

**MIGUEL ÁNGEL RECUERDA GIRELA**

*Director*

**ANUARIO DE DERECHO  
DE LA COMPETENCIA  
2017**

**Problemas prácticos y actualidad  
del Derecho de la Competencia**

*Autores*

EDUARDO ABRIL FERNÁNDEZ	JOSÉ M. <sup>º</sup> JIMÉNEZ LAIGLESIA
JAVIER ARANA NAVARRO	JUAN JIMÉNEZ-LAIGLESIA OÑATE
CRISTINA ARECES LÓPEZ	FERNANDO LAS NAVAS TEJEDOR
ORIOI ARMENGOL I GASULL	PATRICIA LIÑÁN HERNÁNDEZ
RAFAEL BAENA ZAPATERO	ANA LOIS PERREAU DE PINNINGCK
PEDRO CALLOL	BORJA MARTÍNEZ CORRAL
ANTONIO CANALES ARACIL	PALOMA MARTÍNEZ-LAGE SOBREDO
MARÍA PILAR CANEDO ARRILLAGA	AÍDA OVIEDO MARTÍNEZ
MARIO CHAPARRO YEDRO	BEGOÑA PEMÁN HERNÁNDEZ
MANUEL CONTRERAS	GUILLERMO PÉREZ ALMENDRAL
DIEGO CRESPO LASSO DE LA VEGA	CRISANTO PÉREZ-ABAD
ALBERTO ESCUDERO PUENTE	MIGUEL ÁNGEL RECUERDA GIRELA
CANI FERNÁNDEZ	GONZALO RUBIO HERNÁNDEZ-SAMPELAYO
CAROLINA FERNÁNDEZ	PALOMA SANJUÁN VÁZQUEZ
PABLO FIGUEROA	JAVIER TORRECILLA PÉREZ
RAMÓN GARCÍA-GALLARDO	ÁNGEL VALDÉS BURGUI
HENAR GONZÁLEZ DURÁNTEZ	ROBERTO VALLINA HOSET
ANTONIO GUERRA FERNÁNDEZ	CARLOS VÉRGEZ MUÑOZ
ALFONSO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ	ANDREW WARD
ÍÑIGO IGARTUA ARREGUI	

CIVITAS



THOMSON REUTERS

## CAPÍTULO 24

# LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE LA COMPETENCIA A LAS PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL: LAS RECIENTES DIRECTRICES CONJUNTAS DEL DOJ Y LA FTC ESTADOUNIDENSES EN MATERIA DE «ANTI-POACHING»\*

MARÍA PILAR CANEDO ARRILLAGA

Profesora Titular de la Universidad de Deusto y Consejero de la Comisión Nacional de Mercados y de la Competencia

PABLO FIGUEROA

Asociado senior de Gibson, Dunn & Crutcher LLP  
Profesor Visitante en la Queen Mary University, Londres

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. ANÁLISIS DE LAS DIRECTRICES: CONSIDERACIONES GENERALES. III. LOS ACUERDOS DE NO RECLUTAR EMPLEADOS O DE NO COMPETIR EN SALARIOS. IV. INTERCAMBIOS DE INFORMACIÓN EN MATERIA LABORAL. V. LOS EJEMPLOS OFRECIDOS POR LAS DIRECTRICES. VI. CONCLUSIÓN. VII. BIBLIOGRAFÍA.

### I. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Un acuerdo entre empresas competidoras que limite o fije las condiciones de contratación de personal puede constituir una infracción del derecho de la competencia en la medida en que dicho acuerdo limite la capacidad de la empresa para establecer de manera libre e independiente las remuneraciones de sus empleados y las condiciones de trabajo y oportunidades de los mismos.

El pasado mes de octubre de 2016, el Departamento de Justicia de EEUU (el «*Department of Justice*» o «DOJ») y la Comisión Federal de Comercio (la «*Federal Trade Commission*» o «FTC») publicaron unas *Directrices sobre prácticas de contratación dirigidas a los profesionales de recursos humanos* («RRHH»).

\* El contenido de este trabajo refleja exclusivamente el parecer de su autor y no constituye opinión profesional ni asesoramiento jurídico alguno. En particular, el presente artículo no constituye el parecer de la Comisión Nacional de Mercados y de la Competencia o de Gibson, Dunn & Crutcher LLP o los clientes de esta última.

1. Los autores desean agradecer por su colaboración y ayuda a preparar este capítulo a Alejandro Guerrero Pérez, asociado de la oficina de Bruselas de Gibson, Dunn & Crutcher LLP, y a Joseph P. Vardner, asociado de la oficina de Washington D.C. de Gibson, Dunn & Crutcher LLP.

Según el DOJ, el objetivo de las Directrices es que los profesionales de RRHH estén en mejor posición para asegurar que las «*prácticas de contratación de sus empresas tiene lugar conforme a Derecho*»<sup>2</sup>. Resulta particularmente destacable el anuncio del DOJ de que, en adelante, iniciará acciones penales contra las personas que participen en determinados acuerdos de fijación de salarios y de no contratación de empleados de competidores (los llamados «*naked wage-fixing and no-poaching agreements*»)<sup>3</sup>.

Además de resultar de potencial interés directo a las empresas españolas cuyos actos tengan efectos en los EEUU<sup>4</sup>, las Directrices recuerdan, en lo que pudiera resultar dudoso, que este tipo de prácticas están sujetas al derecho de la competencia europeo. No es posible la aplicación mecánica de las Directrices en Europa, además de por la sabida ausencia de sanciones penales en derecho europeo, porque el Tribunal General de la UE ha rechazado en las Sentencias *Metropole Television*<sup>5</sup> y, más recientemente, *Lundbeck*<sup>6</sup>, la aplicación de la jurisprudencia en aplicación de la § 1 Sherman Act estadounidense<sup>7</sup> a la interpretación del artículo 101 TFEU, entre otras razones, dada la diferente estructura de dichas disposiciones al carecer la § 1 Sherman Act de un equivalente al artículo 101(3) TFUE.

