

**COLUSIÓN LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA: LA LIBRE  
COMPETENCIA COMO GARANTÍA DE TRABAJO DIGNO Y MOVILIDAD  
SOCIAL**

**Autora:** Jenny Rafaelina López Jiménez

**Seudónimo:** LABORIS

Ganadora 3er lugar- Profesionales  
Tercera edición “Escribiendo X la Competencia 2025”

## Tabla de contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>i</b>
<b>Palabras claves.....</b>	<b>i</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>ii</b>
<b>Keywords.....</b>	<b>ii</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>iii</b>
<b>I. Entre la libre competencia y el derecho al trabajo: una frontera difusa .....</b>	<b>1</b>
<b>II. La colusión laboral como nueva frontera del derecho de la competencia.....</b>	<b>7</b>
<b>III. República Dominicana ante el espejo: riesgos latentes y vacíos normativos.....</b>	<b>13</b>
<b>IV. Hacia una política de competencia laboral inclusiva .....</b>	<b>16</b>
<b>Conclusión .....</b>	<b>v</b>
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>vii</b>

**Resumen**

La colusión laboral erosiona salarios, limita la movilidad y convierte al trabajador en rehén de mercados cautivos. En República Dominicana, la informalidad, la brecha de género y la concentración empresarial agravan el fenómeno. Reconocerla como ilícito anticompetitivo es un imperativo constitucional para armonizar libre competencia, dignidad laboral y justicia social.

**Palabras claves**

Colusión laboral; Libre competencia; Trabajo digno; Monopsonio; República Dominicana.

**Abstract**

Labor collusion erodes wages, restricts mobility, and turns workers into hostages of captive markets. In the Dominican Republic, informality, gender gaps, and business concentration exacerbate the phenomenon. Recognizing it as an anticompetitive offense is a constitutional imperative to harmonize free competition, labor dignity, and social justice.

**Keywords**

Labor collusion; Free competition; Decent work; Monopsony; Dominican Republic.

## Introducción

La evolución del derecho de la competencia ha estado históricamente marcada por la tutela de los mercados de bienes y servicios, mientras que el mercado laboral permanecía, en gran medida, al margen de su escrutinio. Sin embargo, en las últimas dos décadas, la doctrina económica y jurídica ha comenzado a advertir que las distorsiones en la contratación de trabajo —a través de acuerdos de fijación salarial, pactos de no contratación o prácticas monopsonísticas— producen efectos tan nocivos como los carteles clásicos: reducen la eficiencia económica, perpetúan desigualdades estructurales y lesionan derechos fundamentales. Esta constatación abre un campo inexplorado para el derecho comparado y plantea un desafío urgente para la República Dominicana.

El problema de investigación que orienta este ensayo parte de una premisa y es el hecho de que el ordenamiento jurídico dominicano, pese a reconocer constitucionalmente la libre competencia y el derecho al trabajo digno, carece de mecanismos específicos para enfrentar la colusión laboral. Ni la Ley núm. 42-08 de Defensa de la Competencia ni el Código de Trabajo contemplan de manera expresa la posibilidad de acuerdos colusorios entre empleadores, lo que genera un vacío normativo que deja a los trabajadores expuestos a prácticas empresariales que deprimen salarios, restringen la movilidad social y consolidan mercados cautivos.

El enfoque teórico que se adopta combina tres vertientes: i) la teoría económica del monopsonio laboral, que explica cómo la concentración de empleadores puede erosionar el salario competitivo y la asignación eficiente de la mano de obra; ii) la perspectiva constitucional, que exige armonizar la libertad de empresa con el derecho al trabajo en un Estado social y democrático de derecho; y iii) el análisis comparado, que examina como jurisdicciones como Estados Unidos, la Unión Europea, México o Brasil han comenzado a sancionar la colusión laboral como una modalidad de cartelización prohibida. Esta integración permite no solo situar el fenómeno en un marco normativo y doctrinal riguroso, sino también mostrar la urgencia de repensar la política de competencia desde una perspectiva inclusiva.

La relevancia del tema es doble, pues, desde un ángulo jurídico, implica extender la protección del derecho de la competencia a un mercado históricamente invisibilizado, es decir, el del trabajo. Desde un ángulo social, supone reconocer que la colusión laboral no es un fenómeno técnico, sino una amenaza directa a la justicia distributiva, la igualdad material y la cohesión democrática. La omisión dominicana, en contraste con las tendencias globales, coloca al país en una situación de vulnerabilidad normativa que exige un debate académico y político profundo.

Metodológicamente, este ensayo adopta un enfoque analítico-argumentativo, en donde, se parte de la revisión de fuentes normativas nacionales e internacionales, de la jurisprudencia

constitucional y de casos comparados en el derecho de la competencia. Asimismo, se emplea un análisis doctrinal crítico que busca identificar las lagunas del marco dominicano y, a partir de ellas, formular propuestas normativas e institucionales concretas. Más que una descripción, se plantea aquí una construcción teórica y práctica que permita concebir la colusión laboral como una frontera emergente del derecho de la competencia y como un imperativo para la protección efectiva del trabajo digno.

En suma, este trabajo propone que el mercado laboral deje de ser un espacio periférico para el derecho de la competencia y se convierta en un eje central de su tutela. La pregunta que guía el ensayo es clara: ¿puede la República Dominicana seguir ignorando la colusión laboral sin traicionar los principios constitucionales de libertad, igualdad y justicia social? La respuesta, como se mostrará a lo largo de estas páginas, trasciende lo técnico para convertirse en un reto democrático.



## I. Entre la libre competencia y el derecho al trabajo: una frontera difusa

¿Puede el mercado laboral analizarse con las mismas herramientas jurídicas que regulan la competencia en bienes y servicios, o requiere un tratamiento diferenciado por su dimensión social y constitucional? Esta pregunta revela la tensión latente que ha generado el debate contemporáneo con relación a la libre competencia y el derecho al trabajo. La respuesta no es pacífica, y en el caso dominicano adquiere particular relevancia debido a los desafíos estructurales que enfrenta el país en materia de empleo formal, desigualdad y concentración de poder económico.

La política de competencia, tanto en sus orígenes en Estados Unidos con la Sherman Act de 1890<sup>1</sup>, como en su desarrollo europeo con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)<sup>2</sup>, específicamente, en su artículo 101<sup>3</sup>, fue concebida para disciplinar a las empresas en los mercados de bienes y servicios. La noción de que los trabajadores puedan constituir un “mercado” sujeto a colusión, abuso de posición dominante o monopsonio apenas empieza a consolidarse en la doctrina económica y jurídica del siglo XXI<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> El Sherman Antitrust Act de 1890 es la primera ley federal de Estados Unidos destinada a combatir los monopolios y las prácticas anticompetitivas. Fue promulgada el 2 de julio de 1890 y establece que son ilegales todos los acuerdos, contratos o conspiraciones que restrinjan el comercio interestatal o internacional, así como cualquier intento de monopolizar un mercado. Este acto marcó el inicio del derecho de la competencia en EE.UU. y ha servido como base para posteriores leyes antimonopolio, como el Clayton Act (1914) y la Federal Trade Commission Act (1914). United States Congress, *Sherman Antitrust Act*, 15 U.S.C. §§ 1–7 (promulgada el 2 de julio de 1890).

<sup>2</sup> El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) es uno de los pilares fundamentales del derecho de la Unión Europea y establece el marco jurídico para su organización y funcionamiento interno. Entró en vigor en 1958 como Tratado de Roma y, tras el Tratado de Lisboa (2009), adquirió su nombre actual. Regula las competencias y políticas comunes de la UE, incluyendo la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas, la competencia y las normas antimonopolio, las políticas agrícolas, comerciales, medioambientales, energéticas y la protección de derechos sociales y laborales. Además, define el papel y las funciones de las principales instituciones europeas y garantiza derechos fundamentales para los ciudadanos. En conjunto con el Tratado de la Unión Europea (TUE), constituye la base constitucional de la UE y orienta su integración política, económica y social. (Unión Europea, *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*, *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 202, 7 de junio de 2016).

