



**Manual del  
Programa de Cumplimiento de los  
Principios y Regulaciones de Libre Competencia**

**ABASTIBLE S. A.**

**Septiembre de 2016**

---

<b>Índice</b>	<b>Página</b>
<b>Carta del Presidente del Directorio y del Gerente General</b>	4
<b>Nuestra Empresa y la Libre Competencia</b>	5
<b>Capítulo I: Política de Libre Competencia de Abastible</b>	7
1. Ámbito	
2. Política General	
3. Relaciones con Competidores Actuales o Potenciales	
4. Relación con Proveedores, Clientes y Distribuidores	
5. Operaciones Societarias o de Concentración	
6. La responsabilidad del Personal en dar cumplimiento a la normativa	
7. Cooperación con investigaciones de las autoridades de Libre Competencia	
8. Operaciones en nuevas jurisdicciones	
9. Sanciones en caso de detectarse acciones u omisiones contrarias a los Principios de la Libre Competencia	
<b>Capítulo II: La normativa sobre Libre Competencia</b>	11
1. ¿Qué es la Libre Competencia?	
2. ¿Cuándo se está en presencia de una infracción a la Libre Competencia?	
3. ¿Cómo podemos saber si una conducta es contraria a la Libre Competencia?	
4. ¿Qué hacer cuando resulta dudoso si una actividad a ser ejecutada va o no en contra de los principios y las reglas de Libre Competencia?	
5. ¿Es cierto que sólo los contratos escritos pueden ser contrarios a la Libre Competencia?	
6. ¿Qué consecuencias puede traer aparejada la ejecución de conductas contrarias a la Libre Competencia?	
7. ¿Por qué se alude con frecuencia a la colusión como una conducta anticompetitiva?	
8. ¿Todo acuerdo entre competidores es ilegal?	
9. ¿Qué otras conductas pueden ser consideradas contrarias a la Libre Competencia, además de los acuerdos colusorios?	
10. ¿Cuáles son los organismos públicos involucrados en la defensa de la Libre Competencia?	
11. ¿Qué acciones u omisiones están prohibidas para los empleados de la Empresa, de acuerdo a las regulaciones de Libre Competencia u otras similares?	
12. ¿Qué hacer en caso de no tener claro si una actividad a ser realizada es o no contraria a los Principios y Normas de Libre Competencia?	
13. ¿Qué hacer si se tiene sospecha o conocimiento de una actividad dentro de la empresa reñida con la libre competencia?	



<b>Capítulo III: Sistema de Consultas y Denuncias</b>	17
1. Consultas	
2. Denuncias	
<b>Capítulo IV: Sistema de Revisión y Monitoreo de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia</b>	18
<b>Capítulo V: Programas de Capacitación y de Difusión</b>	19
<b>Capítulo VI: Otros Aspectos Relevantes del Presente Programa de Cumplimiento</b>	20
<b>Capítulo VII: Aprobación, Vigencia y Mecanismos de Divulgación</b>	21

Carta del Presidente del Directorio y del Gerente General.

La libre competencia entre los agentes económicos es, sin duda, un pilar fundamental para el correcto y natural funcionamiento de los mercados.

Por ello, existen diversas normas jurídicas que persiguen asegurar y garantizar una sana competencia entre quienes desarrollan actividades empresariales en los distintos mercados. La libre competencia incrementa el bienestar de los consumidores, y hace eficaz su proceso de elegir entre las mejores opciones, lo que en último término fomenta la competitividad y la innovación en las empresas.

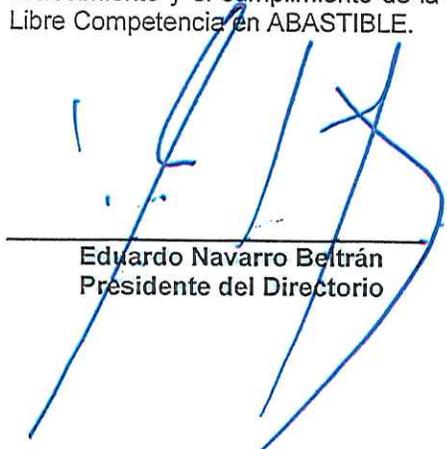
En Chile, existe una legislación especial que resguarda los principios de la Libre Competencia (DL N° 211 cuyo texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado está vigente desde el 11 de Noviembre de 2009). Dicha legislación fue recientemente modificada a través de la Ley N° 20.945, la cual, entre otras modificaciones, aumentó severamente las sanciones pecuniarias por infringir la libre competencia, e incluyó penas privativas de libertad para casos de colusión.

