



COMPETENCIA IMPERFECTA EN EL MERCADO LABORAL

Jorge Fantuzzi M

Competencia imperfecta en el mercado laboral

Septiembre 2023



Jorge Fantuzzi M

Ingeniero Comercial con mención en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Magister en Economía con mención en Organización Industrial de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Master en Políticas Públicas de la Universidad de Chicago. Socio de FK Economics.

Abstract: La competencia imperfecta puede impactar negativamente en el bienestar de los trabajadores, por ejemplo, a través de salarios reducidos y una pérdida de movilidad laboral. Considerando la relevancia que tiene el poder de mercado de los empleadores sobre las condiciones de competencia en el mercado laboral, se revisan algunas metodologías para medir dicho poder, en particular, la elasticidad de la oferta laboral y la concentración del mercado. Posteriormente, se examinan tres conductas que pueden generar efectos anticompetitivos en esta materia, a saber, los acuerdos *no-poach*, *wage-fixing* y *non-compete*. Esto a la luz de literatura y casos recientes a nivel internacional.

I. INTRODUCCIÓN

La competencia en el mercado laboral implica que los trabajadores tengan la libertad de buscar empleo en diversas empresas, mientras que los empleadores puedan libremente contratar a trabajadores en un mercado amplio y competitivo. En el mundo de competencia perfecta, los salarios y condiciones laborales son determinados por la oferta y demanda, donde el salario correspondería a la productividad marginal del trabajador. La competencia perfecta en el mercado laboral fomenta que las empresas compitan entre sí para atraer y retener a los empleados más calificados, lo que puede resultar en mayor inversión en capacitación, desarrollo y mejores condiciones laborales en general.

Sin embargo, investigaciones recientes han examinado los salarios y la productividad en diversos mercados laborales, revelando resultados inconsistentes con el paradigma de competencia perfecta. Al respecto, Yeah et al. (2022) y Lamadon, Mogstad y Setzler (2022) proporcionan evidencia de salarios inferiores a la productividad y variaciones salariales en plantas manufactureras de Estados Unidos en un modelo de competencia imperfecta en equilibrio general.

Así, en la práctica, es dable considerar que la competencia en el mercado laboral puede ser imperfecta, lo que implica que, en ocasiones, un grupo pequeño de empresas tenga poder de mercado al momento de contratar trabajadores. Manning (2003) recurre a los términos “monopsonio” y “oligopsonio” para describir casos en los que un empleador -o un grupo de empleadores- ejercen poder de mercado en la determinación de salarios y condiciones laborales. Según el autor, la competencia imperfecta en el mercado laboral tiene diversas consecuencias, tales como salarios reducidos, disminución de la productividad y eficiencia económica, movilidad laboral limitada afectada por factores como la ubicación del trabajo o los años de experiencia en la empresa, y efectos negativos en el bienestar social, lo que puede resultar en un aumento de la pobreza y la desigualdad (Manning, 2003; FTC, 2023).

Tal como se detallará en lo que sigue, el funcionamiento de los mercados laborales y la presencia de poder de mercado han sido objeto de estudio en el campo de la economía laboral, utilizando indicadores

como el Índice de Herfindahl (HHI)¹ o la Elasticidad de la Mano de Obra para medir el poder de compra en el mercado laboral (CeCo, 2021).

Adicionalmente, se han identificado prácticas anticompetitivas por parte de empleadores en el mercado laboral, como los acuerdos de no captación ("*non-poach agreements*"), acuerdos de fijación de salarios ("*wage-fixing agreements*") y cláusulas de no competencia ("*non-compete clauses*"). Estas prácticas generan mercados laborales imperfectamente competitivos y, en consecuencia, tienen efectos negativos para los trabajadores, como, por ejemplo, salarios más bajos de lo que correspondería. Además, estas prácticas afectan al mercado de bienes y servicios, perjudicando el bienestar de los consumidores y empleados (FTC, 2023).

Todo esto resalta la importancia de investigar el mercado laboral, especialmente en términos de su nivel de competencia, y de examinar la jurisprudencia relacionada con estas tendencias anticompetitivas, así como sus definiciones y casos recientes.

En ese sentido, este artículo, en primer lugar, examina las distintas metodologías para medir el poder de mercado en el mercado laboral, abordando la elasticidad de la oferta y la concentración de mercado. Luego, se desarrollan las prácticas anticompetitivas identificadas, tales como los acuerdos de no captación, de fijación de salarios, y cláusulas de no competencia, y su impacto tanto en el mercado laboral como en el mercado de bienes y servicios.

II. METODOLOGÍAS PARA MEDIR PODER DE MERCADO EN EL MERCADO LABORAL

2.1. Elasticidad de la oferta laboral

La elasticidad de la oferta laboral es un indicador que evalúa la sensibilidad de los trabajadores ante cambios en el salario. En los mercados competitivos, esta elasticidad es alta, ya que los empleados pueden encontrar fácilmente empleo en otras empresas con salarios similares. Sin embargo, con competencia imperfecta, donde los empleadores tienen poder de mercado, se espera que la elasticidad de la oferta laboral sea menor, dificultando que los trabajadores encuentren empleo en otras compañías. Además, el poder de mercado afecta la movilidad laboral de los trabajadores, limitando su capacidad para buscar empleo en diferentes empresas.