2. Véanse las Directrices conjuntas del DOJ y la FTC, «*Antitrust Guidance for Human Resources Professionals*», de Octubre 2016, disponibles en: <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>. Véase también la nota de prensa, DOJ, «*Justice Department and Federal Trade Commission Release Antitrust Guidance for Human Resource Professionals n How Antitrust Law Applies to Employee Hiring and Compensation*», de 20 de Octubre 2016, disponible en: <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-and-federal-trade-commission-release-guidance-human-resource-professionals> y la nota de prensa, FTC, «*Fed. Trade Comm'n, FTC and DOJ Release Guidance for Human Resource Professional on How Antitrust Law Applies to Employee Hiring and Compensation*», de 20 de Octubre 2016, disponible en: <https://www.ftc.gov/news-events/press-releases/2016/10/ftc-doj-release-guidance-human-resource-professionals-how>.
3. Las Directrices hacen referencia expresa (véase Directrices, pp. 2-3), a las sanciones, civiles (haciéndose expresa referencia a daños punitivos por partida triple o «*treble damages*») y penales, a las que pueden quedar expuestas las empresas o individuos que incurran en prácticas anticompetitivas en esta materia. A saber, multas de naturaleza penal de hasta un millón de dólares a particulares y hasta 100 millones de dólares para empresas. Ahora bien, el monto de la multa puede incrementarse hasta el doble de los beneficios ilícitos o el doble de los perjuicios derivados del ilícito (§ 3571(d) 18 U.S.C).
4. El Derecho federal estadounidense goza de aplicación extraterritorial en aplicación de la llamada «*doctrina de los efectos*» (véase *United States v. Aluminium Company of America (Alcoa)* 148 F.2d 416 (2d Cir. 1945)). No nos consta la existencia de supuestos de aplicación de *Alcoa* a supuestos de contratación de empleados pero plantea problemas posiblemente complicados. Surgen, entre otras, las siguientes posibilidades: que se esté al lugar en el que la competencia tiene lugar (presumiblemente, el lugar en el que se realiza la contratación), que se esté al lugar en el que se va a desempeñar el puesto de trabajo, etc.
5. Véase la Sentencia del Tribunal General de 18 de septiembre de 2001 en el asunto T-112/99 *Metropole Television (M6)*.
6. Véase la Sentencia del Tribunal General de 8 de septiembre de 2016 en el asunto T-472/13 *Lundbeck A/S*.
7. 15 U.S. Code. Como es sabido, la § 1 Sherman Act contiene la prohibición de acuerdos anticompetitivos en Derecho federal estadounidense.

## II. ANÁLISIS DE LAS DIRECTRICES: CONSIDERACIONES GENERALES

Las Directrices resultan de particular interés para los profesionales de RRHH. En efecto las Directrices configuran a estos como los principales responsables para asegurar el adecuado cumplimiento de la normativa antitrust estadounidense en esta materia. En palabras de las propias Directrices: «*[L]os profesionales de RRHH a menudo están en la mejor posición para asegurar que las prácticas de contratación de sus empresas tienen lugar conforme a la normativa antitrust. Más concretamente, los profesionales de RRHH pueden poner en práctica medidas de precaución para prevenir discusiones poco apropiadas o acuerdos con otras firmas que deseen reclutar a los mismos empleados*»<sup>8</sup>.

Es posible que ello sea frecuente en los EEUU pero intuitivamente, y desde la experiencia personal de los autores, profesora de universidad una y abogado otra, es probable, al menos en España, que las decisiones de contratación de una empresa probablemente recaigan en otros miembros de la misma, además de los profesionales de RRHH. Las Directrices no desconocen completamente este fenómeno, toda vez que hacen referencia expresa a «*otros profesionales involucrados en la contratación y decisiones en materia de retribución de empleados*»<sup>9</sup>.

Dicho lo cual, a los profesionales de RRHH se dirigen las Directrices, lo que explica probablemente el carácter eminentemente didáctico de las mismas, acaso menos riguroso que las comunicaciones a que nos tiene acostumbrada la Comisión Europea<sup>10</sup> y las propias autoridades antitrust estadounidenses<sup>11</sup>. Las Directrices no esconden dicho carácter divulgativo. Así indican expresamente que contienen únicamente «*principios generales para ayudar a los profesionales de RRHH*». Es más, las Directrices dejan claro que «*no intentan abordar la legalidad de cláusulas específicas que contengan contratos entre un empleador y un empleado*»<sup>12</sup>.

Las Directrices resultan de aplicación principalmente en relación con la prohibición de acuerdos anticompetitivos que contiene la § 1 Sherman Act. Ahora bien, una frase aislada de las Directrices parece no excluir del todo la aplicación a este tipo de supuestos de las normas estadounidenses en materia de conducta unilateral. Conviene tener presente, a estos efectos, que la § 2 Sherman Act prohíbe tanto la «*monopolization*» como el

8. Véase Directrices, página 1.

9. Véase Directrices, página 1.

10. Véase, por ejemplo, la *Comunicación de la Comisión – Directrices sobre la aplicabilidad del artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a los acuerdos de cooperación horizontal*, Texto pertinente a efectos del EEE, OJ C 11, 14.1.2011, p. 1-72, disponibles en: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011XC0114\(04\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011XC0114(04)).

11. Véanse, por ejemplo, las directrices conjuntas del DOJ y la FTC en materia de concentraciones horizontales (DOJ y FTC, *Horizontal Merger Guidelines*, 29 de agosto de 2010, disponibles en: <https://www.ftc.gov/sites/default/files/attachments/merger-review/100819hmg.pdf>).

12. Véase Directrices, página 2.

«*attempt to monopolize*», presumiblemente, también en los mercados laborales. Así, en la página 2 de las Directrices se afirma que únicamente «*en principio*» («*typically*») quedan fuera del ámbito de aplicación de las Directrices las decisiones unilaterales en materia de «*contratación, acercamiento para contratación y reclutamiento de empleados*».

Las Directrices tienen tres partes bien diferenciadas: (i) una primera, dedicada a los acuerdos de no reclutar empleados o de no competir en salarios y (ii) la dedicada a los intercambios de información en materia laboral entre competidores y (iii) una última dedicada a ejemplos. Se analizarán todas ellas en los apartados III a V siguientes.