<sup>3</sup> Artículo 101 (antiguo artículo 81 TCE): “1. Serán incompatibles con el mercado interior y quedarán prohibidos todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre los Estados miembros y que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia dentro del mercado interior y, en particular, los que consistan en: a) fijar directa o indirectamente los precios de compra o de venta u otras condiciones de transacción; b) limitar o controlar la producción, el mercado, el desarrollo técnico o las inversiones; c) repartirse los mercados o las fuentes de abastecimiento; d) aplicar a terceros contratantes condiciones desiguales para prestaciones equivalentes, que ocasionen a éstos una desventaja competitiva; e) subordinar la celebración de contratos a la aceptación, por los otros contratantes, de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o según los usos mercantiles, no guarden relación alguna con el objeto de dichos contratos. 2. Los acuerdos o decisiones prohibidos por el presente artículo serán nulos de pleno derecho. (Unión Europea, *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*, art. 101, *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 202, 7 de junio de 2016)

<sup>4</sup> Alan Manning, “Monopsony in Labor Markets,” *Journal of Economic Perspectives* 35, no. 1 (2021): 3–26, <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.3> Suresh Naidu, Eric Posner, y E. Glen Weyl, “Antitrust Remedies for Labor Market Power,” *Harvard Law Review* 132, no. 2 (2018): 536–601, <https://harvardlawreview.org/2018/12/antitrust-remedies-for-labor-market-power/>



La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su fundación en 1919, ha sostenido un principio rector: “el trabajo no es una mercancía”<sup>5</sup>. Esa declaración programática explica por qué los sistemas tradicionales de competencia han sido renuentes a aplicar sus herramientas al ámbito laboral, privilegiando, en cambio, la regulación laboral y sindical como mecanismo de corrección.

Sin embargo, el mercado laboral dominicano refleja dinámicas que encajan perfectamente en categorías de análisis propias del derecho de la competencia. La alta concentración de empleadores en determinados sectores —*call centers*, servicios financieros, construcción, agroindustria— no es una suposición genérica, sino una realidad estadísticamente respaldada que crea condiciones favorecedoras al monopsonio laboral.

Pero, ¿qué debemos entender por monopsonio? Este se manifiesta cuando unos pocos empleadores concentran el poder de compra de trabajo y, a través de acuerdos tácitos o explícitos, reducen los salarios y limitan la movilidad laboral. Estudios económicos señalan que este tipo de concentración —una reducción del 10 % en el número de empleadores competitivos— puede traducirse en una disminución del 0.2 % en los salarios reales<sup>6</sup>. En otras palabras, situaciones en las que unos pocos empleadores pueden imponer salarios por debajo del nivel competitivo.

Por ejemplo, en el sistema bancario nacional, los tres bancos más grandes controlaban aproximadamente el 78.1 % de los activos bancarios en 2021, según datos del Banco Mundial<sup>7</sup>. Esto indica una alta concentración de poder financiero que fácilmente se traslada al ámbito de la contratación de personal especializado. En el sector de *call centers* y BPO<sup>8</sup>, aunque no se dispone de datos exactos sobre la distribución del empleo entre empresas específicas, se sabe que este segmento emplea a más de 36,000 trabajadores y representa un motor importante en zonas como Santo Domingo y Santiago<sup>9</sup>.

La generación de empleo está claramente acotada a un conjunto reducido de centros operativos, lo que estrecha las alternativas de colocación para los trabajadores. Mientras tanto, en la agroindustria azucarera y bananera, el modelo productivo dominicano sigue centrado en unos pocos ingenios y empacadoras de frutas para exportación, muchos de los cuales operan en zonas francas con condiciones laborales específicas, lo que concentra aún

---

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Constitución de la OIT*, adoptada el 28 de junio de 1919, Ginebra: OIT, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::P12000\\_INSTRUMENT\\_ID:312236](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::P12000_INSTRUMENT_ID:312236)

<sup>6</sup> Ioana Marinescu and Eric A. Posner, *Why Has Antitrust Law Failed Workers?* (University of Chicago Law School, 2024), SSRN, <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/5114634.pdf?abstractid=5114634>

<sup>7</sup> Banco Mundial, *Bank Concentration (% of Bank Assets) – Dominican Republic* (2021), TheGlobalEconomy.com, [https://www.theglobaleconomy.com/Dominican-Republic/banking\\_system\\_concentration](https://www.theglobaleconomy.com/Dominican-Republic/banking_system_concentration)

<sup>8</sup> “Business Process Outsourcing,” en español *subcontratación de procesos de negocio*.

<sup>9</sup> CustomerServ, “Dominican Republic Call Center Industry,” *CustomerServ.com* (2023), <https://www.customerserv.com/dominican-republic-call-center>

más el poder de contratación en un número limitado de empleadores<sup>10</sup>. En conjunto, estas condiciones estructurales exhiben una realidad donde la competencia por el empleo no se distribuye equitativamente, debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores y justificando la referencia teórica al monopsonio laboral como una forma de concentración que afecta los mercados laborales dominicanos.

A pesar de que el mercado laboral dominicano alcanzó en el segundo trimestre de 2024 un histórico umbral de más de 5 millones de ocupados —con una tasa de ocupación del 61.9 %— la persistente informalidad continúa siendo un desafío estructural. Según el Banco Central de la República Dominicana, solo el 43.9 % de los trabajadores tenían acceso a la seguridad social, mientras que el 56.1 % permanecía en condiciones informales, cifra que, aunque inferior al promedio histórico de 57.1 %, evidencia que más de la mitad de la fuerza laboral no se beneficia de la protección social derivada de la formalización<sup>11</sup>. Esta fragmentación erosiona los mecanismos de negociación colectiva y expone a millones de trabajadores a condiciones precarias, donde la competencia por el talento humano se desarrolla en un terreno desregulado, más próximo al arbitraje del poder empresarial que a los principios de equidad.

Desde el plano constitucional, esta realidad revela una contradicción de fondo. Por un lado, el artículo 50 de la Constitución reconoce la libertad de empresa y la libre competencia como motores del desarrollo económico<sup>12</sup>. Por otro lado, el artículo 62 consagra el derecho al trabajo digno y a condiciones justas, núcleo del Estado Social y Democrático de Derecho<sup>13</sup>.

La coexistencia de ambos mandatos, en ausencia de un marco regulatorio que prevenga acuerdos colusorios entre empleadores, genera una tensión estructural, toda vez que, la lógica del mercado puede imponerse sobre la dignidad del trabajador, reduciendo la competencia a un principio formal sin capacidad de garantizar resultados justos. En otras palabras, la República Dominicana exhibe un mercado laboral donde el déficit de regulación en materia de competencia laboral impide armonizar de manera efectiva la libertad empresarial con la protección del trabajo digno.

El Tribunal Constitucional español ha señalado que “el reconocimiento a los particulares de una libertad de decisión no solo para crear empresas, sino también para establecer los propios objetivos de la empresa y dirigir y planificar su actividad en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado”<sup>14</sup>, lo que delimita el contenido esencial de la libertad de

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo agrícola en América Latina y el Caribe: Desafíos para la protección de los derechos laborales* (Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2021).

<sup>11</sup> Banco Central de la República Dominicana (BCRD), *Boletín Trimestral del Mercado Laboral: Abril–Junio 2024* (Santo Domingo: BCRD, 2024), [https://cdn.bancentral.gov.do/documents/publicaciones-economicas/boletin-trimestral-del-mercado-laboral/documents/Boletin\\_Trimestral\\_Mercado\\_Laboral\\_abr-jun\\_2024.pdf](https://cdn.bancentral.gov.do/documents/publicaciones-economicas/boletin-trimestral-del-mercado-laboral/documents/Boletin_Trimestral_Mercado_Laboral_abr-jun_2024.pdf)

<sup>12</sup> República Dominicana, *Constitución de la República Dominicana: Texto Consolidado con Reformas hasta 2015* (Santo Domingo: Asamblea Nacional Revisora, 2015), art. 50.

<sup>13</sup> *Ibid.*, art. 62.

<sup>14</sup> Tribunal Constitucional de España, *STC 225/1993*, 8 de julio, FJN 3, citada por V. A. Martínez Abascal, “Derecho al trabajo y políticas de empleo,” en A. V. Sampere Navarro (dir.), *El modelo social en la*

empresa, incluyendo la libertad de inversión, de organización y de constitución<sup>15</sup>. En el ámbito doctrinal, Palomeque sostiene que “de la libertad de empresa forma parte el derecho a la libre contratación de trabajadores en su doble faceta: la primera, genérica, referida a la decisión misma y al volumen de trabajadores a contratar; la segunda, de orden específico, faculta al empresario para elegir libremente el trabajador con quien le interesa formalizar el contrato de trabajo”<sup>16</sup>.

De este modo, no se violenta el principio de igualdad<sup>17</sup> cuando, frente a una falta común cometida por varios trabajadores, el empleador decide sancionar o despedir únicamente a uno o a una parte de ellos, siempre que medien razones objetivas y no discriminatorias. No obstante, tanto la jurisprudencia constitucional como la doctrina coinciden en advertir que la libertad de empresa no es un derecho absoluto<sup>18</sup>. Ahora bien, en la práctica, esta frontera es difusa, puesto que, el mercado laboral sigue operando con reglas propias de competencia imperfecta, donde el trabajador —formal o informal— carece de herramientas efectivas para enfrentar abusos derivados de la concentración de poder de negociación en manos de los empleadores.