La investigación económica ha demostrado que las elasticidades de la oferta laboral suelen ser bajas en presencia de poder de mercado. Varios estudios han utilizado diferentes fuentes de datos para calcular estas elasticidades y confirmar la existencia de poder de mercado en potenciales monopsonios u oligopsonios. Al respecto, en un estudio realizado por Azar et al. (2022), se empleó un modelo de organización industrial basado en la diferenciación de puestos de trabajo en las ocupaciones más comunes de Estados Unidos, utilizando información obtenida de *Careerbuilder*, sitio web de empleo con presencia en diversos países a nivel mundial. Los resultados sugieren que existe poder de mercado por parte de los empleadores en el mercado estadounidense, ya que la productividad de los empleados es un 21% superior a los salarios que reciben en la práctica.

¹ Medición estadística de concentración de mercado utilizada por el Department of Justice y la Federal Reserve en el análisis de los efectos competitivos en fusiones.

En otro estudio relacionado, Dube et al. (2020) estimaron la elasticidad de la oferta laboral en *Amazon Mechanical Turk* (MTurk), un mercado de *crowdsourcing*² que facilita a individuos y empresas a subcontratar sus procesos y trabajos a una fuerza laboral distribuida que puede realizar estas tareas de manera virtual, donde encontraron evidencia de poder monopsonico. Este estudio destaca por su capacidad para aislar variables exógenas y mostrar la presencia de monopsonio incluso en mercados laborales supuestamente densos. El aporte a la literatura es que, al utilizar estimaciones experimentales y cuasiexperimentales directas del monopsonio en un mercado laboral, encuentran poder de mercado al incluir bajas fricciones de búsqueda y mercados densos.

Otro estudio es el de Ransom y Sims (2010), en el cual se estima la elasticidad de la oferta de mano de obra para una escuela pública en el distrito de Missouri. Los resultados muestran que efectivamente hay poder de mercado y que la presencia de un poder monopsonico en el mercado de profesores puede ser explicado por la naturaleza de las instituciones. Dado que existen características no observables, se implementó una estrategia de variables instrumentales para corregir errores de medición y sesgos. Los resultados indican que las fricciones de mercado (zona geográfica) generan poder de mercado a los empleadores para reducir los salarios un 27% en comparación a mercados con trabajadores con información perfecta y movilidad. Cabe destacar que las características institucionales, como los planes de pensiones, limitan la movilidad, ya que si el tipo de previsión está sujeta a -por ejemplo- una cierta cantidad de años continuos de empleo (como sucede en ciertos Estados de Estados Unidos) hay un desincentivo a la movilidad interestatal. Dicho efecto se ve magnificado si, además, el monto de la pensión aumenta de manera no lineal posterior a superar el umbral mínimo de años trabajando para acceder al sistema de pensiones.

En otro enfoque, Staiger, Spetz y Phibbs (2010) analizaron el impacto de un cambio legislativo en los salarios de las enfermeras del Departamento de Asuntos Veteranos (VA) en el empleo de hospitales y la competencia. También consideraron la diferenciación geográfica³ entre empresas y encontraron variaciones más pronunciadas en los salarios de las enfermeras en hospitales cercanos al VA.

Adicionalmente, Webber (2015) utilizó datos de *Longitudinal Employer Household Dynamics* (LEHD) de la Oficina del Censo de Estados Unidos para examinar la elasticidad de la mano de obra en empresas no agrícolas. Este estudio proporcionó evidencia directa de una relación positiva entre la elasticidad de la mano de obra y los ingresos de los trabajadores.

Finalmente, Sokolova y Sorensen (2021) realizaron un meta-análisis que incluyó 1.320 estimaciones de parámetros provenientes de 53 estudios previos sobre el impacto de los monopsonios en los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores. A través de técnicas estadísticas⁴, concluyeron que existe presencia de poder de mercado en diferentes grados, lo cual es consistente con un modelo de competencia imperfecta.

2.2. Concentración de mercado

Un mercado laboral concentrado se caracteriza por la presencia de un pequeño grupo de empresas que dominan una gran parte del mercado o compiten por la contratación de empleados. Aunque la concentración no es una medida perfecta para evaluar el poder de mercado, existe una amplia literatura que utiliza esta metodología para demostrar que, en mercados laborales concentrados, los salarios de

2 Obtener trabajo, información u opiniones de un gran grupo de personas que envían sus datos a través de internet, redes sociales y aplicaciones para *smartphones*. Las personas que participan en el *crowdsourcing* a veces trabajan como autónomos remunerados, mientras que otras realizan pequeñas tareas de forma voluntaria.