Por todo lo anterior, y en su permanente compromiso por cumplir con todos los aspectos del ordenamiento jurídico en donde opera, ABASTIBLE S.A., en adelante ABASTIBLE, ha adoptado el respeto de la Libre Competencia como uno de sus principios básicos junto con el cumplimiento de toda la normativa aplicable. Así lo ha recogido expresamente su Código de Ética.

Además, dando un paso adicional, ABASTIBLE ha adoptado el compromiso de fomentar una cultura de respeto en esta materia, que permita interiorizar a todos sus trabajadores con la normativa existente, así como promover las buenas prácticas que, al respecto, deben seguirse. Para estos fines, se ha elaborado el presente Programa de Cumplimiento de los Principios y Regulaciones de Libre Competencia, que sistematiza, ordena y profundiza diversas iniciativas para garantizar el respeto por dicha normativa.

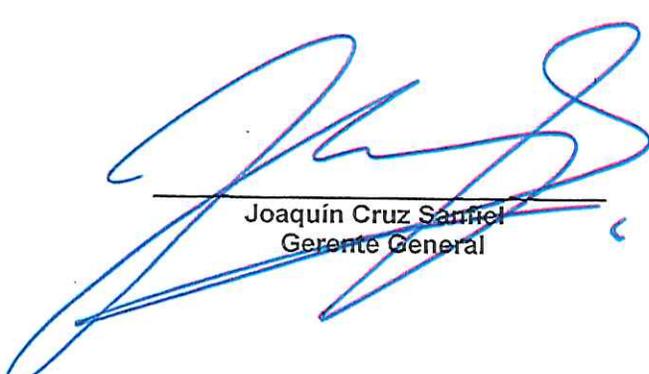
En la preparación de este documento se utilizó como guía el Material de Promoción N° 3 de la Fiscalía Nacional Económica de Chile, que contiene orientaciones generales y sugerencias en relación al contenido de estos programas.

Estamos ciertos que este documento constituirá un importante paso en nuestro propósito de profundizar el conocimiento y el cumplimiento de la normativa y de seguir fomentando el respeto de las normas sobre Libre Competencia en ABASTIBLE.



---

Eduardo Navarro Beltrán  
Presidente del Directorio



---

Joaquín Cruz Sanfeli  
Gerente General



## **Nuestra Empresa y la Libre Competencia.**

Para ABASTIBLE y sus filiales, en adelante también “la Empresa”, la Libre Competencia es una base esencial para el desarrollo de los mercados en los que participa. En ese sentido, la Empresa está convencida que la Libre Competencia permite la generación de mayor riqueza, la igualdad de oportunidades, mayor eficiencia en la producción y un incremento de la innovación. Para los consumidores, la existencia de una efectiva Libre Competencia protege sus derechos, y valida el rol de la empresa privada.

En virtud de la relevancia del tema, el Código de Ética de la Empresa, aprobado por su Directorio, considera el respeto de la Libre Competencia como uno de los principios fundamentales que deben ser respetados por todos los integrantes de la compañía.

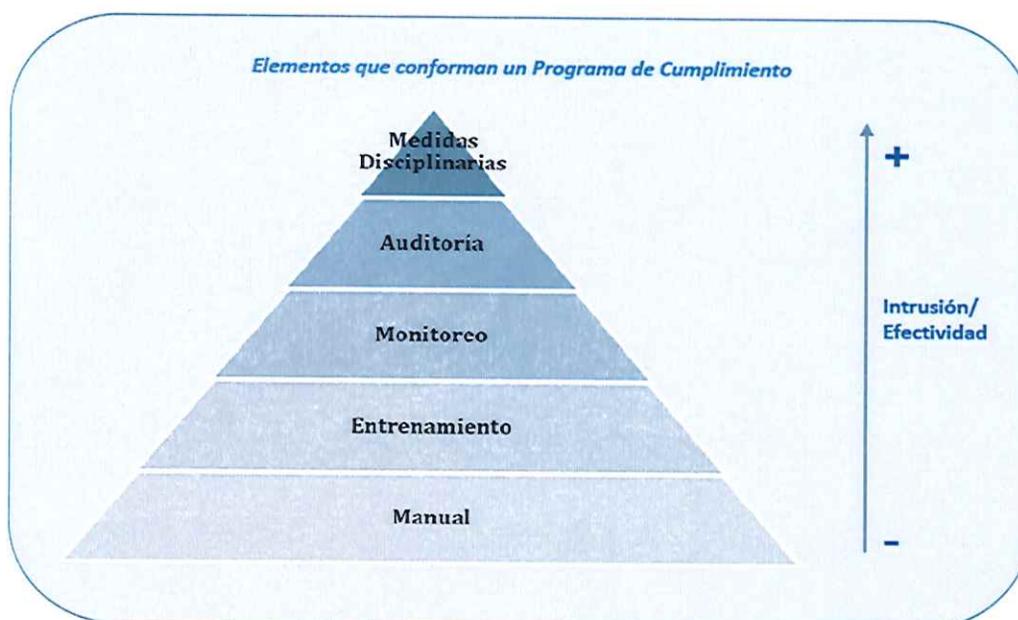
Para profundizar su compromiso con la Libre Competencia, y siguiendo las recomendaciones de la Fiscalía Nacional Económica de Chile (“FNE”), el Directorio de ABASTIBLE ha estimado conveniente implementar un Programa de Cumplimiento que permita reforzar los conocimientos de todos los trabajadores de la Empresa en este ámbito, y contribuya a fomentar la cultura de respeto a los principios y regulaciones aplicables, siguiendo las mejores prácticas de gestión en este sentido.

