

LAS PEQUEÑAS EMPRESAS ROTAN 3 VECES MÁS SUS TRABAJADORES

En el mercado laboral se crean y destruyen diariamente una enorme cantidad de puestos de trabajo. Esto se debe, entre otros factores, a los cambios tecnológicos, las fluctuaciones de los mercados y a la falta de adecuación de las personas a determinados puestos de trabajo. En entornos de alta volatilidad, las instituciones laborales juegan un papel importante haciendo más eficiente y socialmente menos costosa la movilidad de los trabajadores, pero fracasan cuando pretenden impedirla.

Las instituciones laborales están experimentando importantes transformaciones. Desde el Poder Judicial, se destacan los fallos que declararon la inconstitucionalidad de aspectos claves de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, la modificación de los topes de la indemnización por despido y la ampliación de la solidaridad en los procesos de tercerización de la producción. Desde el Congreso, se suma la reforma del artículo 66º de la Ley de Contrato de Trabajo limitando las facultades del empleador para modificar condiciones de trabajo como, por ejemplo, las funciones del trabajador dentro de la empresa y los horarios de trabajo.

Parecería que estas reformas procuran garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo haciendo más restrictiva y costosa la movilidad interna (dentro de la empresa) y externa (extinción del vínculo laboral). ¿Tiene probabilidad de éxito una estrategia que persiga un objetivo de este tipo frente a las crecientes exigencias que imponen los mercados globalizados, los avances tecnológicos y los cambios en los métodos de producción?

Algunos datos oficiales del Ministerio de Trabajo sirven para aproximar una respuesta. **El incremento neto del empleo formal entre el 2004 y el 2005 fue del 12%.** Este es el resultado de una muy fuerte generación de nuevos empleos, parcialmente compensación por una importante destrucción de otros. Se observa que, aun en un contexto de alta reactivación, muchos trabajadores pierden su empleo. En tal sentido, cabe destacar que:

- En este periodo, la **tasa bruta de destrucción de empleos** fue en promedio del **7,1%**.
- Entre las **grandes empresas** la tasa de destrucción de empleos fue del **3,8%**.
- Entre las **pequeñas empresas** la tasa de destrucción fue del **11,8%**.

Los datos brindan evidencias contundentes sobre los intensos procesos de movilidad que se producen en el mercado de trabajo. **Aunque el empleo crezca, hay una gran cantidad de puestos de trabajo que se destruyen.** También señalan que la intensidad de la destrucción difiere según la envergadura de la empresa. En general, **las empresas más grandes muestran mayor estabilidad mientras que entre las más pequeñas prevalece una gran inestabilidad laboral.** Esto se explica porque las empresas pequeñas son más vulnerables a las turbulencias comerciales y tecnológicas, y porque aplican herramientas de gestión de

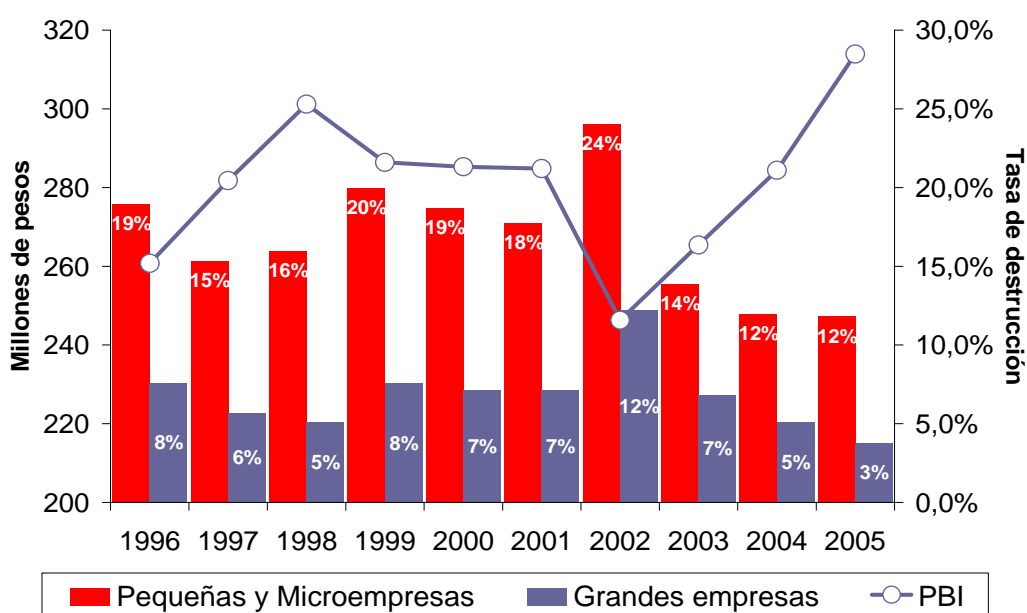
recursos humanos más rudimentarias. Por ejemplo, por debilidades administrativas y financieras, las pequeñas empresas tienen muy pocas posibilidades de aplicar mecanismos de selección de personal rigurosos y planes de capacitación ambiciosos.

Pero tan importante como lo anterior es la sensibilidad que tiene la tasa de destrucción de empleos al ciclo de la economía. Las estadísticas muestran que en épocas recesivas la destrucción de empleos se intensifica. En este sentido, en períodos de crisis las empresas más pequeñas llegan a prescindir en un año de más del **20%** de su dotación. En el caso de las empresas más grandes, el proceso de ajuste es mucho menos profundo.

Estos valores dan un idea de cuan alejada de la realidad está la pretensión de eliminar los despidos a través de normas legales. Como las unidades productivas más pequeñas son las que más expuestas están a las fluctuaciones del mercado y a los cambios tecnológicos, son las que más sufren las restricciones legales a la movilidad de su personal. Así, se entiende su masiva apelación a las contrataciones “en negro”. Frente a un marco normativo cada vez más descolocado de la realidad, entre las empresas más pequeñas se impone la “flexibilidad de hecho” a través de la ilegalidad.

Como las turbulencias tecnológicas y del mercado son un dato de la realidad, la clave para el progreso no es la estabilidad sino la adaptabilidad. Normas laborales restrictivas son una buena noticia para los asesores laborales que tienen garantizados los honorarios que generan miles de controversias, pero no protegen a los trabajadores de la inestabilidad que producen los vaivenes económicos y tecnológicos. Para proteger a los trabajadores, la clave es mantener el crecimiento económico complementado con un buen diseño de las instituciones laborales para morigerar los efectos nocivos de la destrucción de empleos y sus costos sociales. Más aún, en muchos casos, **la movilidad laboral es un canal de progreso porque permite a los trabajadores conseguir los empleos que mejor se adaptan a sus necesidades y posibilidades.**

Tasa de destrucción de empleos y ciclo económico
Segundo trimestre 2004 – Segundo trimestre 2005



Fuente: **IDESA** en base a Ministerio de Trabajo