En el ámbito doctrinal, la literatura económica ha advertido que el poder de mercado en el empleo erosiona la movilidad social y distorsiona la distribución del ingreso<sup>19</sup>. Cuando las empresas limitan la competencia por trabajadores —a través de pactos de no contratación, cláusulas de no competencia, fijación indirecta de salarios o discriminación estructural— no solo afectan la eficiencia económica, sino que comprometen principios democráticos básicos, pues cierran el acceso a oportunidades de desarrollo humano. En otras palabras, la falta de competencia efectiva en el mercado laboral constituye también una falla institucional que obstaculiza la materialización del mandato constitucional de justicia social<sup>20</sup>.

---

*Constitución Española de 1978* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003), 1301–1367. Manuel García Pelayo, “Consideraciones sobre la cláusula económica de la constitución,” en Manuel Ramírez, *Estudios sobre la Constitución Española de 1978* (Zaragoza: Pórtico, 1979), 42.

<sup>15</sup> V. A. Martínez Abascal, “Derecho al trabajo y políticas de empleo,” en A. V. Sampere Navarro (dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003), 1301–1367, 1321.

<sup>16</sup> María del Carmen Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del trabajo*, 22.ª ed. (Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2014), 724.

<sup>17</sup> El empresario puede despedir a uno o varios trabajadores de un grupo que ha cometido falta sin que ello implique violación al principio de igualdad. (Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana (SCJ), 3.ª Sala, caso *Llapol Auto Pintura, SRL*, sentencia del 15 de marzo de 2017, fallos inéditos, citada por Miriam R. Herrera Carbuccion, *Jurisprudencia en materia laboral. Estudios y Sentencias* (Santo Domingo: Imprenta Soto Castillo, 2019), 307)

<sup>18</sup> Dominique Ferrier, *La liberté du commerce et de l'industrie*, en *Libertés et droits fondamentaux*, 16.ª ed. (París: Dalloz, 2010), 733.

<sup>19</sup> William Boal y Michael Ransom, “Monopsony in the Labor Market,” *Journal of Economic Literature* 35, no. 1 (1997): 86–112, American Economic Association, <https://www.jstor.org/stable/2729694>

<sup>20</sup> República Dominicana, *Constitución de la República Dominicana*, art. 7.

La República Dominicana no escapa a estas tensiones, pues persiste una brecha salarial de género<sup>21</sup> que oscila entre el 16 % y el 20 %, dependiendo del estudio consultado. Mientras el Índice de Desigualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP/PNUD) reporta que las mujeres ganan únicamente 82 ¢ por cada Peso que reciben los hombres<sup>22</sup>, es decir, que por cada RD\$1.00 que gana un hombre, una mujer gana en promedio RD\$0.82, lo que equivale a una brecha salarial de género del 18 %, recibiendo las mujeres perciben un 18 % menos de ingresos que los hombres por trabajos de igual valor o comparables. Por su parte, la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) evidencia un promedio de 16.7 % menos para las mujeres entre 2014 y 2020, llegando hasta 22 % en 2019<sup>23</sup>. De manera más reciente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 2023 incluso sitúa la brecha en 20.1 % para 2022<sup>24</sup>, corroborando que se trata de un fenómeno persistente y resistente a las políticas correctivas implementadas hasta la fecha.

Esta brecha salarial de género no debe entenderse únicamente como un fenómeno de discriminación estructural en el ámbito laboral, sino también como un efecto indirecto de prácticas anticompetitivas en el mercado de trabajo. Allí donde los empleadores, de forma tácita o explícita, aceptan mantener escalas salariales diferenciadas para mujeres y hombres, se configura un escenario funcionalmente equivalente a la colusión: una suerte de “pacto implícito” que limita la competencia por talento femenino y consolida salarios artificialmente deprimidos.

En la lógica del derecho de la competencia, estos comportamientos son análogos a acuerdos de fijación de precios: el insumo transado es la fuerza laboral y el “precio” es el salario. Si los empleadores actúan coordinadamente —aunque sea a través de la reproducción de patrones estructurales y no de pactos escritos— el resultado es el mismo: las mujeres reciben una remuneración inferior al valor de mercado de su trabajo. Desde esta perspectiva, la brecha salarial constituye una manifestación silenciosa de colusión laboral, que distorsiona la asignación eficiente de recursos y perpetúa la segmentación del mercado de trabajo.

El vínculo es aún más claro si se observa que estas prácticas se consolidan en sectores altamente concentrados —call centers, agroindustria, servicios financieros— donde la movilidad laboral es reducida y las opciones reales de competencia por el talento son mínimas. En estos contextos, la brecha salarial de género no es solo una expresión de

---

<sup>21</sup> La brecha salarial de género es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la diferencia relativa entre la remuneración media de hombres y mujeres, calculada como porcentaje de los ingresos de los hombres, y constituye un indicador clave de la desigualdad en el acceso y valoración del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), *La brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis global* (Ginebra: OIT, 2018).

<sup>22</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Análisis de brecha salarial de género en República Dominicana* (Santo Domingo: PNUD, 2022), <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-02/An%C3%A1lisis%20de%20brecha%20salarial%20RD%20%282022%29-documento.pdf>

<sup>23</sup> Oficina Nacional de Estadística (ONE), *Evolución de la brecha salarial de género, ENCFT 2014–2020* (Santo Domingo: ONE, 2020), <https://www.one.gob.do/media/n2cmse2o/evoluci%C3%B3n-de-brecha-salarial-de-g%C3%A9nero-encft-2014-2020.pdf>

<sup>24</sup> Id.

desigualdad, sino un mecanismo de captura de rentas empresariales que beneficia a los empleadores en detrimento de los trabajadores, y que debería ser objeto de análisis por parte de las autoridades de competencia, al igual que lo son los carteles de precios en los mercados de bienes y servicios.

Este fenómeno no puede comprenderse únicamente como un problema laboral, sino también como una forma de competencia desleal en el mercado de trabajo, donde ciertos grupos enfrentan barreras de acceso que distorsionan el equilibrio competitivo. Asimismo, la escasa movilidad social asociada al empleo informal perpetúa ciclos de pobreza, debilitando el vínculo entre libre competencia, bienestar económico y cohesión democrática.

De ahí que afirmar que existe una frontera difusa entre libre competencia y derecho al trabajo no es un simple enunciado retórico, sino una constatación empírica y normativa. El desafío consiste en superar la visión fragmentada que asigna al derecho laboral la tutela de la dignidad del trabajador, y al derecho de la competencia la tutela de la eficiencia económica, sin advertir que ambos convergen en un mismo objetivo, garantizar mercados justos que promuevan tanto la eficiencia como la equidad. La clave está en reconocer que la libre competencia en el mercado laboral no es antagónica al derecho al trabajo, sino una condición necesaria para que este último deje de ser una promesa incumplida y se convierta en un motor real de movilidad social.

## II. La colusión laboral como nueva frontera del derecho de la competencia

La colusión laboral constituye una de las manifestaciones más recientes y complejas de las prácticas anticompetitivas. A diferencia de la colusión clásica —centrada en los precios de bienes y servicios—, esta se materializa en el mercado de trabajo, donde el objeto de intercambio es la fuerza laboral. Su peligrosidad radica en que opera en un ámbito donde el trabajador, por definición, se encuentra en una posición estructuralmente más débil que el empleador, lo que amplifica los efectos de la práctica y los traslada directamente a la esfera de los derechos fundamentales.

La doctrina ha reconocido que estas conductas adoptan diversas modalidades. Los *wage fixing agreements* consisten en pactos entre empleadores para fijar o limitar remuneraciones, reduciendo artificialmente el salario competitivo. La autoridad peruana de competencia los ha descrito como acuerdos en los que “dos o más empresas acuerdan de forma conjunta la fijación o eliminación de remuneraciones u otras condiciones laborales de sus trabajadores, sea imponiendo un monto específico de remuneraciones o aceptando no superar determinados rangos”<sup>25</sup>.

En paralelo, los *no-poach agreements* implican un compromiso recíproco de no contratar personal de las empresas firmantes. Estos se han definido como “acuerdos anticompetitivos por los cuales cada empresa se compromete a no contactar, solicitar o contratar personal de las otras empresas que integran el acuerdo”<sup>26</sup>. Este tipo de acuerdo es el equivalente a un acuerdo de reparto de mercado en el mercado de productos o servicios y produce como efectos limitar la capacidad de los trabajadores, usando su ventaja de movilidad laboral, de negociar mejores sueldos<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), *Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral* (junio 2020), 9, <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>

<sup>26</sup> *Ibid*, pág. 7.

