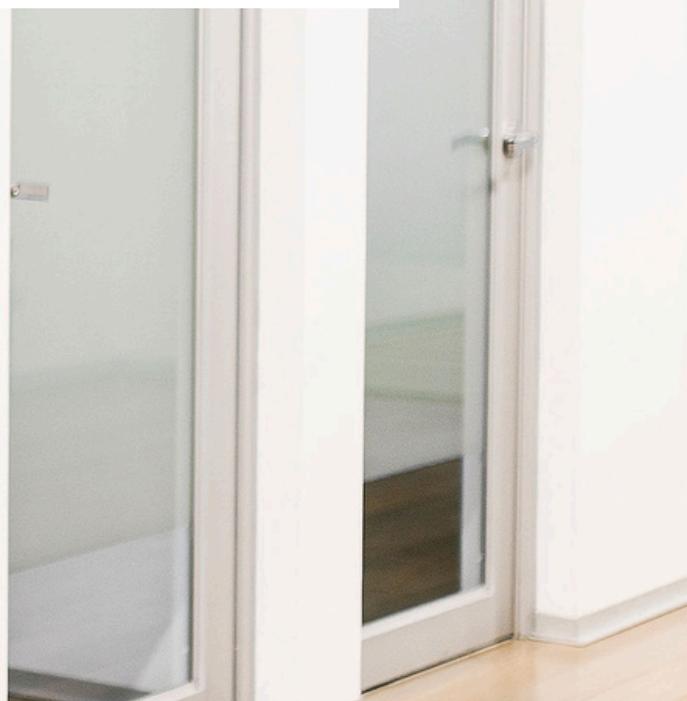


Alerta Antitrust

CMA publica guía sobre libre competencia en mercados laborales, buenas prácticas para la contratación de personal y fijación de condiciones salariales





El pasado 9 de setiembre de 2025, la Autoridad de Competencia y Mercados de Reino Unido ("CMA", por sus siglas en inglés) publicó la Guía "Competing for talent" (en adelante, la "Guía"), dirigida a áreas de recursos humanos, reclutadores y empleadores, para evitar cometer infracciones a las normas de libre competencia en la contratación de personal y en la fijación de condiciones laborales.

La Guía se centra en las siguientes tres (3) principales conductas anticompetitivas en mercados laborales:

(i) Acuerdos de no contratación (No-poaching): Son acuerdos entre competidores para no contratar, ofrecer oportunidades laborales o captar a los trabajadores del otro.

La CMA distingue estos acuerdos de las cláusulas de “no captación” (*non-solicitation clauses*) en acuerdos comerciales, las cuales pueden ser lícitas siempre y cuando sean necesarias y proporcionales a un acuerdo principal.

(ii) Fijación concertada de salarios (Wage-fixing): Ocurre cuando empleadores que compiten por contratar un mismo tipo de trabajadores acuerdan, de manera concertada, fijar salarios, beneficios u otros términos y condiciones del trabajo.

Al respecto, la CMA enfatiza que, incluso a través de foros sectoriales o asociaciones, acordar límites a los aumentos de sueldos o seguir “tarifas recomendadas” podría constituir una infracción.

(iii) Intercambios de información sensible: Los intercambios de información entre competidores pueden ocurrir en el marco de ejercicios de benchmarking para conocer el mercado y ofrecer condiciones salariales competitivas. Sin embargo, la CMA resalta que los intercambios de información que (i) reducen la incertidumbre competitiva y/o (ii) puedan influenciar la estrategia competitiva de otra empresa, constituyen ilícitos anticompetitivos.

La CMA recomienda que el intercambio de información entre competidores se limite a información pública, agregada/anonimizada e histórica.

Asimismo, para mitigar riesgos de conductas anticompetitivas en ejercicios de *benchmarking*, la CMA recomienda:

- (a) Recurrir a terceros que garanticen que la información a ser entregada sea correctamente anonimizada y se presente de manera agregada, garantizando que no sea posible asociar la información a algún agente en particular;
- (b) Usar información pública de salarios, por ejemplo, disponible en plataformas de empleo o estudios estadísticos;
- (c) Comparar factores que no son competitivamente sensibles, tales como aquellos vinculados a las competencias/habilidades laborales de estudiantes universitarios, entre otros.

En general, cualquier intercambio de información debe limitarse a aquella estrictamente necesaria para cumplir con los fines legítimos del *benchmarking*.

En los casos de negociación colectiva, la CMA estima que en principio no serán aplicables las normas de libre competencia al proceso inicial de coordinación entre empleadores o empleados, para fijar sus metas o estrategias.

Sin embargo, advierte que ello no habilita a los empleadores o trabajadores a intercambiar información comercial sensible entre sí, salvo que ello sea imprescindible y los objetivos legítimos de la negociación no puedan ser cumplidos por otros medios (por ejemplo, mediante el intercambio de información agregada o anonimizada). De lo contrario, la coordinación entre empleadores puede convertirse en un cártel en el mercado laboral.

Finalmente, la CMA recomienda a los empleadores lo siguiente:

- No incurrir en acuerdos de no-poach o wage-fixing.
- No intercambiar información competitivamente sensible con sus competidores, ya sea de manera directa o indirecta.
- Capacitar constantemente a los reclutadores en materia de libre competencia en el mercado laboral.
- Implementar y garantizar el correcto funcionamiento de sistemas internos de reporte, los que deben ser debidamente divulgados entre su personal.

Para más información, la guía se encuentra disponible en su idioma original (inglés) en el siguiente enlace: [Link](#)

NUESTRO EQUIPO



ALBERTO REBAZA

SOCIO

alberto.rebaza@rebaza-alcazar.com



LUIS MIGUEL ELÍAS

SOCIO

luismiguel.elias@rebaza-alcazar.com



MARCIA ARELLANO

SOCIA

marcia.arellano@rebaza-alcazar.com



MAGALY VARELA

ASOCIADA SENIOR

magaly.varela@rebaza-alcazar.com



YASSER VICHIR

ASOCIADO

yasser.vichir@rebaza-alcazar.com

LIMA

Av. Víctor Andrés Belaúnde
147, Vía Principal 133, Piso 3
Edificio Real Dos, San Isidro
Teléfono (511) 442-5100

SANTIAGO DE CHILE

Av. Apoquindo 3650, Piso 12
Las Condes
Teléfono (562) 2244-68432

MADRID

Calle Velázquez 34, Piso 7
Salamanca, 28001, Madrid
Teléfono (34) 910623682