### III. LOS ACUERDOS DE NO RECLUTAR EMPLEADOS O DE NO COMPETIR EN SALARIOS

Las Directrices dedican un apartado específico a los acuerdos de fijación de salarios entre competidores y los llamados acuerdos de «*no-poaching*», esto es, acuerdos entre empresas competidoras para no reclutar empleados. Conviene destacar, a este respecto, que las Directrices contienen una interesante definición del mercado relevante a estos efectos. Así, las Directrices consideran como empresas competidoras, a los efectos de estos mercados, a aquellas «*firmas que compitan para contratar o retener empleados que son competidores en el mercado laboral, con independencia de si las firmas producen el mismo producto o compiten en la provisión del mismo servicio*»<sup>13</sup>.

De acuerdo con lo previsto en las Directrices, este tipo de acuerdos constituirán ilícitos «*per se*», es decir, que quedan enmarcados en el equivalente estadounidense, a grandes rasgos, a lo que en derecho europeo sería una restricción a la competencia por su objeto, sin que sea necesario llevar a cabo un análisis de los efectos anticompetitivos de la práctica en cuestión y sin que sea posible que ésta se beneficie, en la mayoría de los supuestos, de un análisis de sus efectos procompetitivos.

Las Directrices recuerdan el concepto relativamente amplio y autónomo de «acuerdo» que emplean tanto el derecho antitrust estadounidense<sup>14</sup> como el derecho de la competencia europeo<sup>15</sup>. Así, las Directrices indican que es «*irrelevante si el acuerdo es informal o formal, escrito o no escrito*». Solución, por lo demás, similar, en este punto, a la del derecho europeo<sup>16</sup>.

13. Véase Directrices, páginas 2 y 9.

14. Véase, por ejemplo, Hay, GEORGE A., *Anti-Competitive Agreements: the Meaning of «Agreement»*, disponible en: <http://ww3.lawschool.cornell.edu/faculty-pages/george-hay/australian-agreement.pdf>.

15. Véase, por ejemplo, JONES, A. y SUFFRIN, B., *EU Competition law: Text, Cases and Materials*, Oxford, 2016, pág. 141, citando, *inter alia*, la Sentencia del Tribunal General de 26 de octubre de 2000 en el asunto T-41/96 *Bayer AG c. Comisión*.

16. Véanse, por ejemplo, STJUE de 29 de octubre de 1980 en los asuntos acumulados 209/78 a 215/78 y 218/78, *Van Landewyck* y STJUE de 17 de diciembre de 1991 en el asunto T-7/89 *Hercules c. Comisión* y STCE de 15 julio de 1970, asunto 41/69 *ACF Chemiefarma*.

Esta sección de las Directrices tiene como claro objetivo mandar un mensaje directo y firme a los profesionales de RRHH: los acuerdos de no reclutar empleados de un competidor y/o de fijar salarios u otras condiciones de retribución con los competidores están del todo punto prohibidos por el derecho antitrust estadounidense. Así, destaca el anuncio por parte del DOJ de que en adelante, el DOJ pretende iniciar acciones penales contra los acuerdos desnudos («*naked*») de fijación de salarios o de «*no poaching*». A 2 de mayo de 2017 no nos consta que esto haya sucedido pero, de manera nada sorprendente, ha sido el punto de las Directrices que ha tenido más eco<sup>17</sup>.

Conviene tener presente, a este respecto, las siguientes consideraciones:

1. De acuerdo con el alcance de la prohibición «*per se*» en Derecho estadounidense<sup>18</sup>, el DOJ y la FTC indican que este tipo de acuerdos son ilegales, sin necesidad de análisis de los efectos del acuerdo<sup>19</sup>. Ahora bien, no se puede traspasar automáticamente esta afirmación al Derecho Europeo, *inter alia*, debido a las estructuras diferentes de la §1 Sherman Act y el artículo 101 TFUE a las que se hizo referencia en la introducción de este artículo<sup>20</sup>. En primer lugar, el artículo 101 TFUE prevé la posibilidad, acaso improbable en la práctica, pero cierta, de una defensa de acuerdo con el artículo 101(3) TFUE para las restricciones a la competencia por su objeto, que serían, a grandes rasgos el equivalente europeo de las prácticas prohibidas «*per se*» por el Derecho antitrust federal americano<sup>21</sup>. En segundo lugar, toda vez que la jurisprudencia del TJUE exige de forma consistente un mínimo análisis del «*contexto jurídico y económico*» en el que tiene lugar la práctica antes de declararla anticompetitiva por su objeto<sup>22</sup>.
2. Por lo demás, no parece problemática la inclusión de un acuerdo de no reclutar empleados en el catálogo de restricciones por su objeto: esto es, los llamados «*no poaching agreements*». En los supuestos en

17. Véase, *inter alia*, Latham & Watkins Antitrust & Competition Practice, «The Department of Justice Will Criminally Prosecute Employee No-Poaching and Wage-Fixing Agreements», 31 October 2016, disponible en: <https://www.lw.com/thoughtLeadership/DOJ-will-criminally-prosecute-employee-no-poaching-and-wage-fixing-agreements>.

18. Véase *Socony-Vacuum Oil Co., Inc.*, 310 U.S. 150 (1940).

19. Véase Directrices, página 3.

20. Véase EZRACHI, A., *EU Competition law: An Analytical Guide to the Leading Cases*, Bloomsbury, 2016, páginas 105 y ss.

21. Véanse, en este sentido, la Sentencia del Tribunal General de 15 de julio de 1994 en el asunto T-17/93 *Matra Hachette v Comisión*, Rec. y la STJUE de 11 de septiembre de 2014 en el asunto C-67/13 P *Groupement des cartes bancaires (CB) v Comisión*.

22. Véanse, en este sentido, STJUE de 6 de octubre de 2009 en el asunto C-501/06 P *GlaxoSmithKline*; la STJUE de 20 de noviembre de 2008, asunto C-209/07 *BIDS*; la STJUE de 11 de septiembre de 2014 en el asunto C-67/13 P *Groupement des cartes bancaires (CB)* y la STJUE de 4 de junio de 2009 en el asunto C-8/08 *T-Mobile*.



que prácticas conjuntas que incluyan restricciones a la contratación de empleados y tengan un propósito legítimo (acaso en el marco de un acuerdo de especialización o de I+D) las directrices y reglamentos comunitarios existentes, junto con la doctrina de las restricciones accesorias, pueden proporcionar suficiente cobertura<sup>23</sup>, quedando siempre la posibilidad, como se ha dicho, de una defensa en aplicación del 101(3) TFEU.