<sup>27</sup> Herbert Hovenkamp, “Competition Policy for Labour Markets,” *Roundtable on Competition Issues in Labour Markets*, OECD (2019), 8, [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)67/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)67/en/pdf)

Un debate doctrinal interesante se centra en sí estos acuerdos deben prohibirse *per se* o bajo una regla de razón. Algunos autores sugieren que podrían existir supuestos en que el intercambio de información salarial genere eficiencias, como en programas conjuntos de capacitación<sup>28</sup>. Sin embargo, la distinción entre acuerdos “desnudos” (netamente restrictivos) y “auxiliares” (instrumentales a una colaboración lícita) ofrece un criterio operativo<sup>29</sup>, en donde, los primeros deben ser proscritos, mientras los segundos evaluados bajo un test de proporcionalidad, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia norteamericana en los casos del *Silicon Valley no-poach litigation*<sup>30</sup>.

El argumento generalmente usado para la justificación de los acuerdos de “*no poach*” ha sido la protección por parte de las empresas de sus inversiones en capacitación de trabajadores o protección de secretos industriales o de otra índole. A este respecto, se ha señalado que, para lograr el fin anterior, bastaría con la aplicación individual, por parte de la empresa, de una cláusula de “*non-compete*” (“*Purely vertical noncompetition agreement*”), entendiéndose, los empleadores no necesitan acordarlo entre ellos<sup>31</sup>. En ese sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ha advertido que estas prácticas erosionan la productividad y reducen la movilidad social, afectando en particular a colectivos vulnerables —mujeres, jóvenes, migrantes—, que quedan atrapados en mercados segmentados<sup>32</sup>.

Desde un punto de vista económico, se trata de un supuesto de monopsonio colusorio<sup>33</sup>, un grupo reducido de empleadores actúa como un cartel de compradores, deprimiendo el precio de la mano de obra por debajo de su nivel competitivo. Ello produce efectos que trascienden la eficiencia, perpetúa la desigualdad salarial, restringe la movilidad laboral y refuerza la precarización estructural.

La experiencia comparada confirma la gravedad del fenómeno y la creciente atención que le otorgan las autoridades de competencia. Un ejemplo paradigmático se produjo en 2022 en Portugal, cuando la Autoridade da Concorrência (AdC) sancionó a 31 clubes de fútbol de primera y segunda división de la Liga Portuguesa de Fútbol Profesional (LPFP) por haber participado en un acuerdo restrictivo de competencia. Dicho acuerdo consistió en un pacto

---

<sup>28</sup> Ibid, pág. 7.

<sup>29</sup> Davis Rochella, “Talent Can’t Be Allocated: A Labor Economics Justification for No-Poaching Agreement Criminality in Antitrust Regulation,” *Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law* 12, no. 2 (2018): 308, <https://brooklynworks.brooklaw.edu/bjcfcl/vol12/iss2/2>

<sup>30</sup> El Silicon Valley no-poach litigation es el nombre con el que se conoce a una serie de demandas antimonopolio en Estados Unidos contra las grandes tecnológicas (Apple, Google, Intel, Adobe, Pixar, entre otras) por haber pactado “no-poach agreements” o pactos de no contratación de empleados entre sí.

<sup>31</sup> Herbert Hovenkamp, “Competition Policy for Labour Markets,” Ob. Cit. P. 9.

<sup>32</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Competition Issues in Labour Market – Note by Business and Industry Advisory Committee (BIAC)* (2019), [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)50/en/pd](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)50/en/pd)

<sup>33</sup> Alan Manning, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets* (Princeton: Princeton University Press, 2003).

generalizado para no contratar a jugadores que hubieran rescindido sus contratos laborales alegando problemas de salud vinculados a la pandemia de Covid-19<sup>34</sup>.

Según la resolución de la AdC, el objetivo del pacto era impedir que los futbolistas pudieran beneficiarse de la rescisión de sus contratos en virtud de la causa sanitaria, manteniéndolos “cautivos” en sus clubes de origen y restringiendo la posibilidad de negociar nuevas condiciones contractuales con otros equipos. En términos prácticos, ello limitaba la movilidad laboral de los jugadores, generaba un techo salarial artificial y reducía los incentivos de los clubes para competir por talento en un mercado caracterizado precisamente por la rivalidad en la contratación de deportistas.

Desde una perspectiva de derecho de la competencia, este caso fue tratado como un acuerdo de no contratación (no-poach agreement), equivalente a un pacto de reparto de mercado, solo que, en lugar de dividir territorios o clientes, se repartían trabajadores. En palabras de la propia autoridad portuguesa, la conducta perseguida “tenía como objeto restringir la competencia en el mercado laboral del fútbol profesional, afectando tanto a los jugadores como a la integridad del propio campeonato”<sup>35</sup>.

La decisión de la AdC reviste especial relevancia porque trasciende el ámbito deportivo: demuestra que la colusión laboral puede aparecer en mercados altamente visibles y regulados, y que sus efectos nocivos no se limitan a los trabajadores directamente afectados, sino que erosionan la calidad, dinamismo y competitividad sistémica de todo el sector. En este caso, al restringir la movilidad de jugadores, se reducía también la capacidad de los equipos más pequeños para atraer talento y competir en igualdad de condiciones, consolidando desigualdades estructurales dentro de la liga.

En Estados Unidos, el Departamento de Justicia (DOJ) y la Comisión Federal de Comercio (FTC) han sostenido que los acuerdos de no contratación y de fijación de salarios constituyen carteles duros, equiparables a la colusión en precios de bienes y servicios. Un hito reciente lo constituye el caso *United States v. VDA OC LLC (VDA) y Ryan Hee*, ventilado ante la Corte Federal de Nevada<sup>36</sup>.

VDA —una empresa de contratación de personal sanitario— fue acusada en 2021 de coludir con otro contratista del distrito escolar de Clark County (CCSD), mediante un acuerdo que impedía subir los salarios de los enfermeros y que prohibía contratar personal de la contraparte. El DOJ calificó estos hechos como un *wage-fixing agreement* y un *no-poach agreement*, señalando que tales conductas “privan a los trabajadores estadounidenses de salarios más altos y de la capacidad de negociar mejores empleos”<sup>37</sup>. Tras reconocer su

---

<sup>34</sup> Autoridade da Concorrência (AdC), “AdC Issues Sanctioning Decision for Anticompetitive Agreement in the Labor Market for the First Time,” *Autoridade da Concorrência*, 29 de abril de 2022, <https://bit.ly/42W1xvy>

<sup>35</sup> Ídem.

<sup>36</sup> U.S. Department of Justice, *United States v. VDA OC LLC and Ryan Hee*, Case No. 2:21-cr-00098-RFB-BNW (D. Nev., 2021–2023).

<sup>37</sup> U.S. Department of Justice, “Justice Department Requires VDA OC LLC and Former Manager to Pay for Labor Market Collusion,” Press Release, October 27, 2022.



culpabilidad en 2022, VDA fue condenada a pagar una multa criminal de US\$72,000, además de US\$68,000 en compensación directa a los trabajadores afectados.

Por su parte, Ryan Hee, gerente de la empresa, aceptó su participación en la conspiración y se sometió a un programa de desviación prejuicio que incluyó restricciones de residencia, entrega de pasaporte y 180 horas de servicio comunitario. En marzo de 2023, al verificarse el cumplimiento de las condiciones, el DOJ retiró los cargos<sup>38</sup>. Aun así, el precedente es histórico: constituye uno de los primeros casos en que la colusión laboral ha sido sancionada penalmente en Estados Unidos.

Este caso demuestra que las autoridades de competencia ya no consideran a los pactos de no contratación como simples incidentes laborales, sino como prácticas anticompetitivas estructurales que atentan contra la asignación eficiente de recursos en el mercado de trabajo. En efecto, el DOJ y la FTC han adoptado la postura de que el mercado laboral es, en sí mismo, un mercado relevante protegido por el derecho de la competencia, con lo cual trasladan la lógica tradicional de protección al consumidor hacia la protección del trabajador como actor económico.

El abordaje de la colusión laboral no se limita a Estados Unidos, pues, de igual modo, en la Unión Europea, la Comisión Europea ha sancionado acuerdos entre empresas que, mediante el intercambio de información sobre escalas salariales y beneficios, limitaron la competencia en la captación de personal. En el *Case AT.40153 – Employment Practices in Airlines*, la Comisión sostuvo que tales prácticas eran equivalentes a un cartel de precios en el mercado laboral, pues impedían que los trabajadores pudiesen beneficiarse de las dinámicas competitivas propias de un mercado abierto<sup>39</sup>. El razonamiento fue que, al eliminar la rivalidad entre empleadores, se distorsiona la asignación de la mano de obra y se socava la justicia salarial.