3 Revisar modelo de Salop (1979).

4 Bayesian Model Averaging, LASSO y Estrategias de Identificación.

los trabajadores tienden a ser más bajos y se generan pérdidas de bienestar, lo cual es consistente con la teoría económica mencionada anteriormente.

En general, la revisión de la literatura revela una relación sistemáticamente negativa entre la concentración en el mercado laboral y los salarios de los trabajadores. Sin embargo, diferentes estudios han aportado hallazgos adicionales que contribuyen a una mejor comprensión de los efectos de este fenómeno. A continuación, se revisan tres distintos grupos de investigaciones, los cuales relacionan la concentración de mercado con: i) el poder de mercado, ii) los salarios, y iii) el bienestar social.

Para el primer grupo de investigaciones, uno de los enfoques utilizados es el análisis de las ofertas de trabajo en línea para determinar la concentración del mercado laboral mediante el índice HHI y evaluar el poder de mercado. Por ejemplo, Azar et al. (2020) midieron la concentración del mercado laboral utilizando datos de ofertas de empleo en línea de *Burning Glass Technologies* hasta 2016. Sus resultados indicaron una alta concentración en el 60% de los mercados laborales locales⁵ en Estados Unidos, especialmente en áreas menos pobladas. Además, Azar et al. (2022) utilizaron datos de ofertas de trabajo de *CareerBuilder* entre 2010 y 2013, y demostraron que la concentración del mercado laboral está asociada con un aumento del poder de mercado en dicho mercado, reflejado en un menor valor de las publicaciones de empleo.

En el segundo grupo de estudios, se han examinado datos del Censo de Estados Unidos para medir la concentración del mercado laboral mediante el índice HHI, utilizando salarios reales en lugar de ofertas de empleo. Benmelech, Bergman y Kim (2022), por ejemplo, analizaron datos del sector manufacturero entre 1978 y 2016 y encontraron una relación negativa entre la concentración del mercado laboral y los aumentos salariales cuando las tasas de sindicalización son bajas. Esto indica un mayor poder de mercado de los empleadores cuando los trabajadores están menos organizados. También observaron que en mercados laborales menos concentrados existe una correlación más fuerte entre el crecimiento de la productividad y el aumento de los salarios. Estos resultados subrayan el papel de los monopsonios en la determinación de los salarios de las empresas en el mercado laboral.

Adicionalmente, Qiu y Sojourner (2022) realizaron una estimación del efecto de la concentración en el mercado laboral del sector privado de Estados Unidos entre 2005 y 2017, utilizando datos del *Decennial Census y American Community Survey (ACS)*. Su contribución clave a la literatura radica en la inclusión de controles importantes, como el capital humano, la edad, la ocupación y el grado de sindicalización de los trabajadores, para aislar los efectos. Al igual que Benmelech, Bergman y Kim (2022), encontraron efectos negativos moderados en los salarios en presencia de sindicatos más fuertes. Estos resultados resaltan nuevamente el papel de los monopsonios en la determinación de los salarios de las empresas en el mercado laboral.

En línea con las investigaciones anteriores, Rinz (2022) analizó cómo el aumento de la concentración en el mercado laboral local se relaciona con la disminución de los salarios de los trabajadores. Utilizando datos de *Longitudinal Business Database (LBD)* entre 1976 y 2015, el autor calculó índices de concentración y encontró resultados consistentes con una relación negativa entre la concentración y los salarios. Sin embargo, se distinguieron entre la concentración a nivel local y a nivel nacional, observando cambios más bruscos en esta última. La contribución adicional de Rinz (2022) radica en su análisis de los efectos en la desigualdad de ingresos, estimando que el aumento del poder de mercado puede contribuir al aumento de la desigualdad, lo cual se alinea con la literatura previa sobre desigualdad presentada por Webber (2015).

5 Los mercados laborales son definidos por geografía y ocupación.

Dentro del grupo de investigaciones que relaciona la concentración de mercado y el bienestar social, Berger, Herkenhoff y Mongey (2022) desarrollaron, estimaron y evaluaron un modelo de equilibrio general manejable con oligopsonios, trabajos diferenciados y mercados laborales concentrados. Este estudio es el primero en cuantificar las pérdidas de bienestar relacionadas con el poder del mercado laboral. Además, se han realizado investigaciones sobre el aumento de la concentración en el mercado laboral debido a fusiones empresariales. Naidu, Posner y Weyl (2018) utilizaron métodos para evaluar los efectos de las fusiones en los mercados laborales y otras prácticas anticompetitivas implementadas por los empleadores en perjuicio de los trabajadores. Estas investigaciones resaltan la importancia de las políticas antimonopolio. El comportamiento anticompetitivo de las empresas tiene un impacto significativo en el bienestar social y la legislación antimonopolio se convierte en una herramienta valiosa para abordar los problemas en el mercado laboral (Posner, 2021).