3. Más problemas pueden derivarse del encuadre como prácticas prohibidas «*per se*» de todo tipo de acuerdos entre empresas sobre salarios y condiciones de retribución a sus empleados. Prevedemos extensas disquisiciones, y no poco contenciosos, sobre el alcance de la expresión «*naked wage-fixing*», toda vez que si el acuerdo sobre retribución es caracterizado como de fijación de salarios «desnuda» el DOJ y la FTC entenderán que estará prohibido «*per se*» y el primero puede incluso iniciar acciones penales contra los responsables. En tanto que la fijación de condiciones de retribución no constituye fijación de salarios desnuda, presumiblemente estará sometida al marco analítico de la «*rule of reason*» sin atraer sanciones penales. De acuerdo con Herbert Hovenkamp, una restricción a la competencia es «desnuda» si se «*ha constituido con el propósito o el efecto probable de incrementar los precios [en el supuesto que nos ocupa, reducir los salarios] o disminuir la producción*»<sup>24</sup>. Dicho lo cual, si la experiencia demuestra algo es que, como afirmó el Tribunal Supremo estadounidense en la Sentencia *BMI*, el significado de la palabra «*naked*» es cualquier cosa menos unívoco. En palabras del propio Tribunal Supremo: «*[t]al y como se utiliza en el derecho antitrust, “price fixing” es un término empleado para describir determinadas categorías a las que se aplica la regla “per se”. [...] atenerse a la literalidad [de la práctica] es en exceso simplista y, a menudo, sobreinclusivo. [...] En consecuencia es necesario analizar si la conducta en cuestión entra o no en la categoría a la que aplicamos la etiqueta de “fijación de precios per se”. A menudo es una tarea sencilla, pero no siempre*»<sup>25</sup>. Parece claro, tanto en derecho estadounidense o europeo, que los acuerdos de compra

23. Véase, por ejemplo, la *Comunicación de la Comisión – Directrices sobre la aplicabilidad del artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a los acuerdos de cooperación horizontal*, Texto pertinente a efectos del EEE, OJ C 11, 14.1.2011, p. 1-72, disponibles en: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011XC0114\(04\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011XC0114(04)) y el *Reglamento (UE) n.º 330/2010 de la Comisión, de 20 de abril de 2010, relativo a la aplicación del artículo 101, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a determinadas categorías de acuerdos verticales y prácticas concertadas*, DO L 102, 23.4.2010, disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:cc00006>.

24. Véase HOVENKAMP, H., *Federal Antitrust Policy: The Law of Competition and Its Practice*, West, 2011, apartado 5.1.a.

25. Véase *Broadcast Music, Inc. v. CBS*, 441 U.S. 1 (1979). Véase igualmente EHRlich, I. y POSNER, R., «An Economic Analysis of Legal Rulemaking», 3 *J. Legal Stud.* 257 y 268, quienes indican que «*la reducción de un standard a una serie de normas crea en la práctica tanto sobre exclusión como infrainclusión*». Véase, por último, GELLHORN, E., KOVACIC, W. E., y CALKINS, S. *Antitrust Law and Economics*, Thomson West, 2004.

conjunta no pueden equipararse, sin más, a carteles de compra<sup>26</sup>. Por otra parte, probablemente existan condiciones de retribución, pongamos, el uso de un gimnasio, que acaso no sean un parámetro de competencia esencial, e incluso relevante, en los mercados laborales en cuestión: una vez más, en lo que nuestra experiencia personal sirva de algo, parece complicado concebir supuestos en los que alguien se cambie de bufete de abogados, o universidad, por tener acceso a un gimnasio y sí puede ser que varios bufetes obtengan mejores condiciones comerciales de un gimnasio si negocian conjuntamente con la misma. Entendemos, por lo demás, razonable que el DOJ no priorice la asignación de sus recursos en iniciar acciones penales por usos conjuntos de instalaciones deportivas.

4. En principio parece aplicable al Derecho europeo la definición de competidor de las Directrices a la que se hacía referencia al principio del presente apartado. Acaso por el carácter divulgativo de las Directrices, no se hace en ellas referencia al concepto de «competidor potencial»<sup>27</sup>. En la sentencia *Lundbeck*, el Tribunal General de la UE indicó que una empresa es un competidor potencial cuando «de no haberse concluido el acuerdo que [se] examina, habrían existido posibilidades reales y concretas de que dicha empresa hubiera entrado en el citado mercado y hubiera competido con las empresas que ya estaban establecidas en el mismo»<sup>28</sup>. La aplicación del concepto de competidor potencial a

- 
26. En relación con el derecho estadounidense véase HOVENKAMP, H., *Federal Antitrust Policy: The Law of Competition and Its Practice*, West, 2011, apartado 4.1.d, citando *Mandeville Island Farms v American Crystal Sugar & Co.*, 334 U.S. 219, 68 S. Ct. 996 (1948) como ejemplo de cártel de compra y *United States v. Topco Assocs.*, 405 U.S. 596, 92 S. Ct. 1126 (1972) como ejemplo en el que se condenó un reparto territorial de mercados entre los miembros de una cooperativa, pero no los acuerdos de compra conjunta para obtener precios inferiores de la misma. En relación con el derecho europeo véase Ezzachi, A. «Buying alliances and input price fixing in search of a european enforcement standard», *Journal of Competition Law & Economics*, 8(1), 47-71, 6 de febrero de 2012. Véanse también la *Comunicación de la Comisión – Directrices sobre la aplicabilidad del artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a los acuerdos de cooperación horizontal*, texto pertinente a efectos del EEE, OJ C 11, 14.1.2011, p. 1-72, para. 194 y ss, disponibles en: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011XC0114\(04\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011XC0114(04)). La Comisión Europea ha impuesto, en fechas relativamente recientes, multas de un total de 68 millones de euros a los integrantes de un supuesto cártel de compra, en violación de la normativa de competencia de la Unión (véase European Commission, Press Release «Antitrust: Commission fines three companies €68 million for car battery recycling cartel», 8 de febrero de 2017, disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-245\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-245_en.htm)).
  27. Bien conocido es, en Derecho estadounidense, que el término competidor «incluye los competidores actuales y potenciales» – Véanse, *inter alia*, las directrices conjuntas del DOJ y la FTC en materia de colaboraciones entre competidores, apartado 1.1 (DOJ y FTC, *Antitrust Guidelines for Collaborations Among Competitors*, abril de 2010, disponibles en [https://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/public\\_events/joint-venture-hearings-antitrust-guidelines-collaboration-among-competitors/ftcdojguidelines-2.pdf](https://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/public_events/joint-venture-hearings-antitrust-guidelines-collaboration-among-competitors/ftcdojguidelines-2.pdf)).
  28. Véase Sentencia del Tribunal General de 8 de septiembre de 2016 en el asunto T 72/13 *Lundbeck*, apartado 100. Véase igualmente IBAÑEZ COLOMO, P., «GC Judgment



los mercados de compra en el derecho europeo suscita cuestiones que quedan fuera del alcance de estas páginas.