Otro precedente relevante proviene de Polonia, donde la Oficina de Competencia y Protección del Consumidor (UOKiK, por sus siglas en polaco) sancionó a la Liga de Baloncesto Masculino y a 16 de sus clubes integrantes por prácticas colusorias en perjuicio de los jugadores durante la temporada 2019/2020, en el contexto de la pandemia del Covid-19. La investigación reveló que los clubes, bajo la coordinación de la liga, acordaron rescindir de manera unilateral los contratos de los jugadores y retener parte de los salarios adeudados, con el pretexto de la emergencia sanitaria<sup>40</sup>.

Según la UOKiK, este acuerdo tuvo como efecto inmediato la eliminación de un factor esencial de competencia en el mercado laboral deportivo: la rivalidad entre clubes por la contratación y retención de los mejores jugadores. Al actuar de manera concertada, los

---

<sup>38</sup> Federal Trade Commission, *Notice of Proposed Rulemaking on Non-Compete Clauses* (Washington, D.C., enero de 2023).

<sup>39</sup> Comisión Europea, *Case AT.40153 – Employment Practices in Airlines* (Bruselas, 2017).

<sup>40</sup> Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK), “Basketball Clubs Violated Competition – Decision of President of UOKiK,” *UOKiK – About Us – News*, 2022, <https://bit.ly/3G6SwpU>

equipos redujeron artificialmente los costos salariales y privaron a los deportistas de la posibilidad de negociar en un mercado abierto, lo que configuró un pacto horizontal de fijación indirecta de condiciones laborales.

El caso polaco resulta paradigmático porque pone de manifiesto cómo, incluso en un mercado caracterizado por la alta exposición mediática y el seguimiento público, los actores económicos pueden incurrir en colusión laboral encubierta, bajo justificaciones aparentemente razonables como la crisis sanitaria. Desde el punto de vista del derecho de la competencia, la decisión reafirma que la pandemia no justifica la suspensión de las garantías de libre competencia, y que los acuerdos empresariales que reduzcan salarios o restrinjan la movilidad laboral deben ser tratados como carteles duros, independientemente del contexto en que se produzcan.

Económicamente, el acuerdo supuso un traslado de los costos de la crisis hacia los trabajadores, debilitando el principio de justicia contractual y desincentivando la innovación y la resiliencia en el sector deportivo. Jurídicamente, el caso se interpreta como una vulneración no solo de las normas de competencia, sino también de los derechos fundamentales de los jugadores a percibir un salario justo por el trabajo ya realizado.

El precedente de Polonia se suma al de Portugal y Estados Unidos, reforzando una conclusión crítica, en el sentido de quem, la colusión laboral no se limita a acuerdos explícitos de no contratación o wage-fixing, sino que también puede manifestarse en pactos de rescisión colectiva, congelación de salarios o reducción unilateral de beneficios, siempre que se configure una acción coordinada entre empleadores que restrinja la competencia en el mercado de trabajo. Este tipo de prácticas pone en evidencia que los mercados laborales, al igual que los de bienes y servicios, requieren de un escrutinio activo por parte de las autoridades de competencia para garantizar condiciones de equidad y eficiencia.

En América Latina, la respuesta ha sido desigual, pero emergen precedentes relevantes. Por ejemplo, en Brasil, el Consejo Administrativo de Defensa Económica (CADE) ha emitido guías técnicas sobre acuerdos de no contratación en el deporte profesional, en particular en el fútbol. Estos lineamientos reconocen que los pactos entre clubes para restringir la contratación de jugadores constituyen acuerdos colusorios prohibidos, al limitar la movilidad de los atletas y deprimir sus salarios<sup>41</sup>. Se trata de uno de los primeros intentos en la región de trasladar el derecho de la competencia al mercado laboral de manera explícita.

En Chile, la Fiscalía Nacional Económica (FNE) incluyó en su agenda de estudios de mercado 2021–2022 la preocupación por los efectos de la concentración y posibles prácticas anticompetitivas en la contratación de personal en sectores intensivos en servicios digitales y plataformas (*gig economy*)<sup>42</sup>. Aunque no se han emitido sanciones, el simple hecho de iniciar investigaciones revela un reconocimiento de que la colusión laboral constituye un fenómeno que amenaza la equidad y eficiencia del mercado laboral.

---

<sup>41</sup> Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), *Guía sobre acuerdos de no contratación en el deporte profesional* (Brasília: CADE, 2021).

<sup>42</sup> Fiscalía Nacional Económica (FNE), *Agenda de estudios de mercado 2021–2022* (Santiago: FNE, 2022).

Por su parte, en México, la Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE) ha dado pasos decisivos en la incorporación del mercado laboral dentro de la agenda del derecho de la competencia. Desde 2020, la autoridad advirtió —mediante informes sectoriales— que los acuerdos de fijación de salarios entre empleadores constituyen una violación directa de la Ley Federal de Competencia Económica, en tanto restringen la movilidad de la fuerza laboral y afectan de manera desproporcionada a los colectivos más vulnerables<sup>43</sup>, como las mujeres y los jóvenes. Esta advertencia no quedó en el plano teórico, sino que, en 2021, la COFECE sancionó a 17 clubes de la primera división de la Liga Mexicana (Liga MX), a la Federación Mexicana de Fútbol y a ocho personas físicas por ejecutar un esquema colusorio que se extendió por más de una década (2008–2018)<sup>44</sup>.

La práctica incluía dos modalidades: i) la imposición de un tope salarial en la liga femenina, lo que eliminaba cualquier competencia entre clubes por el talento de las futbolistas e institucionalizaba la discriminación salarial por razón de género, y ii) la segmentación del mercado de la liga masculina mediante acuerdos de no contratación (no-poach), que impedían a los jugadores negociar libremente con otros clubes y los obligaban a permanecer en sus equipos de origen. La COFECE concluyó que estas conductas no solo vulneraban la libre competencia, sino que también reproducían inequidades históricas en el deporte profesional, al consolidar barreras de acceso y restringir el desarrollo de carreras deportivas bajo condiciones justas.

Este caso es ilustrativo por varias razones, pues, en primer lugar, confirma que la colusión laboral no es un fenómeno hipotético, sino una realidad tangible en sectores de alta concentración y fuerte exposición pública, como lo es el fútbol profesional. En segundo lugar, demuestra que la colusión laboral puede operar de forma interseccional, reforzando desigualdades preexistentes, ya que, en el caso mexicano, la fijación de salarios máximos en la liga femenina no solo fue un acuerdo colusorio, sino también una forma de discriminación estructural de género, lo que multiplica sus efectos negativos sobre la equidad y la movilidad social. Finalmente, evidencia que los mercados laborales deben ser reconocidos como mercados relevantes bajo la lógica del derecho de la competencia, donde la fuerza de trabajo constituye un insumo cuya asignación eficiente es tan crucial como la de los bienes o servicios.

La lección para la República Dominicana resulta evidente y es que ignorar la colusión laboral implica perpetuar un vacío normativo y jurisprudencial que permite la explotación de trabajadores en sectores de alta concentración empresarial —como call centers, servicios financieros o agroindustria— y que condena al mercado laboral a permanecer en una situación de asimetría estructural.

---

<sup>43</sup> Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), *Informe sobre la competencia en los mercados laborales* (Ciudad de México: COFECE, 2020).

<sup>44</sup> Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), “COFECE sanciona a 17 clubes de la Liga MX, a la Federación Mexicana de Fútbol y 8 personas físicas por coludirse en el mercado de fichaje de las y los futbolistas,” comunicado de prensa, 23 de septiembre de 2021, <https://bit.ly/3zj2uAu>.

Desde un punto de vista jurídico, la paradoja es profunda, pues, mientras la autonomía colectiva de los trabajadores —sindicatos, negociación colectiva, huelga— se encuentra expresamente protegida por la Constitución y los convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la coordinación horizontal entre empleadores para restringir la competencia carece de toda legitimidad y debe ser considerada ilícita. Se configura así un contrasentido normativo: aquello que es lícito para equilibrar las asimetrías de poder (la concertación obrera) resulta vedado para quienes detentan el poder económico (los empleadores).

En este sentido, tanto el derecho de la competencia como el derecho laboral convergen en la misma finalidad de garantizar el trabajo digno como expresión de justicia social. Si el derecho de la competencia protege a los consumidores frente a precios artificialmente inflados, resulta incongruente que no proteja a los trabajadores frente a salarios artificialmente deprimidos. La experiencia comparada demuestra que los tribunales y autoridades de competencia pueden y deben incorporar el mercado laboral dentro de su campo de acción, no solo para asegurar eficiencia económica, sino también para resguardar los valores constitucionales de igualdad, equidad y dignidad humana.