Dada la importancia del tema, la responsabilidad de desarrollar y velar por la correcta implementación del presente Programa de Cumplimiento queda radicada al más alto nivel de la compañía a través de un Comité de Cumplimiento de Libre Competencia (en adelante, “CCLC”). El CCLC será integrado por un miembro del Directorio elegido por éste, el Gerente General y el Gerente Legal, oficiando éste último de secretario ejecutivo y encargado de recibir consultas del personal de la empresa en las situaciones que se detallan más adelante. A su vez, el CCLC deberá dar cuenta de su gestión al menos una vez al año al Directorio de la Empresa.

De acuerdo al Material de Promoción N° 3 de la FNE, un Programa de Cumplimiento eficaz en materia de Libre Competencia debe satisfacer al menos cuatro requisitos:

- (i) Un real compromiso de cumplir con la normativa de Libre Competencia;
- (ii) La identificación de los actuales y posibles riesgos que enfrenta la Empresa;
- (iii) Incluir mecanismos y procedimientos internos acordes al compromiso de cumplimiento adquirido; y
- (iv) La participación de Gerentes y/o Directores en el Programa de Cumplimiento.

Por otra parte, de acuerdo al mismo Material de Promoción, los elementos que puede incluir un Programa de Cumplimiento son los siguientes:



El presente Programa de Cumplimiento ha sido desarrollado con especial consideración al Material de Promoción N°3 de la FNE, teniendo en cuenta las particulares características de los negocios de la Empresa, atendiendo a los riesgos específicos a que se encuentra expuesta, y cumpliendo a cabalidad con los cuatro requisitos esenciales que, de acuerdo a la FNE, son necesarios para la eficacia del Programa de Cumplimiento.



## **Capítulo I** **Política de Libre Competencia de ABASTIBLE.**

### **1. Ámbito**

La Política contenida en el presente documento es aplicable a todos los ejecutivos y trabajadores de ABASTIBLE y de sus filiales en Chile (el "Personal").

ABASTIBLE también promueve que sus proveedores, distribuidores y colaboradores cumplan con los principios y regulaciones existentes en materia de Libre Competencia. Es deber del Personal de la Empresa difundir la existencia del presente Manual entre los referidos proveedores, distribuidores y colaboradores, y recalcarles la importancia de cumplir con los principios que ésta contiene, en todo cuanto les pueda resultar aplicable.

### **2. Política General**

Es política de ABASTIBLE cumplir irrestrictamente con las leyes y regulaciones sobre Libre Competencia en todas las jurisdicciones donde desarrolla sus negocios. La Empresa rechaza cualquier negocio o actividad en que su Personal viole dichas leyes y regulaciones.

En el Capítulo II del presente Manual se explican conceptos generales en torno a la Libre Competencia, a las leyes y normas que la regulan, y a las potenciales consecuencias legales que pueden surgir de su incumplimiento. Es una obligación de todo el Personal de la Empresa conocer dichos conceptos, y respetarlos en todo momento; obligación que forma parte de los Contratos de Trabajo en carácter de esencial.

En caso que existan dudas acerca del alcance o aplicación práctica de la regulación sobre Libre Competencia, el Personal debe consultar a través de los mecanismos señalados en el Capítulo III, para efectos de obtener la clarificación o instrucción necesaria.

### **3. Relaciones con Competidores Actuales o Potenciales**

Está prohibido buscar o alcanzar acuerdos orales o escritos con competidores, actuales o potenciales, que sean contrarios a la regulación de la Libre Competencia.

Para evitar, incluso la apariencia de conductas impropias en este ámbito, el Personal de la Empresa no debe participar en discusiones privadas o públicas con competidores actuales o potenciales sobre las siguientes materias:

- 1.- Precios, descuentos, márgenes, promociones u otros términos y condiciones de venta;
- 2.- Prácticas o tendencias de precios de proveedores, vendedores al por mayor, distribuidores y clientes;
- 3.- Licitaciones, la intención de licitar, o procedimientos de licitación;
- 4.- Volúmenes de producción proyectados;
- 5.- Ganancias o márgenes de ganancia proyectados.



