



GUÍA

Guía Práctica de Libre Competencia para el Mercado Laboral



CENCOSUD · CUMPLIMIENTO LIBRE COMPETENCIA

Guía Práctica de LC para el Mercado Laboral

No-poach, wage-fixing e intercambio de información — qué hacer en mi día a día

VERSIÓN

1.0

VIGENCIA

Junio 2026

ALCANCE

Todo el Grupo Cencosud

CARÁCTER

Documento público

01

POR QUÉ LEER ESTO

En 2024-2025 las autoridades de competencia de la **Unión Europea, Francia, EE.UU., Perú y Colombia** empezaron a sancionar como colusión y con multas millonarias —incluyendo responsabilidad personal para ejecutivos— los acuerdos entre empresas para no contratar empleados de la competencia o para fijar sueldos. La Fiscalía Nacional Económica de Chile ha anunciado que **aplicará el mismo estándar**.

Esta guía es un **anexo de la Política de Cumplimiento de Libre Competencia** del Grupo Cencosud. Te ayuda a reconocer estas conductas en tu día a día —en tienda, compras, RR.HH., M&A— y a actuar correctamente. Es **breve, visual y obligatoria** para todas las filiales y unidades de negocio.

LO QUE NO HACEMOS

- ✗ Pactar con un competidor no contratar a su gente.
- ✗ Coordinar sueldos, bonos o beneficios con otra cadena.
- ✗ Intercambiar planillas individualizadas en mesas gremiales.
- ✗ Incluir cláusulas no-poach amplias o indefinidas en contratos.

CÓMO SÍ COMPETIMOS

- ✓ Reclutar por mérito, marca empleadora y oferta económica.
- ✓ Usar estudios públicos (Mercer, Korn Ferry, PageGroup) para benchmarks.
- ✓ Validar toda cláusula no-poach con Fiscalía antes de firmar.
- ✓ Documentar procesos y reportar al canal ético cualquier sospecha.

CUANDO DUDES, PREGUNTA ANTES DE FIRMAR O ACEPTAR

librecompetencia@cencosud.cl | Fiscalía Corporativa | Canal Ético (anónimo, sin represalias) | Compliance

02

LOS TRES CONCEPTOS QUE TIENES QUE RECONOCER

CONCEPTO 1
No-poach

QUÉ ES: Acuerdo entre empresas para no contratar (o no buscar activamente) empleados de la otra parte.

CÓMO SE VE EN CENCOSUD: Acordar con una cadena competidora que ninguna llamará a los gerentes de tienda de la otra. Pedir a un proveedor que sus técnicos no postulen a Cencosud.

CONCEPTO 2
Wage-fixing

QUÉ ES: Coordinar, alinear o topear con otra empresa sueldos, bonos, beneficios o condiciones de contratación.

CÓMO SE VE EN CENCOSUD: Llamar a otro retailer para "alinear" el rango salarial de cajeros o reponedores. Acordar bandas de bonos de venta con la competencia.

CONCEPTO 3
Intercambio de info. sensible RR.HH.

QUÉ ES: Compartir entre competidores datos individualizados o desagregados de remuneraciones, rotación, beneficios o aumentos planificados.

CÓMO SE VE EN CENCOSUD: Enviar la planilla por cargo a un par del rubro. Comparar en una asociación gremial los aumentos del próximo año.

03

SEMÁFORO DE RIESGO — ÚSALO ANTES DE FIRMAR O CONVERSAR

SITUACIÓN	RIESGO
Acuerdo verbal o escrito "desnudo" con un competidor de no contratarse personal.	ALTO
Cláusula no-poach amplia, indefinida o multilateral en un contrato.	ALTO
Coordinar con competidores rangos salariales, bonos o beneficios.	ALTO
Compartir planillas individualizadas en una mesa gremial.	ALTO
Cláusula no-poach acotada (empleados clave nombrados, ≤12 meses, recíproca, vinculada a un deal real).	MEDIO
Conversación gremial sobre tendencias generales del mercado con datos públicos agregados.	MEDIO
Reclutar a la competencia por mérito, con consultoras externas y oferta directa.	BAJO
Usar estudios de Mercer, Korn Ferry, PageGroup para bandas internas.	BAJO
Acuerdos de no competencia o confidencialidad con los propios empleados de Cencosud.	BAJO

04

ESCENARIOS PRÁCTICOS — BANDERAS ROJAS Y FORMA CORRECTA

A

Reclutamiento entre cadenas competidoras

Cada día Cencosud disputa perfiles con competidores y retailers digitales. Talento que se mueve entre cajeros, jefes de sección, e-commerce, supply chain y compras.

BANDERAS ROJAS	FORMA CORRECTA
✗ Llamar al par de otra cadena para "avisar" que harás oferta a uno de sus gerentes. ✗ Aceptar un trato verbal del tipo "tú no me tocas mis cajeros y yo no toco los tuyos". ✗ Compartir en una asociación gremial planillas o tablas desagregadas de remuneraciones. ✗ Aceptar de un postulante una carta de su empleador comprometiéndose a no recontratarlo.	✓ Reclutar a la competencia por mérito, sin contactar al empleador previo. ✓ Si un postulante menciona un pacto no-poach con su empleador, avisar de inmediato al Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia. ✓ Usar fuentes públicas (Mercer, Korn Ferry, PageGroup) para benchmarks salariales. ✓ Documentar el proceso de selección: por qué el candidato, por qué la oferta.

B

Proveedores y marca propia

Trabajamos con cientos de proveedores (Cuisine&Co, Cugat, Newport, etc.), operadores logísticos y maquiladores. Equipos técnicos de proveedor y comprador se ven a diario.