5. Por último, el DOJ y la FTC reconocen que este tipo de prácticas pueden ser necesarias para algunas «*joint ventures*», caso en el que serán legítimas. En deficiente formulación de la doctrina de las restricciones accesorias («*ancillary restraints*») las Directrices dicen así que «*las joint ventures legítimas, (incluyendo, por ejemplo, un uso apropiado conjunto de determinadas instalaciones) no se consideran ilegales per se conforme a las normas antitrust*»<sup>29</sup>. Y decimos deficiente redacción, porque entendemos de poca utilidad, incluso divulgativa, indicar que las determinadas prácticas «*legítimas*» no se consideran ilegales «*per se*», sin explicar qué es lo que hace a la práctica «*legítima*». Al menos en Derecho europeo una restricción es accesoria si es necesaria y proporcionada para un fin legítimo<sup>30</sup>.

Además de proporcionar unas pautas a seguir por los profesionales de RRHH, las Directrices anuncian un cambio significativo en las prácticas de protección de la competencia. Más concretamente, el DOJ declara que los acuerdos de fijación de salarios mínimos y «*no-poaching*» serán perseguidos no sólo por la vía civil, sino también por la vía penal. Hasta el momento, los organismos de protección de la competencia de EEUU, el DOJ y la FTC, han iniciado únicamente procedimientos civiles contra acuerdos de este tipo celebrados entre varias empresas competidoras<sup>31</sup>. La mayoría de estos procedimientos han concluido en acuerdos extrajudiciales (o «*consent judgements*»)<sup>32</sup> sin que haya pronunciamientos de Tribunales sobre el fondo del asunto. Por ejemplo, en 2010 el DOJ alcanzó un acuerdo con seis empresas tecnológicas para que dejaran de aplicar prácticas anticompetitivas en sus condiciones de contratación. Las empresas habían acordado no captar a los trabajadores de las empresas competidoras ofreciendo mejor salario y prestaciones. Dichas empresas

---

*in Case T-472/13, Lundbeck v Commission: on patents and Schrödinger's cat*, Chilling' competition, disponible en: <https://chillingcompetition.com/2016/09/13/gc-judgment-in-case-t-47213-lundbeck-v-commission-on-patents-and-schrodingers-cat/>.

29. Véase Directrices, página 3

30. Véase STJUE de 11 de septiembre de 2014 en el asunto C-382/12 P *MasterCard y Comunicación de la Comisión – Directrices relativas a la aplicación del apartado 3 del artículo 81 del Tratado*, Diario Oficial C 101 de 27 de abril de 2004, disponibles en: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52004XC0427\(07\)&from=ES](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52004XC0427(07)&from=ES), apartado 29.

31. Así por ejemplo, el DOJ ha iniciado acciones civiles contra el Hospital de Arizona y la *Healthcare Association* y empresas tecnológicas (eBay e Intuit; Lucasfilm y Pixar; y Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit y Pixar). Para más información, véanse las Directrices páginas 3 y 4.

32. De acuerdo con el Black's Law Dictionary, un «*Consent judgement*» es un pronunciamiento judicial sobre la base de un acuerdo entre las partes de un litigio para solucionar extrajudicialmente el mismo, y cuyo fin es poner fin al contencioso con dicho pronunciamiento, que es ejecutable (en inglés: «*a judgment issued by a judge based on an agreement between the parties to a lawsuit to settle the matter, aimed at ending the litigation with a judgment that is enforceable*», véase, GARDNER, B., *Black's Law Dictionary*, Claitor's Pub Division, 2014).

contaban con la llamada «*Do not call list*», consistente en no intentar contactar a los trabajadores para su contratación<sup>33</sup>.

Aunque las Directrices señalan que el DOJ y la FTC perseguirán estos acuerdos como infracciones anticompetitivas «*per se*», se desconoce, por el momento, si los tribunales estadounidenses confirmarán esta caracterización. En efecto, aunque las Directrices del DOJ y la FTC consideran que los acuerdos de fijación de salarios y de «*no-poaching*» constituyen infracciones del derecho de la competencia «*per se*» (*i.e.*, como se ha visto, a grandes rasgos, por su objeto) en el ámbito civil e incluso en el ámbito penal, ningún tribunal americano ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto. De la misma forma, los tribunales americanos tampoco han descartado la aplicación de la «*rule of reason*»: a grandes rasgos, el equivalente estadounidense a una restricción de la competencia por sus efectos. Es más, en general los tribunales estadounidenses son reacios a extender la aplicación de la «regla *per se*» a nuevas categorías de conducta<sup>34</sup>. En el asunto mencionado, sobre empresas tecnológicas, el tribunal de Distrito estadounidense en cuestión consideró que las alegaciones de los demandantes en relación a una posible infracción de la *Sherman Act* eran plausibles, si bien no se pronunció sobre el marco analítico a utilizar para analizar el caso dado que el litigio se resolvió extrajudicialmente antes de que el tribunal llegara a dirimir el procedimiento a aplicar en el asunto<sup>35</sup>.

#### IV. INTERCAMBIOS DE INFORMACIÓN EN MATERIA LABORAL

El apartado que las Directrices dedican a los intercambios de información entre responsables de RRHH de empresas competidoras<sup>36</sup>, ha sido percibido como un signo más de la atención creciente que las autoridades antitrust estadounidenses están dedicando a los intercambios de información<sup>37</sup>.

33. Véase DOJ, «*Justice Department Requires Six High Tech Companies to Stop Entering into Anticompetitive Employee Solicitation Agreements*», de 24 de Septiembre 2010, disponible en: <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-requires-six-high-tech-companies-stop-entering-anticompetitive-employee>.