En resumen, la literatura existente sugiere que la concentración de mercado tiene una relación positiva con el poder de mercado, una relación negativa con el nivel de salarios de los trabajadores, y positiva con la pérdida de bienestar social. De esta forma, estos estudios -que utilizan diferentes enfoques y fuentes de datos- proporcionan evidencia adicional que respalda la influencia del poder de mercado de los empleadores en la determinación de los salarios y destacan la importancia de comprender y abordar la concentración en el mercado laboral para promover condiciones laborales más equitativas y favorables para los trabajadores.

III. PRÁCTICAS O ACUERDOS ANTICOMPETITIVOS EN EL MERCADO LABORAL

En el último tiempo, se ha prestado atención a la existencia de tendencias anticompetitivas en distintos países dentro del mercado laboral. Las tendencias anticompetitivas más comunes observadas actualmente son los “*no-poach agreements*”, “*wage-fixing agreements*” y las “*non-compete clauses*”.

Estos acuerdos pueden ser de naturaleza ‘pura y simple’ o ‘auxiliar’, dependiendo de su relación con colaboraciones legítimas entre competidores. La existencia de estos acuerdos afecta la movilidad laboral y limita el poder de negociación de los trabajadores (Hovenkamp, 2019), lo que repercute en las condiciones laborales, como salarios y beneficios (Indecopi, 2020). Así, dichas tendencias eventualmente distorsionan las condiciones laborales de los trabajadores, al derivar en salarios por debajo del punto de equilibrio, generando así efectos negativos en el mercado laboral. Además, tienen un impacto en el mercado de bienes y servicios, creando barreras de entrada para nuevos competidores y reduciendo la innovación (Tomic, 2021). El DOJ y la FTC sostienen que la competencia entre los empleadores beneficia a los consumidores, ya que una fuerza laboral más competitiva genera más y/o mejores bienes y servicios (DOJ y FTC, 2016).

A continuación, se revisará la jurisprudencia que enmarca estas tres tendencias en el mundo, así como su definición y casos documentados en el último tiempo.

3.1. *No-poach agreements*

Según la definición proporcionada por el CentroCompetencia UAI el año 2021⁶, los *no-poach agreements*, corresponden a acuerdos anticompetitivos o colusorios dentro del mercado laboral. Estos acuerdos se dan cuando dos o más empresas que compiten en el mercado pactan no contratar a trabajadores de la otra empresa, en el corto o largo plazo, dependiendo de lo acordado en la negociación. Es decir, el carácter anticompetitivo

6 CentroCompetencia (2021). No-Poach Agreements.

se enmarca en los acuerdos de reparto en el mercado de bienes y servicios, pero específicamente a acuerdos dentro del mercado laboral, donde se compite por la contratación de mano de obra calificada.

Existen dos tipos de acuerdos *no-poach*, dependiendo de su naturaleza. Los *no-poach agreements puros y simples* se definen como acuerdos independientes de cualquier colaboración legítima entre competidores, mientras que los *no-poach agreements auxiliares* son acuerdos necesarios en ciertas transacciones comerciales o colaboraciones legítimas para que el propósito de dicha transacción pueda ser cumplido (Hernández y Burgueño, 2020).

Como es de esperar, la existencia de estos acuerdos genera impactos en el mercado laboral y en el mercado de bienes y servicios. En primer lugar, la movilidad de los trabajadores se ve restringida, lo que impacta el poder de negociación de los empleados (Hovenkamp, 2019). Esto puede generar una disminución en la competencia, afectando las condiciones laborales, ya sea en los salarios a los que los trabajadores pueden acceder, como en los beneficios que los empleadores ofrecen para el bienestar de estos (Indecopi, 2020). En segundo lugar, se puede observar el efecto sobre el mercado de bienes y servicios. El DOJ y la FTC señalan que los consumidores se ven beneficiados con la competencia entre empleadores, ya que una fuerza laboral más competitiva crea más y/o mejores bienes y servicios (DOJ y FTC, 2016). En contraste, la movilidad reducida puede generar barreras de entrada a potenciales nuevos competidores, disminución en la innovación, entre otros (Tomic, 2021).

En años recientes, se han registrado varios casos de acuerdos de no captación de empleados (*no-poach agreements*), lo que ha llevado al DOJ a investigar estas prácticas anticompetitivas. En 2010, el DOJ llegó a un acuerdo con seis empresas tecnológicas (Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit y Pixar) que habían acordado no contratar empleados entre sí. Como parte del acuerdo, estas compañías se comprometieron a no volver a llevar a cabo estas prácticas.

En 2016, eBay e Intuit acordaron no contratar empleados mutuamente, pero se determinó que el acuerdo no era ilegal, ya que las empresas no competían directamente en el mismo mercado. Este caso resaltó la importancia de evaluar si un acuerdo realmente perjudica la competencia para determinar su legalidad.