- 6.- Costos o costos proyectados;
- 7.- Cuotas de mercado;
- 8.- Planes promocionales, de negocio y de marketing;
- 9.- Selección, rechazo o terminación de relación con clientes o proveedores;
- 10.- Abstenerse de vender o comprar a determinados individuos o compañías;
- 11.- Condiciones de crédito;
- 12.- Cargos de flete o royalties;
- 13.- Asignación de territorios, clientes, listas de clientes o negocios particulares de clientes, o
- 14.- Cualquier otra materia cuya discusión privada o pública con competidores actuales o potenciales, pueda constituir un atentado contra la libre competencia.

Se prohíbe, además, la entrega o intercambio de información confidencial de la Empresa con competidores actuales o potenciales.

Cuando el Personal de la Empresa deba reunirse con competidores o de alguna otra manera deba contactarse con ellos con propósitos comerciales legítimos (como reuniones con competidores que también son proveedores o clientes), en relación con potenciales operaciones societarias o de *joint venture*, en conferencias de la industria, reuniones de asociaciones gremiales o de asociaciones comerciales, u otra reunión legítima, deberá informarse previamente a la Gerencia Legal a fin que se adopten las precauciones o resguardos que puedan ser necesarios.

Si cualquier competidor actual o potencial ofrece al Personal de la Empresa ser parte de un acuerdo ilegal o cuestionable, o los invita a discutir, intercambiar o compartir de manera información confidencial, el Personal de ABASTIBLE deberá tomar las siguientes medidas:

1. Informar a la contraparte que no discutirá esta materia;
2. Abandonar inmediatamente la instancia de comunicación (reunión, intercambio de correos, conversación telefónica u otra), dejando constancia, de ser posible, de la interrupción del contacto y la causa; e,
3. Informar inmediatamente a la Gerencia Legal con respecto al incidente en cuestión.

#### **4. Relación con Proveedores, Clientes y Distribuidores**

La Empresa y su Personal deben también velar para que sus prácticas comerciales y acciones competitivas no sean contrarias a la Libre Competencia, ni den la apariencia de serlo. Así, el principio rector es que el Personal de ABASTIBLE debe obligatoriamente consultar con la Gerencia Legal antes de<sup>1</sup>:

- Intentar limitar los derechos de los proveedores de ABASTIBLE a venderle a sus competidores;
- Exigir que un cliente compre productos ABASTIBLE como requisito para comprar un segundo producto ABASTIBLE;
- Negar la venta de productos que normalmente se venden, en las mismas condiciones, a otros clientes;
- Pactar cláusulas o términos contractuales que puedan considerarse desproporcionados o abusivos respecto de la contraparte.

#### **5. Operaciones Societarias o de Concentración**

Las fusiones, adquisiciones, *joint ventures* y adquisiciones de activos y valores con derecho a voto, pueden dar lugar a eventuales contingencias de Libre Competencia, y en algunos casos conllevan obligaciones de información (por ejemplo, los requisitos de información pre-fusión).

Al considerar dichas actividades, los directores, ejecutivos y el personal de la Empresa deberán solicitar asesoría a la Gerencia Legal.

#### **6. Responsabilidad del Personal de la Empresa en términos de dar cumplimiento a la normativa.**

Todo el Personal de la Empresa deberá cumplir:

- (1) las leyes y regulaciones aplicables, y
- (2) las políticas vigentes de la Empresa, incluyendo sin limitación lo establecido en el presente Manual y cualquier otra política específica que les sea aplicable.

El Personal de la Empresa deberá emplear la diligencia debida para prevenir infracciones a dichas leyes, regulaciones y políticas. En este contexto, todos los trabajadores deben tener especial cuidado con la redacción de sus cartas, correos electrónicos o presentaciones, como también con el tenor de las conversaciones que sostengan en relación con los negocios de la empresa o de los mercados en que ésta participa, y deberán solicitar asesoría de parte de la Gerencia Legal, en caso que corresponda.

---

<sup>1</sup> Cabe hacer presente que las conductas o prácticas indicadas en el presente numeral deben ser objeto de un análisis en cuanto a sus efectos en el mercado, con el objeto de determinar si contravienen o no la libre competencia en el caso concreto. De ello deriva la importancia de consultar con la Gerencia Legal antes de implementarlas.