34. Véase BRASS, R., EVRARD, S., FIGUEROA, P., y otros, «*2016 Year-End Criminal Antitrust and Competition Law Update*», Gibson Dunn & Crutcher, 10 de enero de 2010, p. 5, disponible en: [http://www.gibsondunn.com/publications/Pages/2016-Year-End-Criminal-Antitrust-and-Competition-Law-Update.aspx#\\_ftn17](http://www.gibsondunn.com/publications/Pages/2016-Year-End-Criminal-Antitrust-and-Competition-Law-Update.aspx#_ftn17). Véase igualmente *In re High-Tech Employee Antitrust Litig.*, 856 F. Supp. 2d 1103, 1122 (N.D. Cal. 2012).

35. Véase el Caso *In re High-Tech Employee Antitrust Litig.*, 856 F. Supp. 2d 1103, 1122 (N.D. Cal. 2012), disponible en: <https://casetext.com/case/in-re-hightech-emp-antitrust-litig>.

36. Véase Directrices, páginas 4 y ss.

37. Véase BRASS, R., EVRARD, S., FIGUEROA, P., y otros, «*2016 Year-End Criminal Antitrust and Competition Law Update*», Gibson Dunn & Crutcher, 10 de enero de 2010, p. 5, disponible en: [http://www.gibsondunn.com/publications/Pages/2016-Year-End-Criminal-Antitrust-and-Competition-Law-Update.aspx#\\_ftn17](http://www.gibsondunn.com/publications/Pages/2016-Year-End-Criminal-Antitrust-and-Competition-Law-Update.aspx#_ftn17).

Más concretamente, llama la afirmación del DOJ y la FTC de que, incluso en ausencia de un acuerdo expreso o tácito de fijación de salarios o condiciones o términos de contratación, la existencia de pruebas del intercambio de información en materia de salarios (incluyendo discusiones sobre niveles de compensación en asociaciones de empresas o congresos) puede ser suficiente para dar lugar a un ilícito antitrust<sup>38</sup>.

Ahora bien, las Directrices reconocen que estas prácticas serán analizadas probablemente en aplicación del llamado «*rule of reason*», como se ha visto, a grandes rasgos, el equivalente conforme a derecho estadounidense de una restricción por sus efectos<sup>39</sup>. Junto con la posible criminalización de los acuerdos de «*no poaching*», es probable que la aplicación del marco analítico de la «*rule of reason*» a los intercambios de información sea la diferencia más notable que el derecho estadounidense presenta con el europeo en esta materia. En efecto, en el derecho de la competencia europeo es probable que intercambios de información entre competidores de datos individualizados sobre salarios futuros sea caracterizado como una restricción a la competencia por su objeto, sin que el que intente aducirla tenga que analizar en detalle los efectos de la práctica. Ello probablemente se desprenda de la aplicación del artículo 74 de las directrices de la Unión en materia de cooperación horizontal, según el cual: «*los intercambios entre competidores de datos individualizados sobre los precios o cantidades previstos en el futuro deberían considerarse una restricción de la competencia por el objeto a tenor del artículo 101 [TFUE]*»<sup>40</sup>.

## V. LOS EJEMPLOS OFRECIDOS POR LAS DIRECTRICES

Las Directrices contienen un amplio apartado de «preguntas frecuentes («Q&A») que se puede resumir concisamente como un listado de conductas que el DOJ y la FTC considera contrarios a Derecho al contravenir de forma más o menos flagrante, y siempre según la FTC y el DOJ, la § 1 Sherman Act. Destacan los siguientes:

1. Un acuerdo entre responsables de RRHH de empresas competidoras para no reclutar los empleados de otra firma, acuerdo que estaría motivado por el dinero y tiempo que ambas firmas emplean en reclutar y formar (pero, al parecer, no a retener) a sus empleados.

En realidad las Directrices no hacen aquí sino recordar lo expuesto en el apartado III anterior, a saber, que este tipo de acuerdos

38. Véase Directrices, página 4.

39. Véase Directrices, páginas 4.

40. Véase Véase, por ejemplo, la Comunicación de la Comisión – Directrices sobre la aplicabilidad del artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a los acuerdos de cooperación horizontal, Texto pertinente a efectos del EEE, OJ C 11, 14.1.2011, p. 1-72, disponibles en: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TX-T/?uri=CELEX:52011XC0114\(04\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TX-T/?uri=CELEX:52011XC0114(04)), apartado 71.

cuentan con la oposición frontal del Derecho antitrust estadounidense y de la suscripción de los mismos puede derivarse responsabilidad criminal tanto para el que los suscriba como, dicen las Directrices, su empleador, del que se indica, además, que puede estar sujeto a responsabilidad civil<sup>41</sup>.

No altera la conclusión el motivo del acuerdo, algo por lo demás previsible a la luz del amplio alcance del concepto de prohibición «*per se*» que se deriva de la jurisprudencia *Socony*, entre otros<sup>42</sup>.

Excepto por la referencia a las sanciones penales, entendemos probable que el derecho europeo llegue a similar solución, en la forma de caracterización de la práctica como un acuerdo anticompetitivo por su objeto.

2. Un acuerdo entre gestores de dos empresas competidoras para establecer una «escala de salarios», resultante de que los mismos se estarían «disparando».

De forma nada sorprendente, el DOJ y la FTC llegan a idéntica conclusión que en el supuesto anterior<sup>43</sup>.

Como era previsible no alteran la conclusión ni el motivo del acuerdo, ni que este no se haya suscrito entre los responsables de RRHH.

Excepto por la referencia a las sanciones penales, entendemos probable que el derecho europeo llegue a similar solución, en la forma de caracterización de la práctica como un acuerdo anticompetitivo por su objeto.

3. Un acuerdo entre responsables de ONGs para limitar los salarios de sus empleados y así «*poder atender a más gente*» (entendemos que con los servicios benéficos que prestan las ONGs). En el supuesto particular, el precio lo fijaría una consultora.

Sigue sin cambiar la conclusión del DOJ y la FTC, aunque no se hace referencia a sanciones penales, acaso porque las partes del acuerdo son ONGs. No altera la conclusión el hecho de que los salarios los fije una consultora<sup>44</sup>.