### **III. República Dominicana ante el espejo: riesgos latentes y vacíos normativos**

El ordenamiento dominicano en materia de competencia —fundado en la Ley núm. 42-08 de Defensa de la Competencia— fue diseñado bajo el paradigma clásico de los mercados de bienes y servicios. El artículo 5 de la Ley tipifica como prohibidas:

Quedan prohibidas las prácticas, los actos, convenios y acuerdos entre agentes económicos competidores, sean estos expresos o tácitos, escritos o verbales, que tengan por objeto o que produzcan o puedan producir el efecto de imponer injustificadamente barreras en el mercado<sup>45</sup>.

Desde una interpretación teleológica, este enunciado podría abarcar acuerdos entre empleadores, en tanto los salarios constituyen un precio en el mercado laboral. Sin embargo, la práctica institucional de ProCompetencia refleja una laguna evidente y no es más que, hasta la fecha, no se ha investigado ni han sido sancionadas colusiones en la contratación de trabajadores.

Este silencio no es casual, sino que, responde a un sesgo histórico que concibe el mercado relevante únicamente desde la óptica del consumidor final, invisibilizando al trabajador como sujeto económico. La doctrina comparada ha advertido, sin embargo, que la fuerza laboral es un “insumo esencial” sujeto a dinámicas competitivas, cuya manipulación por vía de acuerdos ilícitos genera efectos equivalentes —o incluso más graves— que la fijación de precios en bienes de consumo masivo<sup>46</sup>. El trabajo humano, más que una mercancía, es el

<sup>45</sup> República Dominicana, *Ley núm. 42-08 de Defensa de la Competencia*, Gaceta Oficial núm. 10476, 2008, art. 5.

<sup>46</sup> Alan Manning, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets* (Princeton: Princeton University Press, 2003).

vehículo de la dignidad personal; su devaluación a través de pactos colusorios erosiona no solo la eficiencia económica, sino también la justicia social.

El Código de Trabajo dominicano tampoco llena este vacío, pues, si bien en su artículo 192 garantiza el derecho a un salario justo y en su artículo 46 reconoce la libertad de contratación<sup>47</sup>, su diseño normativo responde a una lógica bilateral —empleador y trabajador—, sin prever la hipótesis de colusión horizontal entre empresas competidoras por mano de obra. El resultado es una asimetría regulatoria, se sancionan con rigor los carteles de precios en mercados de bienes (arroz, cemento, telecomunicaciones), pero se guarda silencio frente a los carteles de trabajo, cuyos efectos inciden directamente sobre derechos fundamentales.

Este vacío normativo genera una situación paradójica, mientras que el ordenamiento jurídico sanciona con rigor los carteles de precios en mercados de bienes y servicios, no contempla sanciones frente a la colusión en el mercado laboral, aun cuando los efectos de esta última son más gravosos, pues impactan directamente la esfera de los derechos fundamentales. En la práctica, la ausencia de controles convierte a los trabajadores en sujetos expuestos a conductas monopsonísticas —cuando pocos empleadores concentran poder de compra de trabajo— o a esquemas cartelizadores del empleo, donde las empresas actúan como un “cártel de compradores”, deprimiendo artificialmente los salarios y limitando la movilidad.

Respecto de lo anterior, el Tribunal Constitucional dominicano ha expresado en su Sentencia TC/0058/13 del 15 de abril del año 2013, lo siguiente:

El derecho al trabajo es parte esencial del Estado Social y democrático de derecho que diseña el artículo 7 de la Constitución de la República. A su vez, el mismo es reconocido como un derecho, un deber y una función social, que debe ejercerse con la asistencia y regulación del Estado. Su contenido esencial se manifiesta en un doble aspecto: por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo; y por otro, el derecho a no ser despedido, sino por justa causa. Así, toda persona tiene derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y debe realizarse en condiciones dignas y justas<sup>48</sup>.

Desde una perspectiva económica, este vacío permite la consolidación de mercados laborales cautivos (*captive labor markets*), donde los trabajadores, especialmente los jóvenes, las mujeres y los migrantes, carecen de verdaderas opciones de movilidad, lo que perpetúa desigualdades estructurales y restringe la productividad sistémica. Mientras el derecho de la competencia vigila con celo los precios de bienes y servicios, desatiende el precio del trabajo, a pesar de que este último constituye el principal medio de subsistencia de la población y el motor del crecimiento económico.

En definitiva, la omisión del Código de Trabajo en materia de colusión laboral no solo refleja un rezago normativo frente a las tendencias internacionales (EE. UU., UE, Brasil, Chile,

<sup>47</sup> República Dominicana. *Código de Trabajo*. Ley núm. 16-92. Gaceta Oficial núm. 9853, 1992.

<sup>48</sup> República Dominicana, Tribunal Constitucional, *Sentencia TC/0058/13*, 15 de abril de 2013, consultada el 12 de mayo de 2022, <https://www.tribunalconstitucional.gob.do/consultas/secretaría/sentencias/tc005813>

México), sino que plantea una contradicción constitucional en donde se reconocen de manera paralela la libre competencia y el trabajo digno, pero no se articulan instrumentos efectivos para armonizar ambos mandatos en el terreno más sensible, que es el mercado laboral.

La reciente Ley núm. 47-25 de Compras y Contrataciones Públicas constituye un hito en la política dominicana de lucha contra las prácticas anticompetitivas, al reconocer expresamente la colusión como uno de los principales riesgos para la integridad de los procesos de contratación estatal. Dos disposiciones resultan paradigmáticas: por un lado, el artículo 108, apartado 3) introduce la obligación de los oferentes de presentar una declaración jurada de oferta libre de colusión<sup>49</sup>, lo que coloca la carga de transparencia directamente en el agente económico que participa en licitaciones; y, por otro, el artículo 116 dispone la exclusión automática de oferentes incurso en prácticas prohibidas, incluyendo de forma expresa las licitaciones colusorias sancionadas por la Ley núm. 42-08 de Defensa de la Competencia<sup>50</sup>.

Este diseño normativo no solo tipifica la colusión como un ilícito administrativo en materia de contrataciones, sino que también refuerza la coordinación interinstitucional entre ProCompetencia y la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP), articulando los principios de la libre competencia con los de la transparencia administrativa. Desde una perspectiva sistémica, este avance confirma que el legislador dominicano reconoce la gravedad de la colusión como una amenaza directa a la eficiencia económica, a la transparencia y a la confianza institucional, al distorsionar tanto los precios como la asignación de recursos públicos.

No obstante, este progreso normativo revela al mismo tiempo una asimetría regulatoria. Si bien el legislador ha blindado los procesos de contratación pública contra los pactos colusorios, no ha extendido con igual rigor esa protección al mercado laboral, donde la colusión entre empleadores sigue siendo un terreno inexplorado. Paradójicamente, los mismos efectos que la Ley 47-25 busca prevenir en la contratación pública —precios inflados, exclusión de competidores, captura institucional— pueden reproducirse en el ámbito laboral en forma de salarios deprimidos, movilidad restringida y segmentación social. Esta omisión plantea la necesidad de un debate jurídico-constitucional para determinar si la colusión es inaceptable en las compras públicas por atentar contra la eficiencia y la equidad, ¿por qué no ha de serlo cuando afecta el salario y la libertad de trabajo, bienes protegidos con igual rango constitucional?

En definitiva, la omisión dominicana contrasta con la tendencia global hacia la protección del trabajador como beneficiario indirecto del derecho de la competencia. La ampliación del alcance de la Ley 42-08 hacia la colusión laboral no requiere, necesariamente, una reforma legislativa, sino una reinterpretación evolutiva a la luz de los artículos 50 y 62 de la Constitución, ya mencionados, que obligan a armonizar la libertad de empresa con el derecho al trabajo digno. Ello convertiría a la República Dominicana en pionera en la región, cerrando

---

<sup>49</sup> República Dominicana, *Ley núm. 47-25 de Compras y Contrataciones Públicas*, Gaceta Oficial, 2025, art. 108.3.

<sup>50</sup> *Ibid*, art. 116.

un vacío normativo que hoy favorece la perpetuación de mercados laborales segmentados y excluyentes.

#### **IV. Hacia una política de competencia laboral inclusiva**

Como ha sido abordado hasta ahora, el impacto de la colusión laboral no es menor, pues, involucra salarios artificialmente bajos, menor movilidad social, precarización del empleo femenino y exclusión de personas con discapacidad. En este escenario, la falta de regulación convierte a los trabajadores en la “parte débil” de un mercado laboral que no siempre responde a principios de justicia y equidad, pese al reconocimiento constitucional del derecho al trabajo digno y de la libre competencia.