### **7. Cooperación con investigaciones de las autoridades de Libre Competencia**

El Personal de la Empresa debe cooperar con los requerimientos que les hagan las autoridades encargadas de velar por la Libre Competencia. Cualquier requerimiento de este tipo debe ser puesto inmediatamente en conocimiento de la Gerencia Legal, a fin que lidere el proceso de entrega de la información o documentación solicitada.

Lo anterior también aplica en caso de que el requerimiento provenga de un Tribunal de Justicia.

### **8. Operaciones en nuevas jurisdicciones**

En caso que la Empresa decida desarrollar operaciones o adquirir sociedades en otros países, siempre velará por que sus operaciones en dichos países cumplan con las regulaciones relacionadas con la Libre Competencia.

### **9. Sanciones en caso de detectarse acciones u omisiones contrarias a los Principios de la Libre Competencia**

En caso de detectarse que Personal de la Empresa ha tenido participación en infracciones a los principios de la Libre Competencia, el Comité de Ética, organismo establecido en el Código de Ética, encargará la investigación del caso y propondrá la sanción a aplicarse, la que puede llegar al despido sin derecho a indemnización. Ello, sin perjuicio de las acciones legales que la empresa pudiera estimar necesarias.

## **Capítulo II**

### **La normativa sobre Libre Competencia.**

La normativa y principios de la Libre Competencia, así como su aplicación a las operaciones y decisiones del día a día, son una materia compleja, muchas veces no comprendida en todos sus alcances. Por ello, es de la mayor importancia que los ejecutivos y trabajadores de la Empresa conozcan y comprendan adecuadamente los principios y la legislación vigente en esta materia en los países en que desarrollan sus actividades. En virtud de lo anterior, a continuación se expresan principios básicos y fundamentales relacionados con esta materia.

#### **1. ¿Qué es la Libre Competencia?**

En términos simples puede afirmarse que el concepto de “libre competencia” hace referencia a la natural y legítima rivalidad que existe entre distintas empresas que se disputan un mismo mercado.

Así, existiría “libre competencia” cuando los distintos actores que participan en un mercado actúan en forma independiente unos de otros, persiguiendo cada uno de ellos aumentar su participación y ganancias –en el corto, mediano o largo plazo-, sin que existan conductas ilegítimas que perjudiquen a unos o que favorezcan a otros.

Las leyes y regulaciones sobre Libre Competencia en los países donde ABASTIBLE desarrolla sus negocios son generalmente diseñadas para promoverla y proteger la eficiencia productiva, prohibiendo la realización de actos y conductas que tengan como objeto o efecto limitar, restringir, falsear o distorsionar la competencia o el acceso al mercado en perjuicio al interés general.

#### **2. ¿Cuándo se está en presencia de una infracción a la Libre Competencia?**

La ley prohíbe y sanciona a quien ejecute cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia, o que tienda a producir dichos efectos.

Cabe recalcar que el análisis realizado por la autoridad de defensa de la competencia incluso puede ir más allá de los *efectos anticompetitivos* –reales y potenciales- o *propósito* que quiere ser alcanzado con un determinado acto. En efecto, de acuerdo a la legislación actual, algunas prácticas pueden ser consideradas como anticompetitivas “per se”, esto es, independiente de sus efectos (ej. colusión)

La determinación específica de los actos u omisiones que pueden ser constitutivas de violaciones a las regulaciones de Libre Competencia pueden variar en los distintos países, pero los principios generales de dichas regulaciones son bastante similares. En general, no se exige una forma específica para que una conducta determinada constituya una violación a la Libre Competencia. Por ejemplo, acuerdos no escritos entre competidores, así como acuerdos tácitos, pueden ser contrarios por sí mismos a la normativa que protege la Libre Competencia. Del mismo modo, el intercambio de informaciones sensibles para la competitividad puede constituir una actuación ilícita.

### 3. ¿Cómo podemos saber si una conducta es contraria a la Libre Competencia?

La evaluación de la legalidad o ilegalidad de una determinada conducta a la luz de las normas sobre Libre Competencia es una tarea compleja, que involucra el análisis de aspectos jurídicos y económicos especializados.

Dentro de los casos más evidentes y más graves de conductas anticompetitivas, está la colusión entre competidores con el objetivo de obtener ventajas económicas indebidas, o de excluir a otros competidores. Sin embargo, existen otras conductas diversas, tanto coordinadas como unilaterales, que también pueden configurar una infracción a la competencia, como por ejemplo, el abuso de posición dominante.

Es por ello que, en muchos casos, resulta imposible formular de antemano una regla clara que permita saber con plena certeza si una determinada actuación podría ser considerada como restrictiva o atentatoria de la Libre Competencia o no.

En función de lo anterior, los trabajadores de ABASTIBLE deben siempre abstenerse de incurrir en un acto u omisión que crean podría tener efectos ilícitos ante la regulación de la Libre Competencia.