Entendemos probable que el derecho europeo llegue a similar solución, en la forma de caracterización de la práctica como un acuerdo anticompetitivo por su objeto. Las ONGs constituyen empresas a efectos de la aplicación del artículo 101 TFUE. en la medida en que desempeñen actividades económicas. La sentencia *MasterCard* aclara que no afecta a la caracterización de un acuerdo como anticompetitivo el hecho de que la fijación del precio / salario la realice

41. Véase Directrices, página 6.

42. Véase *Socony-Vacuum Oil Co., Inc.*, 310 U.S. 150 (1940).

43. Véase Directrices, páginas 6 y 7.

44. Véase Directrices, páginas 7 y 8.

un ente independiente<sup>45</sup>. Es más, en aplicación de la jurisprudencia *Treuhand* dicha fijación puede conllevar que el consultor incurra en un ilícito antitrust en aplicación del artículo 101 TFUE<sup>46</sup>.

4. Un «acuerdo entre caballeros» no escrito entre universidades para no reclutar el personal *senior* de otras facultades.

De forma nada sorprendente, el DOJ y la FTC llegan a idéntica conclusión que en los apartados 1 y 2 anteriores, incluida la referencia a posible responsabilidad penal. El DOJ aprovecha este ejemplo para hacer referencia a su programa de clemencia<sup>47</sup>, indicando expresamente que se pueden beneficiar del mismo entidades sin ánimo de lucro y universidades<sup>48</sup>.

Una vez más, entendemos que no sería distinta, excepto en lo que hace referencia a la responsabilidad penal, la solución en aplicación de derecho de la Unión<sup>49</sup>.

5. Un acuerdo entre firmas de una determinada industria para dejar de ofrecer como parte de un paquete de remuneración la posibilidad de gozar del uso de un gimnasio.

En su afán por dejar claro que la normativa antitrust se aplica al lado de la compra, el DOJ y la FTC llegan a este respecto a una solución acaso en exceso formalista. Así, parten de que cualquier beneficio laboral, como la «participación en un gimnasio, parking, subsidios al transporte, dietas y otros beneficios similares son parte de la remuneración de un empleado». En consecuencia, dicen el DOJ y la FTC, un acuerdo con un competidor para fijar los elementos de dicha remuneración constituirá un acuerdo ilegal de fijación de salarios («an illegal wage-fixing agreement», dicen las directrices)<sup>50</sup>.

Ahora bien, conviene tener presentes las siguientes consideraciones. En primer lugar, como señalan las propias Directrices, lo relevante aquí no es tanto que las empresas formen parte de la misma «industria» o sector económico cuanto que compitan por el mismo personal. Quizás es una matización excesiva para un documento, insistimos, divulgativo, pero dado que las Directrices definen cuáles son los mercados relevantes, conviene tener presente esta pequeña inconsistencia.

45. Véase STJUE de 11 de septiembre de 2014 en el asunto C-382/12 P *MasterCard*.

46. Véase STJUE de 22 de octubre de 2015 en el asunto C-194/14 P *AC-Treuhand c. Comisión*.

47. Para más información, véase: <https://www.justice.gov/atr/leniency-program>.

48. Véase Directrices, página 8. Véanse también las Sentencias del Tribunal de Primera Instancia de 6 de diciembre de 2005 en el asunto T-48/02 *Brouwerij Haacht* y de 11 de noviembre de 2003 en el asunto T-59/99 *Ventouris*.

49. Véase, en relación con el acuerdo de caballeros, la STJUE de 15 de julio de 1970 en el asunto 41/69 *Chemiefarma NV. C. Comisión*.

50. Véase Directrices, página 8.

Más importante nos parece el hecho de que no necesariamente la participación en un gimnasio va a ser un parámetro de competencia relevante en estos mercados. En otras palabras, parece improbable, al menos en muchos sectores, que los empleados elijan su empresa en función del gimnasio en el que se les permite participar. Ciertamente es que, en ese caso, no parece haber una explicación pro competitiva para necesitar acordar con un competidor el dejar de ofrecer el gimnasio pero nos parece preocupante la aplicación del ilícito «per se» a todo tipo de acuerdos que versen sobre cualquier elemento de un salario. Es probable que dos bufetes de abogados competidores entre sí obtengan mejores condiciones comerciales de un gimnasio si negocian conjuntamente con éste y parte de la negociación puede consistir en abandonar conjuntamente el gimnasio si los precios que éste solicita son excesivos, cuestión a la que no debe oponerse, al menos sin analizar los efectos del acuerdo, el Derecho de la competencia.

## VI. CONCLUSIÓN

Aunque menos frecuente y estudiada que la aplicación de las normas de competencia al poder de mercado por el lado de la venta, resulta pacífica la aplicación de dichas normas al poder de mercado por el lado de la compra o *buying power*.

La competencia entre vendedores de productos u oferentes de servicios consigue, para los consumidores o usuarios mejores condiciones de precio y calidad de los productos. Del mismo modo, la competencia entre los demandantes de empleo por conseguir los mejores trabajadores tiende a conseguir mejorar las condiciones laborales de estos últimos. Consideramos trasladables, con matices, al derecho de la competencia europeo las siguientes consideraciones del DOJ y la FTC en las Directrices:

«[D] e la misma manera que la competencia entre vendedores en un mercado libre proporciona a los consumidores el beneficio de precios más bajos, mayor calidad de los productos y servicios y mayor elección e innovación, la competencia entre oferentes de empleo beneficia a los empleados (actuales o potenciales) en forma de salarios más elevados, mejores condiciones de empleo y otras condiciones de trabajo. Los consumidores se benefician de la competencia entre los oferentes de empleo, toda vez que una fuerza de trabajo más competitiva puede proporcionar más y mejores bienes y servicios»<sup>51</sup>.

Decimos que el traslado de estas consideraciones a nuestros sistemas debe realizarse «con matices», toda vez que el poder de mercado por el lado de la venta puede tener efectos beneficiosos para los consumidores, que no se dan en el lado de la venta. Así por ejemplo, un cartel de compra reduce el precio de los insumos (además de reducir probablemente la cantidad

51. Véase Directrices, página 2.



y calidad de los mismos), en tanto que un cártel de venta los incrementa. Que los consumidores se beneficien o no de dicha bajada de precios probablemente dependa de la estructura de los mercados afectados, y los subsiguientes en la cadena de producción. Pero, a grandes rasgos, y siguiendo a Dennis Carlton, Mary Coleman y Mark Israel entendemos que «*es más probable que existan más situaciones en las que el poder de mercado monopolístico [esto es, por el lado de la compra] constituya una preocupación seria que el poder de mercado monopsonístico [esto es, por el lado de la venta]*»<sup>52</sup>.

