

“Reforma” laboral: salarios bajos y menor competitividad

Los salarios en el mercado se rigen por la competitividad y creación de valor. Para que un negocio pueda sostenerse en un mercado competitivo, tiene que pagar a sus empleados salarios competitivos. Si el negocio no necesita ser competitivo para mantenerse operando, entonces los salarios tampoco necesitan serlo; este fenómeno ocurre cuando los mercados no son libres.

Los mercados no son competitivos cuando el gobierno impone sobrerregulaciones que remueven el atributo de más valor en los mercados libres, su autorregulación.

El exceso de regulación se refleja en: permisos y requisitos para hacer negocios, fijación de precios para el acarreo comercial interno, impuestos altos, leyes ocupacionales, leyes de subsidio corporativo, leyes de protección del mercado y leyes laborales. Esto limita el desarrollo del mercado y causa que haya una baja apropiabilidad, lo que lleva a bajos retornos de la actividad económica, baja competitividad y bajos niveles de inversión y empresarismo.

En el libre mercado, debido a la alta competitividad, los participantes están continuamente luchando por mantenerse relevantes; para ello, tienen que ser innovadores y esto causa que haya inversión, creación de nuevos y mejores empleos y



Jorge L. Rodríguez

Presidente del Instituto de Libertad Económica para Puerto Rico

mejor compensación. En un mercado libre y competitivo, el patrono y el empleado establecen cuál será la compensación y en qué condiciones; el patrono, evaluando libre y voluntariamente qué es lo mejor para mantener su negocio competitivo; y el empleado, determinando libre y voluntariamente si su desempeño está siendo valorado como espera.

En Estados Unidos, el empleo es *at will* (a voluntad). Los contratos de trabajo establecen que el empleo es por un período de tiempo indefinido y puede ser rescindido por el empleador o el empleado, en cualquier momento.

Múltiples estudios han demostrado que los mercados laborales con normas de empleo a voluntad tienen mayor inversión, innovación, competitividad y mejores salarios. Puerto Rico es la

“ Múltiples estudios han demostrado que los mercados

laborales con normas de empleo a voluntad tienen mayor inversión, innovación, competitividad y mejores salarios. Puerto Rico es la única jurisdicción de EE.UU. que no tiene empleo a voluntad. Este tipo de política pública desincentiva el emprendimiento y la innovación”

única jurisdicción de EE.UU. que no tiene empleo a voluntad.

Este tipo de política pública desincentiva el emprendimiento y la innovación.

Un mercado laboral libre crea las condiciones para mejores salarios y beneficios; de no serlo, no se estarán cotizando en el mercado mejores oportunidades, empleos y salarios para los empleados. La ley laboral en Puerto Rico impide a los empresarios tomar las decisiones gerenciales que entiendan pertinentes para ser competitivos y limita las oportunidades de los trabajadores de acceder a un mayor número de oportunidades (y a mejores postores) basándose en sus talentos, méritos y desempeño profesional.

Es posible que, por la temporera inyección de fondos federales (no de la actividad económica productiva), sigamos manteniendo al mercado engañado unos cuantos años más y que la función de autorregulación y eficiencia no sea necesaria para poder evaluar el resultado de nuestra política pública laboral actual; pero cuando necesitemos la innovación y el esfuerzo para crear valor y, con ello, mejores empleos, la ley laboral impondrá significativas restricciones y limitaciones a las empresas y sus empleados. Cuando eso ocurra, deberá ser a los políticos y no al mercado a quienes hagamos responsables.