### 4. ¿Qué hacer cuando resulta dudoso si una actividad a ser ejecutada es o no contraria a los principios y las reglas de Libre Competencia?

Ante la duda de si una determinada actuación u omisión puede ser contraria a la Libre Competencia, los trabajadores de la Empresa deben siempre abstenerse, y consultar de inmediato a la Gerencia Legal, quien podrá asesorar para aclarar las dudas al respecto, y determinar en conjunto si dicha actuación u omisión no debe ser realizada, si puede ser realizada, o si, para ser realizada, se deben tomar ciertas medidas que aseguren el cumplimiento de la normativa de protección de la Libre Competencia.

### 5. ¿Es cierto que sólo los contratos escritos pueden ser contrarios a la Libre Competencia?

No. Es contrario a los principios y normas de la Libre Competencia **cualquier hecho, acto o convención** que sea contrario a ella, **sea escrito o no**. En tal sentido, las infracciones a la Libre Competencia pueden cometerse a través de actuaciones individuales, de acuerdos informales, de conversaciones telefónicas, correos electrónicos u otros, o incluso por omisiones (por ejemplo, negarse arbitrariamente a venderle un producto a un cliente).

En la medida en que un acuerdo o acto reúna las condiciones para ser considerado ilegal, resultará irrelevante si consta por escrito o no. En efecto, no sólo puede ser considerado ilegal un acuerdo escrito, sino cualquier acuerdo, sea éste expreso o incluso tácito.

Esto quiere decir que incluso podría llegar a ser cuestionado un acuerdo que no haya sido adoptado en forma explícita, sino que a través de sugerencias o señales entre dos competidores (por ejemplo, a través de mensajes implícitos publicados en el diario).

### 6. ¿Qué consecuencias puede traer aparejada la ejecución de conductas contrarias a la Libre Competencia?

Las sanciones que prevé la ley en esta materia son muy graves, tanto para la Empresa como para las personas físicas o naturales involucradas.

En Chile, la legislación actual establece que en casos de infracciones a la libre competencia, la multa máxima puede llegar, por ejemplo, en el caso de colusión hasta el 30% de las ventas del infractor correspondientes a la línea de productos o servicios asociada a la infracción durante el período por el cual ésta se haya extendido, o hasta el doble del beneficio económico reportado por la infracción. Adicionalmente, la ley establece sanciones penales privativas de libertad para quienes celebren, ordenen celebrar, ejecuten u organicen un acuerdo colusorio.

Estas sanciones pueden afectar no sólo a las empresas sino también a los directores, gerentes, administradores, mandatarios, representantes legales, ejecutivos o empleados que hayan intervenido en la infracción. En Chile, la multa que afecta a la persona natural no podrá pagarse por la empresa en la que ejerció funciones, como tampoco por otras entidades pertenecientes al mismo grupo empresarial, ni por los socios o accionistas de una u otras.

Además de las multas, las autoridades de cada país tienen facultades para imponer otras medidas destinadas a corregir, prohibir o prevenir atentados a la Libre Competencia, tales como la modificación o terminación de actos y contratos, la modificación y disolución de sociedades, entre otras.

#### **7. ¿Por qué se alude con frecuencia a la colusión como una conducta anticompetitiva?**

Los acuerdos ilícitos entre competidores –por ejemplo, aquellos que consistan en fijar precios de venta o de compra, limitar la producción, asignarse zonas o cuotas de mercado, o afectar el resultado de procesos de licitación–, son normalmente considerados como una de las conductas más graves, dada la seriedad de los daños que pueden generar.

No obstante, debe tenerse en cuenta que las conductas reprimidas por las leyes en materia de Libre Competencia incluyen también la realización de conductas unilaterales. Normalmente, este tipo de conductas solamente será punible si quien la realiza posee un poder de mercado tal que lo posicione como “dominante”, y actúe en abuso de dicha posición.

#### **8. ¿Todo acuerdo entre competidores es ilegal?**

No. Existen acuerdos, como algunos de colaboración o de *joint venture*, que son perfectamente válidos, y que incluso pueden favorecer la Libre Competencia y generar una serie de eficiencias al mercado (por ejemplo, convenios para el desarrollo de nuevas tecnologías).

Uno de los aspectos más relevantes a tener en cuenta al momento de analizar si este tipo de acuerdos entre competidores puede ser cuestionado según la regulación de libre competencia, es la finalidad que persigue o el efecto que produciría en el mercado.

Si el acuerdo le confiere poder de mercado a los competidores que participan en el mismo, y su finalidad o efecto es atentar en contra de la libre competencia, éste será cuestionado.

