

Acuerdos inhibitorios de la competencia en los contratos de empleo

¿Puede el reglamento garantizar que los acuerdos inhibitorios de la competencia beneficien al mismo tiempo a trabajadores y empresas?

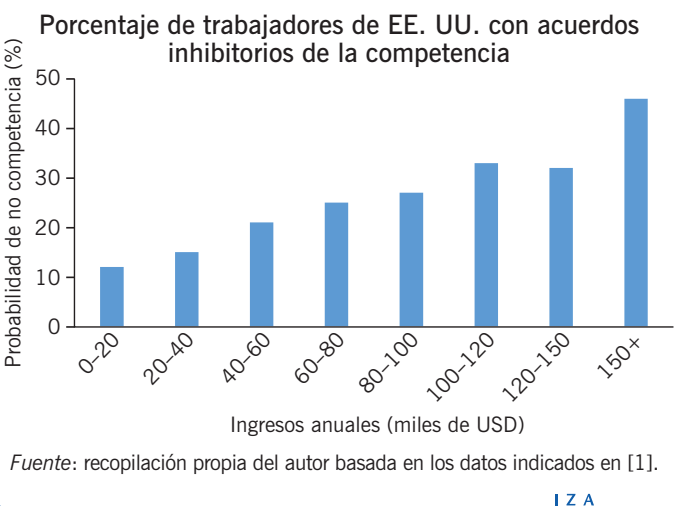
DISCURSO DE ASCENSOR

Las instituciones del mercado laboral que pueden debilitar el poder de negociación de los trabajadores han sido sometidas a un mayor escrutinio en los últimos años. Un ejemplo es el de los acuerdos inhibitorios de la competencia, que no permiten a los trabajadores cambiar libremente de empresa, lo que debilita potencialmente el aumento de ingresos. Los nuevos datos y la evidencia empírica han llevado a los políticos a pensar en fuertes restricciones de su uso, sobre todo entre los trabajadores con ingresos más bajos. Estas restricciones adoptan formas distintas, cada una de ellas con compromisos únicos entre el deseo de proteger a los trabajadores y permitir a las empresas usar la no competencia en los casos que pueden generar valor social.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + Los acuerdos inhibitorios de la competencia pueden promover la inversión en activos inmateriales, como la investigación o la formación de trabajadores, lo que potencialmente beneficiaría a la empresa y a los trabajadores.
- + La evidencia empírica sostiene la teoría de que la no competencia aumenta la formación del trabajador y el índice general de inversión empresarial.
- + Los acuerdos inhibitorios de la competencia pueden ayudar a las empresas a apartar a los demandantes de empleo más propensos a pasar de un trabajo a otro, lo que reduce la rotación y los costes de contratación generales.


 IZA
 World of Labor

Contras

- Al restringir la capacidad de los trabajadores para cambiar de empresa, los acuerdos inhibitorios de la competencia pueden eliminar el poder de negociación de los trabajadores e impedir el aumento de ingresos.
- La mayoría de los estudios empíricos demuestran que el uso y aplicación de la no competencia reduce los salarios, en general, con excepciones en algunos puestos.
- Los acuerdos inhibitorios de la competencia pueden tener efectos indirectos en los trabajadores y empresas que no los firman y reducir potencialmente la competencia general de los mercados laborales.
- Los datos sugieren que los efectos salariales de los acuerdos inhibitorios de la competencia se concentran de manera desproporcionada en los trabajadores más vulnerables y con menores ingresos, incluidas las minorías y las mujeres.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

La teoría económica sugiere que los acuerdos inhibitorios de la competencia pueden aumentar la inversión productiva, pero también perjudicar a los trabajadores. La evidencia empírica es igualmente dicotómica, en consonancia con una mayor formación e inversión, pero con salarios y movilidad profesional menores. Aunque los efectos negativos son a menudo los más notables, los políticos deben sopesar el reglamento que protege a los trabajadores y ofrece al mismo tiempo la ventaja de la no competencia en algunos contextos. Las opciones reglamentarias incluyen salarios mínimos de no competencia, información transparente y hacer coincidir el momento del pago para la no competencia con el periodo de restricción laboral.