BANDERAS ROJAS	FORMA CORRECTA
✗ Incluir en un contrato de provisión una cláusula no-poach amplia, sin límite de tiempo ni alcance. ✗ Acordar verbalmente con un proveedor que ninguno "le quita gente" al otro. ✗ Pedir al proveedor que sus empleados firmen carta de no postular a Cencosud por X años. ✗ Comparar con el proveedor sus rangos salariales internos para alinear estructuras.	✓ Si la transacción la justifica, redactar la cláusula estrecha: recíproca, ≤12 meses, empleados clave nombrados. ✓ Validar previamente toda cláusula no-poach con Fiscalía Corporativa. ✓ Usar protecciones legítimas: confidencialidad, no uso de información, no competencia con el propio empleado clave. ✓ Cuando un empleado de un proveedor postula, evaluarlo con normalidad y documentar.

C

Servicios compartidos, outsourcing y centros comerciales

En tienda convivimos con reponedores externos, seguridad, aseo, técnicos, call center y locatarios de mall. La frontera entre "nuestro empleado" y "externo" es difusa.

BANDERAS ROJAS	FORMA CORRECTA
✗ Acordar con el operador externo que no contratará personal de tienda Cencosud ni viceversa. ✗ Coordinar con otros locatarios del mall niveles salariales o beneficios para "no canibalizarnos". ✗ Aceptar que un operador logístico imponga a sus subcontratistas no mover personal entre empresas Cencosud. ✗ Convocar una mesa de RR.HH. del mall para "estandarizar" condiciones.	✓ Si una restricción es estrictamente necesaria (proteger información o capacitación específica), justificarla por escrito y limitarla a empleados con acceso real. ✓ En arriendos de centros comerciales, no incluir cláusulas de no contratación entre locatarios. ✓ Promover condiciones dignas en operadores por reputación, no por coordinación. ✓ Si en una mesa gremial surge una propuesta de coordinación: retirarse y dejar constancia con Oficial de Cumplimiento.

D

M&A, joint ventures y due diligence

Cencosud Shopping co-invierte; el holding adquiere, hace JV con marcas internacionales y conduce due diligence. Las cláusulas no-poach son tradicionales en este mundo —y precisamente por eso las autoridades están afinando la mira.

BANDERAS ROJAS	FORMA CORRECTA
✗ Firmar NDA o <i>term sheet</i> con un competidor con cláusula no-poach amplia, indefinida o multilateral. ✗ Aplicar la cláusula "por defecto" sin análisis de necesidad ni proporcionalidad. ✗ Extender la prohibición a empleados de toda la compañía y no solo a los clave para el deal. ✗ Mantener la restricción si la operación finalmente no se concreta.	✓ Toda cláusula no-poach en M&A o JV pasa por Fiscalía Corporativa antes de la firma. ✓ Cumplir el test de las 4 P: Precisa (empleados nombrados) · Proporcional al deal · Plazo ≤12 meses · Provisoria (cae si cae el deal). ✓ Usar <i>clean teams</i> para revisar información sensible de RR.HH. en due diligence. ✓ Documentar la justificación: por qué es necesaria, qué protege, por qué este alcance es el mínimo.

TEST RÁPIDO 4 P · para cláusulas no-poach en M&A

Precisa (empleados nombrados o clase clara) · **Proporcional** al valor del deal · **Plazo limitado** (≤12 meses) · **Provisoria** (cae si el deal cae).

05

REGLAS DE ORO

✓ Competimos por talento En base a propuesta de valor, marca empleadora y oferta económica.	✗ No pactamos Acuerdos con competidores para no contratarnos o no movernos personal.
✓ Usamos estudios externos Mercer, Korn Ferry, PageGroup para benchmarks de sueldos y beneficios.	✗ No intercambiamos planillas Tablas internas de remuneraciones con competidores, ni a través de gremios.
✓ Validamos antes de firmar Toda cláusula no-poach pasa por Fiscalía Corporativa.	✗ No firmamos "estándar" Sin análisis de necesidad, proporcionalidad y plazo.
✓ Documentamos siempre Procesos de selección, cláusulas y consultas: la trazabilidad es defensa.	✗ No nos quedamos en la sala Si surge coordinación indebida, retirarse y dejar constancia en acta.

06

PREGUNTAS FRECUENTES

P. En una reunión gremial proponen "alinear" los aumentos del próximo año. ¿Qué hago?

R. Pida que conste en acta su retiro, abandone la sala y reporte de inmediato al Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia. La sola presencia puede ser evidencia de participación.

P. Negocio una compra y es "estándar" un no-poach de 24 meses. ¿Aceptable?

R. Lo "estándar" cambió. Hoy: ≤12 meses, empleados clave nombrados, recíproca y condicionada a que el deal se concrete. Si el deal cae, la cláusula cae. Validar con Fiscalía antes de firmar, esta cláusula puede extenderse con justificaciones económicas.

P. Una consultora ofrece un grupo donde se comparte información detallada de remuneraciones. ¿Participo?

R. Si la información es agregada, histórica y de muchas empresas, puede ser admisible. Si es individualizada, actual o prospectiva, es de alto riesgo. Validar con Fiscalía antes de suscribir.

DÓNDE ACUDIR

Antes de firmar → Fiscalía Corporativa / Oficial de Cumplimiento de LC · librecompetencia@cencosud.cl

Si sospechas o presencias una conducta → Canal Ético del Grupo, anónimo y sin represalia.

Para dudas de aplicación general → Compliance del Grupo Cencosud.

Documento público. Cencosud S.A. es una sociedad anónima abierta inscrita en la CMF. Esta guía, anexo de la Política de Cumplimiento de Libre Competencia del Grupo, se publica para accionistas, autoridades, colaboradores, proveedores y mercado. Revisión al menos anual o cuando se produzcan cambios relevantes en la jurisprudencia.