Por tal motivo, este tipo de acuerdos debe ser siempre consultado previamente con la Gerencia Legal.

**9. ¿Qué otras conductas pueden ser consideradas contrarias a la Libre Competencia, además de los acuerdos colusorios?**

Como se señaló, no existe un catálogo cerrado que describa todas las conductas que infringen la Libre Competencia, pues lo que se prohíbe, en términos genéricos, es cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja, limite o entorpezca la Libre Competencia, o que tienda a producir dichos efectos. Además, muchas veces las regulaciones varían dependiendo del país donde rigen.

Sin embargo, aparte de la colusión para fijar precios o volúmenes, o para repartirse el mercado, pueden mencionarse una serie de otras conductas que están o podrían estar reñidas con la libre competencia. A modo de ejemplo:

Discriminación arbitraria de precios, esto es, el cobro de precios distintos por parte de un actor dominante<sup>2</sup> a quienes se encuentran en la misma situación objetiva, dentro de un mismo segmento de un mercado relevante.

Negativa injustificada de contratar por parte de un actor dominante, es decir, la negativa a vender bienes, a prestar sus servicios, o, en general, a contratar con quien así lo requiera, sin que exista una justificación razonable.

Imposición de contratos atados por parte de un actor dominante, como sería condicionar o subordinar la venta de un producto a la adquisición de otro distinto en que el adquirente no estaba interesado.

Imposición de condiciones abusivas de contratación por parte de un actor dominante, como podrían ser en algunos casos la prohibición de “revender” productos, las restricciones injustificadas al uso de bienes o servicios, entre otras.

Imposición de precios de reventa, obligando a los distribuidores a revender los productos adquiridos a cierto precio, lo cual podría eventualmente ser ilícito si no existiese competencia efectiva entre marcas y produjera efectos contrarios a la libre competencia en el mercado.

Asignación de zonas o cuotas de mercado, lo que, en términos simples, se produce cuando el proveedor “reparte” o “divide” el mercado entre sus distribuidores; conducta que, al igual que en el caso anterior, podría eventualmente ser ilícito si no existiese competencia efectiva entre marcas.

Creación de barreras artificiales, que impidan o dificulten el ingreso de nuevos competidores a un cierto mercado (barreras de entrada).

Políticas de precios predatorios, realizadas con el objeto de alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante en el mercado

---

<sup>2</sup> El Tribunal de la Libre Competencia se ha pronunciado recientemente mediante sentencia 153 de agosto de 2016, respecto de esta definición, indicando que *“De acuerdo con la literatura económica, una empresa goza de posición dominante en un mercado cuando puede actuar con prescindencia de sus rivales y, por ello, puede imponer condiciones de oferta parecidas a una situación monopólica”*.

Conductas desleales, como la publicidad engañosa, el abuso de derechos marcarios, el hostigamiento o boicot de competidores, siempre que éstos persigan alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante.

Cualquier trabajador de ABASTIBLE que tenga dudas acerca de estas materias, debe consultar a la Gerencia Legal.

**10. ¿Cuáles son los organismos públicos involucrados en la defensa de la Libre Competencia?**

En Chile, los órganos a los que la Ley ha encomendado el resguardo de la Libre Competencia, son fundamentalmente dos: el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, que es un órgano jurisdiccional especial e independiente, encargado de prevenir, corregir y sancionar los atentados a la Libre Competencia; y la Fiscalía Nacional Económica, cuyas principales funciones son instruir investigaciones, y representar el interés general de la colectividad en el orden económico ante el referido Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y los demás tribunales de justicia.

**11. ¿Qué acciones u omisiones están prohibidas para los empleados de la Empresa, de acuerdo a las regulaciones de Libre Competencia u otras similares?**

Las personas que trabajan en la Empresa deben siempre actuar de acuerdo a las regulaciones de Libre Competencia de los países en que se opere, y evitar cualquier acción u omisión que atente en contra de dichas regulaciones.

**12. ¿Qué hacer en caso de no tener claro si una actividad a ser realizada es o no contraria a los Principios y Normas de Libre Competencia?**

Existen algunas áreas sensibles, en que muchas veces se requiere de un adecuado examen previo para determinar si pudiese existir o no una vulneración a las normas de Libre Competencia. Como ya se ha señalado, en caso de que algún trabajador tenga dudas en cuanto a si una actividad a ser realizada es o no contraria a las normas de Libre Competencia, debe contactarse con la Gerencia Legal.

Ejemplos de actividades que, según las circunstancias, pudiesen generar dudas en este sentido, son las siguientes:

- a) Negocios u otras actividades conjuntas con competidores actuales o eventuales.
- b) Actividades en organizaciones gremiales que reúnan a competidores.
- c) Limitaciones contractuales que sean cuestionadas por proveedores o clientes.
- d) Cláusulas de exclusividad o de no competencia.