En la práctica, los efectos nocivos trascienden lo puramente económico y penetran en el núcleo de los derechos fundamentales. La erosión del salario competitivo debilita la capacidad del trabajador de negociar una retribución justa, en contravención a los convenios 95<sup>51</sup> y 131<sup>52</sup> de la OIT sobre protección del salario. La restricción a la movilidad social — producto de los acuerdos de no contratación— consolida, como hemos señalado, mercados laborales segmentados o *captive labor markets*, donde los trabajadores quedan atados a un solo empleador, limitando su ascenso socioeconómico, profundizando la desigualdad estructural y socavando la cohesión democrática.

---

<sup>51</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio núm. 95 sobre la protección del salario*, adoptado el 1 de julio de 1949, en vigor desde el 24 de septiembre de 1952.

<sup>52</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio núm. 131 sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en desarrollo*, adoptado el 22 de junio de 1970, en vigor desde el 29 de junio de 1972.

La discriminación indirecta profundiza las brechas estructurales del mercado laboral dominicano. En sectores de elevada concentración —call centers, agroindustria, servicios financieros y construcción— los efectos de la colusión laboral y del poder monopsonístico recaen con mayor severidad sobre colectivos históricamente vulnerables. Los jóvenes que intentan insertarse en su primer empleo, las mujeres que predominan en ocupaciones feminizadas y los trabajadores migrantes sujetos a condiciones de precariedad y a barreras legales para el acceso a la formalidad se convierten en los principales damnificados. En estos casos, la restricción de la competencia no solo limita la posibilidad de negociar mejores salarios, sino que cristaliza patrones de exclusión social que afectan directamente la igualdad material reconocida por la Constitución dominicana y por los convenios internacionales de la OIT.

A esta dimensión se suma un impacto económico de largo alcance. La ausencia de competencia efectiva por talento desincentiva la innovación y la inversión en capital humano, elementos esenciales para la productividad sistémica. Cuando los empleadores no rivalizan por atraer y retener trabajadores calificados, se debilita el incentivo para desarrollar programas de capacitación, mejorar las estructuras organizacionales o invertir en nuevas tecnologías. El resultado es un círculo vicioso: salarios artificialmente deprimidos, baja motivación, menor productividad y, en última instancia, estancamiento del crecimiento económico.

Desde la óptica de la política pública, este fenómeno resulta particularmente contradictorio. Por un lado, la República Dominicana se ha comprometido, a través del Plan Nacional de Competitividad<sup>53</sup>, a impulsar un modelo económico basado en la innovación, la productividad y la creación de empleos de calidad. Por otro, la persistencia de prácticas colusorias en el mercado laboral actúa en sentido contrario, erosionando la base misma sobre la que debería construirse un desarrollo sostenible. No es casual que este desfase choque directamente con los compromisos internacionales asumidos en el marco de la Agenda 2030, en particular con el Objetivo de Desarrollo Sostenible núm. 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS núm. 10 (reducción de las desigualdades)<sup>54</sup>.

En suma, la discriminación indirecta y la falta de competencia por talento no constituyen solo fallas económicas, sino también fallas institucionales y democráticas. Permiten que subsista un mercado laboral segmentado en el que la eficiencia se sacrifica en beneficio de estructuras empresariales rígidas, y en el que la igualdad de oportunidades —principio fundante de todo Estado social y democrático de derecho— queda reducida a un ideal retórico sin materialización efectiva.

Frente a este panorama, la República Dominicana necesita dar un paso decisivo en reconocer la colusión laboral como práctica anticompetitiva. Ello supone ampliar el alcance del derecho de la competencia hacia el mercado de trabajo, armonizando el artículo 50 de la Constitución

---

<sup>53</sup> República Dominicana. *Plan Nacional de Competitividad Sistémica*. Marzo 2007. Santo Domingo: Consejo Nacional de Competitividad.

<sup>54</sup> Naciones Unidas, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución A/RES/70/1, adoptada el 25 de septiembre de 2015, Objetivos de Desarrollo Sostenible núm. 8 y 10.



—que garantiza la libre competencia y la libertad de empresa— con el artículo 62, que consagra el derecho al trabajo digno y a condiciones justas. Somos reiterativos en afirmar que la omisión de este ámbito perpetúa un vacío normativo que expone a los trabajadores a conductas monopsonísticas y cartelizadoras del empleo.

La República Dominicana debe colocarse a la vanguardia regional mediante tres ejes estratégicos. Primero, una reforma legal, que incorpore de manera expresa los acuerdos de fijación salarial y de no contratación como prácticas prohibidas en la Ley núm. 42-08, siguiendo el modelo comparado. Segundo, una coordinación institucional efectiva entre ProCompetencia y el Ministerio de Trabajo, capaz de aplicar metodologías de detección indirecta (correlaciones salariales, barreras de movilidad, patrones de rotación anómalos) e incluso inteligencia artificial, como ya lo hace la DGCP en compras públicas. Tercero, un enfoque inclusivo, que conciba la política de competencia laboral no solo como un instrumento de eficiencia económica, sino como garantía de igualdad y de justicia social. Ello implica establecer mecanismos de transparencia salarial, asegurar la movilidad ascendente y proteger de manera particular a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

En definitiva, reconocer la colusión laboral como ilícito anticompetitivo no es un mero ajuste técnico, sino un imperativo constitucional y democrático. Supone cerrar la brecha entre el derecho de la competencia y el derecho laboral, colocando al trabajador en el centro de la protección jurídica. La República Dominicana tiene la oportunidad de convertirse en pionera en la región, articulando una política de competencia laboral inclusiva que alinee la eficiencia económica con la justicia social y que transforme la libre competencia en una verdadera garantía de trabajo digno y movilidad social.

## Conclusión

La colusión laboral ya no puede ser entendida como un fenómeno marginal dentro del derecho de la competencia. La evidencia comparada demuestra que los acuerdos de fijación salarial, los pactos de no contratación y los esquemas monopsonísticos producen efectos equivalentes —e incluso más lesivos— que los carteles clásicos en bienes y servicios, deprimen los salarios, erosionan la movilidad social y consolidan mercados laborales cautivos donde el trabajador se convierte en rehén de estructuras empresariales concentradas.

En la República Dominicana, esta realidad adquiere un matiz especialmente preocupante. La persistente informalidad laboral, la concentración de empleadores en sectores estratégicos como call centers, servicios financieros, construcción y agroindustria, y la brecha salarial de género que oscila entre el 16 % y el 20 %, constituyen el caldo de cultivo perfecto para que la colusión laboral se desarrolle silenciosamente, sin sanción jurídica ni atención institucional. La omisión del legislador y la inactividad de ProCompetencia revelan un sesgo normativo que reduce la competencia al ámbito de los consumidores, olvidando que el trabajador es también un sujeto económico cuya dignidad depende de mercados abiertos y justos.

Desde un plano constitucional, este vacío contradice el mandato del artículo 50 sobre libre competencia y del artículo 62 sobre trabajo digno en donde ambos derechos no son antagonistas, sino complementarios. La competencia en el mercado laboral es condición necesaria para que el derecho al trabajo deje de ser una promesa retórica y se materialice en salarios justos, igualdad de oportunidades y movilidad social. Ignorar esta interrelación es perpetuar un modelo económico que privilegia la eficiencia formal sobre la justicia material, debilitando la cohesión democrática.

La experiencia internacional ofrece lecciones contundentes. Portugal, Polonia, México, Estados Unidos y la Unión Europea ya han sancionado la colusión laboral como un cartel duro, equiparándolo a las prácticas más graves del derecho de la competencia. Brasil y Chile avanzan con estudios y guías técnicas, reconociendo la urgencia de ampliar la mirada hacia el mercado de trabajo. La República Dominicana, en cambio, permanece rezagada. La paradoja es evidente, pues, mientras la Ley 47-25 protege las contrataciones públicas de la colusión, el mercado laboral permanece desprotegido frente a pactos empresariales que afectan de manera directa el salario y la libertad de los trabajadores.

El desafío es entonces político, jurídico y democrático. Se requiere una reforma legal que incorpore expresamente los acuerdos de no contratación y de fijación salarial dentro de la Ley núm. 42-08; una coordinación institucional entre ProCompetencia y el Ministerio de Trabajo que permita detectar y sancionar estas prácticas, y un enfoque inclusivo que garantice que la política de competencia proteja también a los colectivos más vulnerables, en coherencia con los compromisos de la Agenda 2030 y la jurisprudencia interamericana en materia de derechos laborales.

Metodológicamente, el presente análisis ha recurrido al derecho comparado, al análisis económico del derecho y a la interpretación constitucional teleológica, demostrando que la colusión laboral no es una cuestión meramente técnica, sino un fenómeno con profundas repercusiones jurídicas, económicas y democráticas.

