

Informe anual de 2018 del Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM): El impacto de la reestructuración sobre las condiciones laborales

Introducción

La reestructuración es uno de los componentes principales en los mercados laborales y en la organización del trabajo. Los datos recogidos por el Observatorio Europeo de la Reestructuración («ERM», por sus siglas en inglés) de Eurofound así lo ponen claramente de relieve. Si bien la reestructuración a nivel organizativo es necesaria para la supervivencia de las empresas y el crecimiento económico, para los trabajadores puede acarrear graves consecuencias, sin excluir a los que «permanecen» o a los «supervivientes» que consiguen mantener sus puestos de trabajo. Dado que la reestructuración es una parte inevitable de la vida laboral de muchas personas, es esencial comprender mejor los siguientes aspectos:

- las consecuencias de la reestructuración para los trabajadores que conservan su puesto, a fin de anticipar y gestionar el proceso de cambio;
- cómo puede una organización que va a ser objeto de una reestructuración mitigar o neutralizar los efectos negativos;
- cómo puede la organización prestar apoyo a sus trabajadores durante un periodo de transición difícil.

Valiéndose de información extraída de la Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (European Working Conditions Survey, EWCS), llevada a cabo en 2015, el Informe del ERM correspondiente a 2018 examina cómo pueden influir los factores asociados al lugar de trabajo en la relación entre la reestructuración (con las consiguientes pérdidas de puestos de trabajo) y los resultados para los trabajadores. También pasa revista a las investigaciones de carácter político y académico sobre las mejores prácticas en materia de reestructuración. A continuación, se exponen las conclusiones en el marco de un modelo capaz de contribuir al diseño y a la aplicación de medidas eficaces en apoyo de los trabajadores que conservan sus puestos. Los elementos de las mejores prácticas se ejemplifican mediante casos de estudio extraídos de empresas de cuatro países —Alemania, Bulgaria, España y Países Bajos—, que ponen de relieve diferentes enfoques.

Contexto político

Los responsables políticos nacionales y europeos coinciden en que deberíamos anticiparnos debida y eficazmente a un cambio estructural, a fin de garantizar la prosperidad y el crecimiento económico en el futuro. A nivel de la UE, contamos con una serie de Directivas que abordan las cuestiones relativas a la reestructuración. A lo largo de todos estos años, la UE ha canalizado cuantiosos recursos con el fin de promover la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas en situaciones de reestructuración. Ejemplo de ello son las iniciativas de formación y aprendizaje permanente financiadas por el Fondo Social Europeo (FSE).

La Comisión Europea también ha financiado investigaciones sobre el impacto de la reestructuración en los trabajadores. El Libro Verde sobre la reestructuración en Europa, que la Comisión presentó en 2012, contribuyó a que se cobrase conciencia de esta cuestión: «las reestructuraciones mal gestionadas pueden, a largo plazo, incidir de manera considerablemente negativa sobre los recursos humanos de las empresas, debilitando este factor crucial para la competitividad».

En los últimos años, no obstante, ha disminuido la atención prestada a la problemática de los trabajadores «supervivientes». Aunque el Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración (MCR) de 2013 puso de relieve la importancia de anticiparse a la reestructuración de las empresas y de minimizar el impacto social para los trabajadores, el centro de la atención política ha seguido firmemente concentrado en los trabajadores despedidos. No se han abordado las cuestiones esenciales que gravitan en torno a las implicaciones para el bienestar, la salud y las condiciones laborales de la mano de obra superviviente. El presente informe aspira a elevar de nuevo la cuestión a la atención de los responsables políticos y a promover un planteamiento de la reestructuración más integrado y con mayor perspectiva de futuro.