- e) Políticas de precios o de descuentos que importen diferencias a favor de distintos clientes.
- f) Fusiones o adquisiciones de empresas o de activos relevantes.

**13. ¿Qué hacer si se tiene sospecha o conocimiento de una actividad dentro de la empresa reñida con la libre competencia?**

Tomar contacto inmediato con las autoridades de la compañía o hacer la denuncia inmediatamente utilizando el canal anónimo provisto para tal efecto.



### Capítulo III Sistema de Consultas y Denuncias.

#### 1. Consultas

En caso que existan dudas acerca del alcance o aplicación práctica de la regulación sobre Libre Competencia, o acerca de algún concepto contenido en el presente Manual, el Personal debe consultar a la Gerencia Legal para efectos de obtener la clarificación, orientación o instrucción que sea necesaria.

#### 2. Denuncias

La empresa dispone de un “Canal de Denuncias” que asegura la confidencialidad y el anonimato del denunciante (si éste así lo solicita), y garantiza que no existirán represalias ni medidas discriminatorias en contra del trabajador que formule la denuncia.

El Personal de la Empresa tiene la obligación de denunciar cualquier hecho, acto o circunstancia del cual haya tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo, y que pueda considerarse como una infracción a la Libre Competencia.

Las denuncias pueden formularse a través del “Canal de Denuncias”, cuyo contenido se encuentra publicado en la página web de la Empresa, o bien, a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico dirigido a: [denuncias@contraloria-abastible.cl](mailto:denuncias@contraloria-abastible.cl)
- Correo normal dirigido a:  
Señores “Canal de Denuncias”  
ABASTIBLE  
Av. Apoquindo 5550, piso 11. Las Condes. Santiago.  
Presente



#### **Capítulo IV**

##### **Sistema de Revisión y Monitoreo de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia.**

La Gerencia Legal, en su calidad de Secretaría Ejecutiva del CCLC, deberá realizar un análisis periódico interno que tenga por objeto identificar los riesgos relacionados a las regulaciones de Libre Competencia.

El análisis se compone de las siguientes actividades:

- a) Levantamiento de antecedentes.
- b) Identificación de los riesgos.
- c) Determinación de las medidas de mitigación de dichos riesgos.
- d) Difusión de los elementos o situaciones de riesgo identificadas y las medidas a implementar, en caso que corresponda.
- e) Auditoría de cumplimiento de dichas medidas de mitigación.

El análisis de riesgos deberá tener como importante insumo las denuncias que, a través del “Canal de Denuncias” u otro medio, puedan haber efectuado tanto el Personal de la Empresa como terceros que hayan tenido conocimiento de alguna eventual infracción a los Principios de la Libre Competencia.



## **Capítulo V**

### **Programas de Capacitación y de Difusión.**

Se preparará una agenda de programas y charlas de capacitación en materias relacionadas a Libre Competencia. Dicha agenda deberá, al menos, considerar:

- a) Al Directorio.
- b) A la Gerencia Superior.
- c) Entrenamientos prácticos en base a grupos de trabajo integrados por personas de similar rango y expuestas a similares riesgos.

Asimismo, se implementará un programa de difusión sobre temas de Libre Competencia, el cual incluirá:

- a) Difusión regular de comunicaciones educativas para el personal de la compañía con conceptos clave vinculados a la libre competencia y los riesgos específicos a la industria de la empresa.
- b) Difusión en lugares públicos de la empresa de los "Hacer/No hacer" en materia de libre competencia.



**Capítulo VI**  
**Otros Aspectos Relevantes del Presente Programa de Cumplimiento.**

**Presentación Anual al Directorio.**

El CCLC deberá presentar al Directorio, al menos una vez al año, el estado de aplicación del presente Programa.

**Identificación de materias contractuales que deben considerar los Principios de la Libre Competencia**

Cuando corresponda, los contratos celebrados por la Empresa deberán contener la cláusula de defensa de Libre Competencia que han diseñado los asesores legales.



## **Capítulo VII: Aprobación, Vigencia y Mecanismos de Divulgación.**

### **a) Aprobación**

El presente Manual fue aprobado por el Directorio de la Sociedad en sesión celebrada el 23 de septiembre de 2016.

### **b) Vigencia**

El presente Manual rige a contar del 17 de octubre de 2016 y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

### **c) Mecanismos de Divulgación**

El texto íntegro y actualizado del presente manual se pondrá y mantendrá a disposición de los interesados en la página web de la Compañía ([www.abastible.cl](http://www.abastible.cl)) y otros medios que se determinen por el CCLC.