A principios de 2021, el DOJ presentó su primera acción penal por acuerdos de no captación en el mercado laboral, acusando a Surgical Care Affiliates (SCA) y a dos operadoras de centros de salud competidoras de acordar no contratar a sus ejecutivos senior. Este tipo de acuerdo, conocido como *no-poach* puro y simple, se considera ilícito según la Ley Sherman, y no es necesario demostrar sus efectos anticompetitivos. El caso está pendiente y se espera una audiencia en 2023. En ese mismo año, el DOJ presentó cargos contra seis ejecutivos y gerentes de empresas aeroespaciales (Raytheon Technologies, QuEST Global Services NA, Belcan Engineering Group, Cyient y Parametric Solutions) por tener acuerdos de no captación. Este caso también está pendiente de resolución.

Adicionalmente, también el año 2021, el Doj presentó una acusación penal contra VDA OC LLC (empresa que ofrece servicios de empleos de atención médica, como enfermería) y su gerente general, por pactar acuerdos de *no-poach* y *wage-fixing*. Es interesante notar que este caso terminó mediante la firma de un *guilty plea agreement* entre VDA OC LLC y el Doj, mediante el cual la empresa admitió su culpabilidad en los cargos imputados, asumiendo el pago de una multa y una compensación a los trabajadores afectados (Santolaya, 2023).

En 2020, empleados de Burger King presentaron una demanda colectiva por acuerdos de no captación entre franquicias. Inicialmente, se desestimó la acusación al considerar a las franquicias como una única entidad, sin embargo, en 2022 esta decisión fue revocada y se consideró a cada franquicia como una entidad independiente, por lo que la demanda colectiva sigue en curso. Por otro lado, el año 2021 la Autoridad de

Competencia de Portugal (“AdC”) presentó cargos por acuerdos de no captación contra la Liga Portuguesa de Fútbol Profesional y 31 clubes deportivos participantes en Ligas de Fútbol Profesional.

En el caso de Chile, si bien no ha habido casos en que el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (“TDLC”) se haya pronunciado directamente de este tipo de acuerdos (sino solo tangencialmente⁷), estos podrían catalogarse de anticompetitivos a la luz del artículo 3º inciso 2º letra a) del Decreto Ley 211, considerando que implican un reparto horizontal del mercado (Tomic, 2021).

3.2. *Wage-fixing agreements*

Tal como ya se señaló, además de los acuerdos de no captación (*no-poach agreements*), también existen los acuerdos de fijación de salarios (*wage-fixing agreements*). Estos acuerdos implican la colaboración entre dos o más empresas en asuntos relacionados con las condiciones laborales, como el salario que reciben los trabajadores según su profesión u oficio.

Durante el 2021, la Autoridad de Competencia de Portugal examinó detenidamente estos acuerdos, indicando que la estandarización de los salarios restringe la movilidad laboral, puesto que los empleados no pueden buscar un salario más alto en una empresa rival. Se cree que la naturaleza anticompetitiva de estos acuerdos es similar a la de los *no-poach agreements*. Además, se destaca que ambos acuerdos afectan derechos fundamentales, como la libertad de contratación y trabajo (Cabezón y Muñoz, 2021).

En los últimos años, se han reportado casos de acuerdos de fijación de salarios (*wage-fixing agreements*). En 2020 ocurrió el primer caso penal de colusión laboral perseguido por el DOJ contra este tipo de acuerdo. Este caso involucró a Neeraj Jindal, expropietario de una empresa de dotación de fisioterapeutas, y a otros individuos, acusados de intercambiar información sobre las remuneraciones de sus empleados, debatir la disminución de salarios y su implementación. No obstante, el jurado desestimó los cargos, considerando que las pruebas presentadas no eran suficientes para probar los hechos (Céspedes, 2022).

El año 2020, la AdC de Portugal abordó los acuerdos de fijación de salarios, recomendando a la Federación Portuguesa de Fútbol que no limitara las remuneraciones de los clubes participantes en la Liga Femenina, ya que dicha práctica podría ser considerada restrictiva en términos de competencia.

- **Directrices en el mundo acerca de *no-poach* y *wage-fixing agreements***

En los últimos tiempos, diversas entidades de libre competencia a nivel mundial han destacado la importancia de examinar el comportamiento de las economías laborales con el objetivo de minimizar las pérdidas de bienestar tanto para los trabajadores como para los consumidores. Para ello, países como Estados Unidos, Portugal, Canadá, Reino Unido y Perú han publicado guías que abordan cuestiones relacionadas con la competencia en el mercado laboral.

