

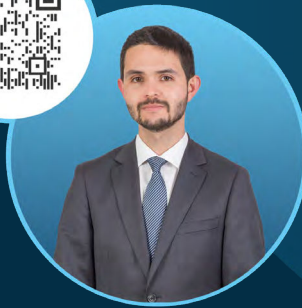
 ALERTA LEGAL

NUEVOS LINEAMIENTOS DE LA FNE PARA PREVENIR LA COLUSIÓN EN MERCADOS LABORALES

10 de junio de 2026



Juan Cristóbal Gumucio
Socio



Marcelo Mayor
Asociado

NUEVOS LINEAMIENTOS DE LA FNE PARA PREVENIR LA COLUSIÓN EN MERCADOS LABORALES

Con fecha 8 de junio de 2026, la Fiscalía Nacional Económica (FNE) publicó el documento titulado *“Prevención de la colusión en los Mercados Laborales”* disponible en el siguiente [enlace](#). Este material alerta a las empresas y gerencias sobre los graves riesgos de celebrar acuerdos anti-competitivos en los procesos de contratación y retención de talento.

A continuación, destacamos algunos aspectos fundamentales del documento:

1. Recomendaciones prácticas.

Para mitigar contingencias legales, toda empresa debe adoptar sus decisiones de índole laboral de forma estrictamente independiente a sus competidores. Para ello, se deben instruir las siguientes acciones preventivas:

- **No acordar remuneraciones:** Abstenerse de fijar o estandarizar sueldos, bonos o beneficios en coordinación con otras empresas.
- **Evitar acuerdos de “no contratación” (no-poach):** No negarse a reclutar o contratar empleados de otra empresa bajo la premisa de mantener un “respeto” hacia dicha entidad.
- **Bloquear el intercambio de información:** Prohibir la entrega de información comercial sensible sobre procesos de contratación, costos y remuneraciones a competidores.
- **Cautela en reuniones:** No participar en instancias donde se discutan proyecciones salariales u otros beneficios laborales de la industria.

2. Concepto ampliado de “competidor”.

Un aspecto crítico levantado por la FNE es que la colusión en este ámbito no se limita a empresas del mismo rubro. Así, dos empresas que no tienen relación comercial entre sí pueden ser consideradas competidoras directas en la demanda por el mismo perfil de trabajadores. Por ejemplo, un supermercado no compite en ventas con una librería, pero sí compiten en la demanda por contratar cajeros.

Cabe destacar que este estricto escrutinio también aplica a empresas que operan integradas bajo un mismo modelo de franquicia.

3. Zonas de riesgo y sanciones.

- **Riesgos Cotidianos:** Compartir información salarial desagregada y no pública en el contexto de asociaciones gremiales o mediante reportes de estudios de benchmarking representa un alto riesgo que facilita la coordinación anticompetitiva o constituye una infracción por sí sola.
- **Sanciones Severas:** La FNE cuenta con medidas intrusivas (allanamientos, interceptación de llamadas) para investigar estas conductas. Las empresas infractoras se exponen a multas de hasta el 30% de sus ventas o 60.000 UTA, prohibición de contratar con el Estado y disolución jurídica. En el ámbito penal, los ejecutivos involucrados arriesgan hasta 10 años de cárcel.