Más allá de lo técnico, esta investigación concluye con una afirmación categórica: sin competencia efectiva en el mercado laboral, no puede hablarse de trabajo digno, ni de justicia social, ni de verdadera democracia económica. Reconocer la colusión laboral como ilícito anticompetitivo no es una opción, sino un imperativo constitucional. La República Dominicana tiene ante sí la oportunidad de convertirse en pionera regional, transformando la libre competencia en un instrumento no solo de eficiencia, sino también de equidad y dignidad.

La historia demuestra que la democracia no se mide solo en las urnas, sino también en la justicia de sus mercados. En nuestro país, reconocer la colusión laboral como ilícito es el paso indispensable para que la libertad económica y la dignidad humana caminen de la mano.

## Referencias bibliográficas

Autoridade da Concorrência (AdC). “AdC Issues Sanctioning Decision for Anticompetitive Agreement in the Labor Market for the First Time.” *Autoridade da Concorrência*, 29 de abril de 2022. <https://bit.ly/42W1xvy>.

Banco Central de la República Dominicana (BCRD). *Boletín Trimestral del Mercado Laboral: Abril–Junio 2024*. Santo Domingo: BCRD, 2024. [https://cdn.bancentral.gov.do/documents/publicaciones-economicas/boletin-trimestral-del-mercado-laboral/documents/Boletin\\_Trimestral\\_Mercado\\_Laboral\\_abr-jun\\_2024.pdf](https://cdn.bancentral.gov.do/documents/publicaciones-economicas/boletin-trimestral-del-mercado-laboral/documents/Boletin_Trimestral_Mercado_Laboral_abr-jun_2024.pdf).

Banco Mundial. *Bank Concentration (% of Bank Assets) – Dominican Republic*. 2021. TheGlobalEconomy.com. [https://www.theglobaleconomy.com/Dominican-Republic/banking\\_system\\_concentration](https://www.theglobaleconomy.com/Dominican-Republic/banking_system_concentration).

Boal, William, y Michael Ransom. “Monopsony in the Labor Market.” *Journal of Economic Literature* 35, no. 1 (1997): 86–112. American Economic Association. <https://www.jstor.org/stable/2729694>.

Comisión Europea. *Case AT.40153 – Employment Practices in Airlines*. Bruselas, 2017.

Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE). *Informe sobre la competencia en los mercados laborales*. Ciudad de México: COFECE, 2020.

———. “COFECE sanciona a 17 clubes de la Liga MX, a la Federación Mexicana de Fútbol y 8 personas físicas por coludirse en el mercado de fichaje de las y los futbolistas.” Comunicado de prensa, 23 de septiembre de 2021. <https://bit.ly/3zj2uAu>.

Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). *Guía sobre acuerdos de no contratación en el deporte profesional*. Brasília: CADE, 2021.

CustomerServ. “Dominican Republic Call Center Industry.” *CustomerServ.com*, 2023. <https://www.customerserv.com/dominican-republic-call-center>.

Ferrier, Dominique. *La liberté du commerce et de l’industrie*. En *Libertés et droits fondamentaux*, 16.<sup>a</sup> ed., 733. París: Dalloz, 2010.

Federal Trade Commission. *Notice of Proposed Rulemaking on Non-Compete Clauses*. Washington, D.C., enero de 2023.

Ganadora 3er lugar- Profesionales  
Tercera edición “Escribiendo X la Competencia 2025”

Fiscalía Nacional Económica (FNE). *Agenda de estudios de mercado 2021–2022*. Santiago: FNE, 2022.

Herrera Carbuccia, Miriam R. *Jurisprudencia en materia laboral. Estudios y Sentencias*. Santo Domingo: Imprenta Soto Castillo, 2019.

Hovenkamp, Herbert. “Competition Policy for Labour Markets.” *Roundtable on Competition Issues in Labour Markets*. OECD, 2019. [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)67/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)67/en/pdf).

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI). *Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral*. Junio 2020. <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa+Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>.

Marinescu, Ioana, y Eric A. Posner. *Why Has Antitrust Law Failed Workers?* University of Chicago Law School, 2024. SSRN. <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/5114634.pdf?abstractid=5114634>.

Manuel Ramírez, *Estudios sobre la Constitución Española de 1978*, 42. Zaragoza: Pórtico, 1979.

Martínez Abascal, V. A. “Derecho al trabajo y políticas de empleo.” En A. V. Sampere Navarro (dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, 1301–1367. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

Manning, Alan. *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*. Princeton: Princeton University Press, 2003.

———. “Monopsony in Labor Markets.” *Journal of Economic Perspectives* 35, no. 1 (2021): 3–26. <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.3>.

Naidu, Suresh, Eric Posner, y E. Glen Weyl. “Antitrust Remedies for Labor Market Power.” *Harvard Law Review* 132, no. 2 (2018): 536–601. <https://harvardlawreview.org/2018/12/antitrust-remedies-for-labor-market-power/>.

Naciones Unidas. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución A/RES/70/1, adoptada el 25 de septiembre de 2015. Nueva York: Naciones Unidas.

Oficina Nacional de Estadística (ONE). *Evolución de la brecha salarial de género, ENCFT 2014–2020*. Santo Domingo: ONE, 2020. <https://www.one.gob.do/media/n2cmse2o/evoluci%C3%B3n-de-brecha-salarial-de-g%C3%A9nero-encft-2014-2020.pdf>.

Ganadora 3er lugar- Profesionales  
Tercera edición “Escribiendo X la Competencia 2025”

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Constitución de la OIT*. Adoptada el 28 de junio de 1919. Ginebra: OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::P12000\\_INSTRUMENT\\_ID:312236](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::P12000_INSTRUMENT_ID:312236).

———. *Convenio núm. 95 sobre la protección del salario*. Adoptado el 1 de julio de 1949. En vigor desde el 24 de septiembre de 1952.

———. *Convenio núm. 131 sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en desarrollo*. Adoptado el 22 de junio de 1970. En vigor desde el 29 de junio de 1972.

———. *El trabajo agrícola en América Latina y el Caribe: Desafíos para la protección de los derechos laborales*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2021.

———. *La brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis global*. Ginebra: OIT, 2018. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Competition Issues in Labour Market – Note by Business and Industry Advisory Committee (BIAC)*. 2019. [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)50/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)50/en/pdf).

Palomeque López, María del Carmen, y Manuel Álvarez de la Rosa. *Derecho del trabajo*. 22.ª ed. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2014.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Análisis de brecha salarial de género en República Dominicana*. Santo Domingo: PNUD, 2022. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-02/An%C3%A1lisis%20de%20brecha%20salarial%20RD%20%282022%29-documento.pdf>.

República Dominicana. *Código de Trabajo*. Ley núm. 16-92. Gaceta Oficial núm. 9853, 1992.

———. *Constitución de la República Dominicana: Texto Consolidado con Reformas hasta 2015*. Santo Domingo: Asamblea Nacional Revisora, 2015.

———. *Ley núm. 42-08 de Defensa de la Competencia*. Gaceta Oficial núm. 10476, 2008.

———. *Ley núm. 47-25 de Compras y Contrataciones Públicas*. Gaceta Oficial, 2025.

———. *Plan Nacional de Competitividad Sistémica*. Marzo 2007. Santo Domingo: Consejo Nacional de Competitividad.

———. Tribunal Constitucional. *Sentencia TC/0058/13*. 15 de abril de 2013. Consultada el 12 de mayo de 2022. <https://www.tribunalconstitucional.gob.do/consultas/secretaria/sentencias/tc005813>.

Rochella, Davis. “Talent Can’t Be Allocated: A Labor Economics Justification for No-Poaching Agreement Criminality in Antitrust Regulation.” *Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law* 12, no. 2 (2018): 308. <https://brooklynworks.brooklaw.edu/bjcfcl/vol12/iss2/2>.

Tribunal Constitucional de España. *STC 225/1993*, 8 de julio, FJN 3.  
Unión Europea. *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 202, 7 de junio de 2016.

———. *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. Art. 101. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 202, 7 de junio de 2016.

U.S. Department of Justice. *United States v. VDA OC LLC and Ryan Hee*, Case No. 2:21-cr-00098-RFB-BNW (D. Nev., 2021–2023).

———. “Justice Department Requires VDA OC LLC and Former Manager to Pay for Labor Market Collusion.” Press Release, October 27, 2022.

United States Congress. *Sherman Antitrust Act*, 15 U.S.C. §§ 1–7 (promulgada el 2 de julio de 1890).

Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK). “Basketball Clubs Violated Competition – Decision of President of UOKiK.” *UOKiK – About Us – News*, 2022. <https://bit.ly/3G6SwpU>