Estados Unidos ha sido pionero en llevar a cabo un análisis económico exhaustivo sobre los acuerdos anticompetitivos, como los *no-poach agreements* y los *wage-fixing agreements*. En 2016, el DOJ y la FTC publicaron

7 En su Sentencia N°179/2022, el TDLC se refirió a los acuerdos *no-poach* en este sentido: “en el marco de la campaña chilena de extinción de incendios 2010-2011, obran en autos antecedentes referidos a la existencia de una decisión de no competir respecto a la contratación del personal necesario para que las Requeridas presten sus servicios, práctica conocida en derecho comparado como “no-poaching agreements”, la que constituye un tipo de acuerdo colusorio” (Considerando 78º). Sin perjuicio de ello, el tribunal no se pronunció directamente sobre este acuerdo, señalando que “la coordinación entre las Requeridas en este ámbito escapa del objeto y configuración del acuerdo imputado en autos y por tal motivo, en el marco de este procedimiento no puede ser reprochado y solo constituye un indicio grave y preciso acerca de la intensidad de la coordinación de ellas en Chile, durante el período imputado” (Considerando 78º). Ver ficha-CeCo del caso [aquí](#).

la “Guía Antimonopolio para Profesionales de Recursos Humanos”. Esta guía interpreta la aplicación de las leyes antimonopolio vigentes en el país y resalta las prácticas anticompetitivas en el mercado laboral, considerando los *no-poach agreements* y los *wage-fixing agreements* como violaciones *per se* de las reglas de competencia⁸. Además, se establecen políticas de persecución en relación con los acuerdos anticompetitivos en el mercado laboral, advirtiendo que los casos no solo serán objeto de investigación y sanciones civiles, sino que también podrían conllevar condenas penales. El objetivo de esta guía antimonopolio es orientar a las empresas y a los profesionales legales sobre las medidas que deben tomar para evitar infringir la ley y, en algunos casos, enfrentar procesos penales.

Por otro lado, Portugal también ha abordado los acuerdos anticompetitivos en el mercado laboral. En 2021, la AdC de este país publicó la guía titulada “Acuerdos en el mercado laboral y política de competencia”, que también trata sobre temas anticompetitivos en el mercado laboral, como los *no-poach agreements* y los *wage-fixing agreements*. En particular, la guía señala que estos acuerdos podrían infringir la ley al restringir la capacidad de las empresas para establecer condiciones laborales y limitar la libertad individual de cada una de ellas. Además, la AdC hace referencia a estudios empíricos que demuestran que, cuando las empresas aumentan su poder de negociación, los salarios de los trabajadores tienden a disminuir. Por lo tanto, la guía enumera prácticas positivas para el mercado laboral y advierte sobre los peligros que implican los *no-poach agreements* y los *wage-fixing agreements*. Su objetivo es informar a las empresas y a los departamentos de recursos humanos sobre los perjuicios que pueden causar estos acuerdos entre los empleadores.

Canadá también ha emitido una guía titulada “Acuerdos y Prácticas en el Mercado Laboral”, en la cual se señala que los acuerdos anticompetitivos están sujetos a la Ley de Competencia y, por lo tanto, se consideran delitos penales *per se* (Escobar, 2022). Del mismo modo, el Reino Unido ha publicado la guía “Consejos a los Empresarios para evitar Conductas Anticompetitivas”, que aborda el tema de los *no-poach agreements* y los *wage-fixing agreements*, así como las consecuencias de incumplir la ley (CMA, 2023). Por último, Perú ha publicado una guía a través del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual del Perú (“Indecopi”), en la cual se destaca que el mercado laboral se rige por la Ley de Libre Competencia peruana y, por lo tanto, ambas prácticas se consideran colusorias y están sujetos a una prohibición absoluta (Escobar, 2020).

Además de estos países que han emitido guías para brindar orientación a empresas y profesionales, otros países han abordado el tema de la competencia en el mercado laboral de diferentes maneras. Por ejemplo, el Centro de Investigación de Política de Competencia de la Autoridad de Competencia de Japón (“JFTC”) ha publicado los resultados y conclusiones de una investigación que resalta la importancia de que el mercado laboral esté sujeto a las normas de libre competencia del país. En Europa, las autoridades de Reino Unido, Francia, Italia y Países Bajos han declarado anticompetitivos los acuerdos de *wage-fixing* en el sector del modelaje.

Estas acciones y enfoques reflejan la creciente atención que se está prestando a la competencia en el mercado laboral y la necesidad de abordar los acuerdos anticompetitivos que pueden afectar tanto a los trabajadores como a los consumidores. Al proporcionar pautas y advertencias, estas guías y estudios contribuyen a promover prácticas positivas en el mercado laboral y a proteger los derechos individuales de los trabajadores.

3.3. *Non-compete clauses*

Las cláusulas de no competencia (*non-compete*) son acuerdos legales en los que un empleado se compromete a no trabajar para un competidor de su empleador actual o anterior durante un período específico después

8 Bajo la sección I de la Ley de Sherman.

de dejar la compañía. Estos acuerdos limitan el lugar donde el empleado puede trabajar y, en algunos casos, las personas con las que puede colaborar. Aunque las empresas intentan proteger sus intereses comerciales y evitar la competencia desleal, la FTC sostiene que estas cláusulas pueden ser consideradas prácticas restrictivas si limitan la competencia laboral, afectando negativamente la economía en general.