Conclusiones principales

- Según los datos de las encuestas representativas practicadas a nivel europeo, algo menos de un tercio (30 %) de los trabajadores de la UE notificaron que se hubiera producido una reestructuración en su lugar de trabajo durante los tres años anteriores. Una proporción similar notificó que en sus lugares de trabajo se habían producido reducciones de la plantilla de personal.
- Entre los supervivientes, tanto la reestructuración como la reducción de plantilla guardaban relación con unos mayores niveles de intensidad laboral, exposición a comportamientos sociales adversos y menores niveles de satisfacción con las condiciones laborales. Estas asociaciones fueron considerablemente superiores en lugares de trabajo con importantes reducciones de empleo.
- Pero las reducciones de plantilla también guardaron relación con una mayor incidencia de la formación facilitada por el empresario y con un trabajo cognitivamente abundante («aprender cosas nuevas»), lo que indica que la reestructuración puede ejercer una influencia positiva sobre algunas de las dimensiones del trabajo relacionadas con el capital humano.
- Se identificaron la información y las consultas abiertas en materia de reestructuración como factores capaces de atenuar y paliar los efectos adversos que comportan las reducciones de plantilla. Alrededor de tres cuartas partes de los trabajadores que desarrollan su actividad en empresas que han sido objeto de reestructuración comunicaron haber sido informados con antelación sobre la reestructuración inminente, y algo más de un tercio indicó que habían sido consultados («se les había pedido su opinión») antes de la reestructuración.
- El principal elemento amortiguador de los efectos de la reestructuración se apreció en relación con hasta qué punto el trato recibido en el lugar de trabajo se consideraba justo.
- Las investigaciones cualitativas apuntaban a la importancia de los esfuerzos e inversiones de la dirección para equipar a la mano de obra con el fin de adaptarla al incremento de las demandas de trabajo. Pero la formación orientada a potenciar la empleabilidad sostenible de los trabajadores mediante el aprendizaje permanente puede resultar más beneficiosa que la formación específicamente centrada en el trabajo y pensada para hacer frente al incremento de la carga de trabajo o a nuevas tareas. La empleabilidad sostenible puede traducirse en una mayor capacitación de los trabajadores y en una mayor sensación de seguridad en el empleo.
- El alcance de los efectos negativos de la reestructuración puede variar, en función de una serie de factores que deben ser tenidos en cuenta a la hora de diseñar y aplicar medidas destinadas a prestar apoyo a la mano de obra durante el periodo de transición. Las soluciones eficaces dependerán del contexto institucional, legislativo y económico. Las circunstancias locales, así como las normas y las expectativas a nivel local, también juegan un papel.

- Un inconveniente habitual de la reestructuración es la falta de mecanismos de supervisión sistemática capaces de inventariar la experiencia acumulada en materia de reestructuración y preparar mejor los cambios venideros. Esto se ha apreciado también en el caso de las empresas estudiadas. La supervisión sistemática de las medidas aplicadas durante el proceso de cambio podría brindar nuevas apreciaciones en relación con los efectos deseados e involuntarios de las medidas y podría indicar qué ajustes serían necesarios y cuándo deberían llevarse a cabo.

Indicadores políticos

- La reestructuración es un componente habitual del desarrollo organizativo en todas las sociedades modernas y es una condición previa para el crecimiento económico y el progreso material. Las políticas deben aspirar a no restringir o limitar a las organizaciones que precisan una reestructuración, sino a facilitar y promover una reestructuración responsable y bien gestionada.
- La reestructuración y la reducción de la plantilla están principalmente asociadas a una organización adversa del trabajo y a las consecuencias para la salud de aquellos que conservan sus puestos en los lugares de trabajo reestructurados. La reestructuración generalizada es un factor que puede contribuir a la creciente proporción de los problemas de salud relacionados con el trabajo, de naturaleza más psíquica que física. También puede contribuir, en virtud de la intensificación del trabajo, a una mayor incidencia de los trastornos musculoesqueléticos. Cabría tener en cuenta la inclusión de referencias más explícitas a la reestructuración en la legislación sobre salud y seguridad, haciendo hincapié en el «deber de diligencia» de los empresarios para llevar a cabo la reestructuración de una manera que tenga en cuenta dichos riesgos para la salud.
- Pese a las medidas políticas adoptadas para desincentivarla, la jubilación anticipada sigue siendo una importante estrategia de salida en casos de reducción de plantilla. Una alternativa válida consiste en orientar los esfuerzos y recursos a fomentar la empleabilidad sostenible de los trabajadores ayudándoles a desarrollar competencias más genéricas y transferibles a través del aprendizaje permanente.
- Podría prestarse especial atención a los grupos vulnerables entre los trabajadores supervivientes para los que los efectos de la reestructuración pueden ser más graves. Este informe revela que las trabajadoras, los trabajadores manuales altamente especializados y los trabajadores del sector público en el ámbito sanitario, la educación y adscritos al funcionariado/la administración pública presentan mayor riesgo de padecer problemas de salud tras una reducción de la plantilla.

Más información

El Informe anual de 2018 del Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM): El impacto de la reestructuración sobre las condiciones laborales está disponible en <https://eurofound.link/ef18037>

Directora de investigación: Sara Riso

information@eurofound.europa.eu