Ahora bien, al competir por los empleados, las empresas se ven frecuentemente obligadas a ofrecer mejores sueldos a los trabajadores y a idear nuevas formas de prestación de los servicios que faciliten la vida de los trabajadores para resultar así más atractivas para los empleados.

Este esfuerzo por atraer y retener talento es el que determinadas empresas pueden tratar de frenar a través de acuerdos de fijación de precios por categorías salariales, acuerdos de no contratación de empleados entre empresas competidoras y determinados intercambios de información sobre salarios. Ello es coherente con uno de los objetivos de la Unión de acuerdo con el artículo 3.3. del TUE, de acuerdo con el cual «*[l]a Unión [...] [o]brará en pro del desarrollo sostenible de Europa [...] tendente al pleno empleo y al progreso social*».

Para frenar estas prácticas y poner de manifiesto que, dados sus efectos negativos, deben ser frenadas por las autoridades de competencia, las autoridades estadounidenses han emitido unas Directrices que ponen de manifiesto su intención de generar entre las empresas una conciencia suficiente de la ilegalidad y la intención de las autoridades de perseguirlas por los medios legales al alcance.

Las citadas directrices carecen de efecto (directo o indirecto) en la UE pero ponen de manifiesto la tendencia de evolución del derecho estadounidense y pueden servir de inspiración en la aplicación de esta regulación a este lado del Atlántico, teniendo en cuenta sus positivos efectos para los derechos de los trabajadores. Con la publicación de estas Directrices, los organismos de protección de la competencia estadounidenses han dejado clara su intención de escrutinar en detalle las prácticas de las empresas en materia de contratación y los intercambios de información entre empresas en materia laboral, con el fin de promover la competencia en estos mercados.

52. VÉASE CARLTON, D. W., COLEMAN, M. e ISRAEL, M., «Buyer Power in Merger Review», en BLAIR, ROGER D. y SOKOL, D. (eds.) *The Oxford Handbook of International Antitrust Economics*, Oxford University Press 531. Sobre los efectos del poder de compra o «buying power» véanse, *inter alia*, Porter, Michael E., *On Competition*, Harvard Business Review, 2008, páginas 14 y ss.; SCHERER, F. M., y ROSS, D., *Industrial Market Structure and Economic Performance*, Houghton Mifflin Company, 1999, páginas 519 y ss.; CARLTON, D. W. y PERLOFF J. M., *Modern Industrial Organization*, Pearson, 2005, páginas 105 y ss y BLAIR, R. D., y HAYNES, J. S., «Monopsony, monopsony power and antitrust policy» en ELHAUGE (ed.), *Research Handbook on the Economics of Antitrust law*, Elgar, páginas 216 y ss y OCDE, *Monopsony and Buyer Power*, 2008, disponible en: <https://www.oecd.org/daf/competition/44445750.pdf>.

**VII. BIBLIOGRAFÍA**

1. BRASS, R., EVRARD, S., FIGUEROA, P., y otros, «2016 Year-End Criminal Antitrust and Competition Law Update», Gibson Dunn & Crutcher, 10 de enero de 2010, p. 5, disponible en: [http://www.gibsondunn.com/publications/Pages/2016-Year-End-Criminal-Antitrust-and-Competition-Law-Update.aspx#\\_ftn17](http://www.gibsondunn.com/publications/Pages/2016-Year-End-Criminal-Antitrust-and-Competition-Law-Update.aspx#_ftn17).
2. CARLTON, D. W., COLEMAN, M. e ISRAEL, M., «Buyer Power in Merger Review», en BLAIR, ROGER D. y SOKOL, D. (eds.) *The Oxford Handbook of International Antitrust Economics*, Oxford University Press 531.
3. CARLTON, D. W. y PERLOFF J. M., *Modern Industrial Organization*, Pearson, 2005.
4. EHRlich, I. y POSNER, R., «An Economic Analysis of Legal Rulemaking», 3 *J. Legal Stud.* 257 y 268.
5. EZRACHI, A. «Buying alliances and input price fixing in search of a European enforcement standard», *Journal of Competition Law & Economics*, 8(1), 47-71, 6 de febrero de 2012.
6. EZRACHI, A., *EU Competition law: An Analytical Guide to the Leading Cases*, Bloomsbury, 2016.
7. GARDNER, B., *Black's Law Dictionary*, Claitor's Pub Division, 2014.
8. GELLHORN, E., KOVACIC, W. E., y CALKINS, S. *Antitrust Law and Economics*, Thomson West, 2004.
9. Hay, GEORGE A., *Anti-Competitive Agreements: the Meaning of "Agreement"*, disponible en: <http://ww3.lawschool.cornell.edu/faculty-pages/george-hay/australian-agreement.pdf>.
10. HOVENKAMP, H., *Federal Antitrust Policy: The Law of Competition and Its Practice*, West, 2011.
11. IBAÑEZ COLOMO, P., «GC Judgment in Case T-472/13, Lundbeck v Commission: on patents and Schrödinger's cat», Chilling'competition, disponible en: <https://chillingcompetition.com/2016/09/13/gc-judgment-in-case-t-47213-lundbeck-v-commission-on-patents-and-schrodingers-cat/>.
12. Latham & Watkins Antitrust & Competition Practice, «The Department of Justice Will Criminally Prosecute Employee No-Poaching and Wage-Fixing Agreements», 31 October 2016, disponible en: <https://www.lw.com/thoughtLeadership/DOJ-will-criminally-prosecute-employee-no-poaching-and-wage-fixing-agreements>.

13. OCDE, *Monopsony and Buyer Power*, 2008, disponible en: <https://www.oecd.org/daf/competition/44445750.pdf>.
14. Porter, MICHAEL E., *On Competition*, Harvard Business Review, 2008,
15. SCHERER, F. M., y ROSS, D., *Industrial Market Structure and Economic Performance*, Houghton Mifflin Company, 1999.