El 5 de enero de 2023, la FTC⁹ publicó una propuesta normativa que prohibiría las cláusulas de no competencia debido a los perjuicios causados a los trabajadores y consumidores. Sin embargo, la propuesta y los resultados preliminares en los que se basa la FTC son polémicos y controvertidos. Como señala Randy Picker en ProMarket¹⁰, aunque la FTC tiene cierta autoridad para establecer reglas, el debate esencial en la actualidad es cuánto poder tiene la FTC para regular la economía estadounidense. Es necesario seguir la evolución de la jurisprudencia y determinar si la FTC tiene la capacidad de regular o prohibir, como sugiere en su última propuesta.

En la propuesta, la FTC consideró preliminarmente que las cláusulas de no competencia son un método de competencia desleal. La FTC sostiene que, para ser consideradas desleales y un método de competencia, primero deben ser desleales bajo el Artículo 5¹¹, ya que restringen las condiciones de competencia y son explotadoras y coercitivas en la contratación y salida de empleados. En segundo lugar, se considera un método de competencia, ya que cuando una empresa utiliza una cláusula de no competencia, la conducta del mercado se ve afectada, impactando tanto en el mercado laboral como en el mercado de bienes y servicios.

En relación con los efectos en el mercado laboral, el informe indica que las cláusulas de no competencia obstaculizan el proceso de selección de empleados. En un mercado laboral óptimo, los trabajadores buscan las mejores oportunidades de empleo, ya sea por salarios más altos o mejores condiciones laborales, mientras que los empleadores buscan trabajadores con habilidades y experiencia adecuadas para sus necesidades. De esta manera, ambas partes encuentran el mejor ajuste para lograr un trabajo competitivo, lo que resulta en mayores salarios, mayor productividad y mejores condiciones económicas. Sin embargo, la presencia de numerosas cláusulas de no competencia dificulta el proceso de contratación al limitar los ajustes óptimos, reduciendo la probabilidad de maximizar la capacidad productiva. La FTC hace referencia a la evidencia empírica que demuestra el daño real causado por estas cláusulas en los salarios del mercado.

Por otro lado, la FTC destaca los daños en el mercado de bienes y servicios ocasionados por una menor movilidad laboral. Señala que la competencia en este mercado se ve afectada debido al incremento de precios para el consumidor, el aumento en la concentración de las industrias, la disminución en la habilidad de los competidores para acceder al talento, un efecto negativo en la creación de nuevas empresas y una reducción en la innovación.

IV. CONCLUSIÓN

La revisión de la literatura y los casos recientes relacionados con el poder de mercado y las prácticas anticompetitivas en el mercado laboral resaltan la importancia de abordar en detalle estas cuestiones con la finalidad de proteger el bienestar de los trabajadores y los consumidores. Se ha demostrado que el poder de negociación de las empresas y la existencia de prácticas anticompetitivas pueden tener impactos negativos

9 Federal Trade Commission. (2023, January). FTC proposes rule to ban non-compete clauses, which hurt workers and harm competition. <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/01/ftc-proposes-rule-ban-noncompete-clauses-which-hurt-workers-harm-competition>

10 ProMarket. (2023, January 11). The FTC's Non-Compete Ban Will Force Questions Over the Scope of Its Authority. <https://www.promarket.org/2023/01/11/the-ftcs-non-compete-ban-will-force-questions-over-the-scope-of-its-authority/>. Asimismo, ver nota CeCo "EE.UU.: Facultades de la FTC para regular los pactos de no competencia" (Ibarra, 2023).

11 La sección 5 menciona que métodos desleales de competencia y actos o prácticas desleales que afecten el comercio, se declaran ilícitos. Al respecto, ver nota CeCo "El nuevo (y polémico) enfoque de la FTC sobre competencia desleal" (Iglesias, 2022).

en los salarios y las condiciones laborales de los empleados. Una serie de países, como Estados Unidos, Portugal, Canadá, Reino Unido y Perú, han desarrollado pautas y regulaciones que establecen directrices claras para prevenir y castigar los acuerdos anticompetitivos en el ámbito laboral. Estas medidas van desde considerar estos acuerdos como violaciones evidentes de las normas de competencia hasta la imposición de sanciones penales. Por lo tanto, es esencial continuar investigando y monitoreando estas problemáticas para adaptar y fortalecer las políticas y regulaciones en beneficio de la sociedad en general.

BIBLIOGRAFÍA

- Azar, J. A., Berry, S. T., & Marinescu, I. (2022). Estimating labor market power (No. w30365). National Bureau of Economic Research.
- Azar, J., Marinescu, I., Steinbaum, M., & Taska, B. (2020). Concentration in US labor markets: Evidence from online vacancy data. *Labour Economics*, 66, 101886.
- Azar, J., Marinescu, I., & Steinbaum, M. (2022). Labor market concentration. *Journal of Human Resources*, 57(S), S167-S199.
- Becker, G. S. (2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Benmelech, E., Bergman, N., & Kim, H. (2022). Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?. *Journal of Human Resources*, 57(S), S200-S250.
- Cabezón, F., & Muñoz, F. (2021, 19 de mayo). Nueva guía de la autoridad portuguesa sobre acuerdos anticompetitivos en el mercado laboral. Centro Competencia. Recuperado de <https://centrocompetencia.com/nueva-guia-de-la-autoridad-portuguesa-sobre-acuerdos-anticompetitivos-en-el-mercado-laboral/>
- Céspedes, V. (2022, 26 de octubre). Casos relevantes en EEUU de 2022: Mercados laborales, digitales, patentes y fusiones. Centro Competencia. Recuperado de <https://centrocompetencia.com/casos-relevantes-eeuu-2022-mercados-laborales-digitales-patentes-fusiones/>
- CeCo (2021, 7 de abril). No-poach agreements - definición. Centro Competencia. Recuperado de <https://centrocompetencia.com/no-poach-agreements/>
- Department of Justice y Federal Trade Commission. (2016). ANTITRUST GUIDANCE FOR HUMAN RESOURCE PROFESSIONALS. Recuperado de <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>
- Escobar, J. (2020, 8 de julio). Perú publica Guía sobre importancia de respetar la libre competencia en el ámbito laboral. Centro Competencia. Recuperado de <https://centrocompetencia.com/peru-publica-guia-sobre-importancia-de-respetar-la-libre-competencia-en-el-ambito-laboral/>
- Escobar, J. (2022, 2 de marzo). Canadá: Autoridad de competencia busca reformar ley antimonopolio. Centro Competencia. Recuperado de <https://centrocompetencia.com/canada-autoridad-de-competencia-busca-reformar-ley-antimonopolio/>
- Federal Trade Commission. (2023). Non-Compete Clause Rulemaking. Recuperado de <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/federal-register-notices/non-competite-clause-rulemaking>
- Federal Trade Commission. (2023). The FTC 's Non-Compete Ban Will Force Questions Over the Scope of Its Authority. ProMarket. Recuperado de <https://www.promarket.org/2023/01/11/the-ftcs-non-competite-ban-will-force-questions-over-the-scope-of-its-authority/>
- Federal Trade Commission. (2023). FTC Proposes Rule to Ban Noncompete Clauses Which Hurt Workers, Harm Competition [Comunicado de prensa]. Recuperado de <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/01/ftc-proposes-rule-ban-noncompete-clauses-which-hurt-workers-harm-competition>
- Competition and Market Authority. (s.f.). Avoid Breaking Competition Law: Advice for Employers - Employers' Advice on How to Avoid Anti-competitive Behavior. Recuperado de <https://www.gov.uk/government/publications/avoid-breaking-competition-law-advice-for-employers/employers-advice-on-how-to-avoid-anti-competitive-behavior>

- Indecopi.(2020).Guía informativa sobre la importancia de respetar la libre competencia en el ámbito laboral. Recuperado de <https://www.indecopi.gob.pe/documents/51771/4753518/Gu%C3%ADa+Informativa+-+Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral/>
- Lamadon, T., Mogstad, M., & Setzler, B. (2022). Imperfect competition, compensating differentials, and rent sharing in the US labor market. *American Economic Review*, 112(1), 169-212.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in motion*. Princeton University Press.
- Naidu, S., Posner, E. A., & Weyl, G. (2018). Antitrust remedies for labor market power. *Harvard Law Review*, 132(2), 536-601.
- Tomic, B. (2021, 20 de enero). Estados Unidos: DOJ presenta primer caso criminal de 'no-poach agreement'. Centro Competencia. Recuperado de <https://centrocompetencia.com/doj-acusa-caso-criminal-de-no-poach-agreement/>
- Rinz, K. (2022). Labor market concentration, earnings, and inequality. *Journal of Human Resources*, 57(S), S251-S283.
- Santolaya, R. (2023, 22 de marzo). EE.UU.: Primera sanción para un caso de colusión laboral. Recuperado de <https://centrocompetencia.com/ee-uu-primera-sancion-para-un-caso-de-colusion-laboral/>
- Staiger, D. O., Spetz, J., & Phibbs, C. S. (2010). Is there monopsony in the labor market? Evidence from a natural experiment. *Journal of Labor Economics*, 28(2), 211-236.
- Webber, D. A. (2015). Firm market power and the earnings distribution. *Labour Economics*, 35, 123-134.



Este documento se encuentra sujeto a los términos y condiciones de uso disponibles en nuestro sitio web:
<http://www.centrocompetencia.com/terminos-y-condiciones/>

Cómo citar este artículo:

Jorge Fantuzzi M, "Competencia imperfecta en el mercado laboral", *Investigaciones CeCo* (septiembre, 2023),
<http://www.centrocompetencia.com/category/investigaciones>

Envíanos tus comentarios y sugerencias a info@centrocompetencia.com
CentroCompetencia UAI – Av. Presidente Errázuriz 3485, Las Condes, Santiago de Chile