



instituto sindical  
de trabajo, ambiente y salud

# REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES Y SALUD

París, 2009



- En los procesos de reestructuración se visualiza de forma clara el conflicto capital/trabajo.
- La caída de la tasa de beneficio, consecuencia de cambios en la demanda, procesos de innovación tecnológica, nuevos modelos de producción, cambios en la división internacional del trabajo..., explican los ajustes “colectivos” de las plantillas.
- La salud de los trabajadores se ve afectada en estos procesos por:
  - la pérdida de empleo “colectiva”;
  - el deterioro de las condiciones de trabajo de las plantillas que quedan;
  - el deterioro de las condiciones de trabajo de los sectores que absorben los excedentes laborales (externalización, sectores menos productivos...).



- En muchas ocasiones el ámbito de reestructuración trasciende el ámbito de la propia empresa, convirtiéndose en crisis no solo empresarial, sino sectorial y/o territorial (crisis del sector naval, minerometalúrgico, textil, madera,...).
- Las políticas de salud se han especializado en prevenir los riesgos en el puesto de trabajo y no en prevenir los riesgos que supone la pérdida del mismo a nivel individual y, sobre todo, colectivo.
- no todas las reestructuraciones tienen un impacto individual o colectivo similar. las condiciones en las que tiene lugar dependen de:
  - el tamaño de la empresa (grande o pyme);
  - la diversificación sectorial del territorio en el que se ubica (son más frágiles las zonas de monocultivo);
  - la presencia o no de empresas públicas;
  - la fuerza sindical.



- España ha vivido dos grandes períodos de reestructuración.
  - La crisis de la primera mitad de los ochenta:
    - Esencialmente fue una crisis industrial (pérdida de 452.000 puestos de trabajo).
    - Tuvo un marco institucional proactivo (planes de reconversión, amplia presencia de la empresa pública) y socialmente más protector (control administrativo de los expedientes, períodos amplios de prestación por desempleo...).
    - Los sectores generadores de empleo en esta etapa estuvieron ligados al sector público (desarrollo del estado de bienestar, descentralización autonómica...).
  - La crisis del trienio 1990-1993:
    - Crisis de demanda por políticas de ajuste (pérdida de 849.000 puestos de trabajo en un trienio).
    - Continuidad del ajuste en el sector industrial (pérdida de 420.000 puestos de trabajo).
    - Marco institucional pasivo y desregulador (privatizaciones, reforma del estatuto de los trabajadores,...). este marco se aprovechó por los empresarios para reducir el empleo fijo.



- Sin perder de vista que entre los períodos de crisis, las reestructuraciones también existen:
  - Reestructuraciones de empresas transnacionales (procesos de deslocalización y reorganización atendiendo a los cambios en la división internacional del trabajo).
  - Reestructuraciones de empresas “autóctonas”, con redimensionamiento de sus estructuras productivas y reorganización de la cadena de valor (externalización y deslocalización).
- La media se sitúa alrededor de los 40.000 empleos perdidos en épocas que no son de crisis.
- Actualmente los despidos colectivos han aumentado de forma importante. Los últimos datos muestran un aumento del 100% en los trabajadores afectados por expedientes de extinción (despidos colectivos). Se espera que continúe el aumento en 2009.



- El marco normativo en la actualidad es menos “protector” para el trabajador. Para valorar el efecto de las reestructuraciones debemos tener en cuenta:
  - Las normas y acciones políticas para paliar el efecto de la reestructuración (inversiones públicas, incentivos a la inversión, política industrial).
  - La normativa que regula el propio proceso de despido colectivo (en estos momentos mucho más laxo).
  - La normativa que regula la contratación y despido de los trabajadores (en estos momentos se prima la contratación temporal y el despido individual).
  - Los cambios en las políticas “pasivas” de empleo (sistema de protección social).
  - Y también, la fuerza sindical. en España sólo el 19% de los asalariados está afiliado a un sindicato, más en empresas grandes y trabajo cualificado. En las pyme sólo el 13% de los asalariados tiene representación sindical.



- La normativa española ante los procesos de reestructuración:
  - Las razones pueden ser de índole económico (solo la reducción de beneficio sería suficiente), técnicas, organizativas o de producción.
  - La indemnización es la mínima (20 días por año de servicio en la empresa con un máximo de un año de salario).
  - Es un proceso administrativo donde la decisión la tiene el gobierno (nacional o regional). En estos momentos ni siquiera interviene la Inspección de trabajo en modo ejecutivo.
  - Hay obligación de negociación (entre 15 días y un mes) entre las partes y de entrega de documentación justificativa.
  - Sólo hay exigencia de planes sociales en empresas de más de 50 trabajadores.
  - En caso de pérdida de empleo, se percibe una prestación entre el 60% y el 70% del salario de media, con un máximo de dos años (si se han trabajado seis años anteriormente).
  - El mínimo para acceder a cierta prestación es haber trabajado un año. La alta temporalidad dificulta el acceso a la prestación.
  - Si se suspende el empleo temporalmente (primera medida para paliar las caídas de demanda) las prestaciones recibidas no se recuperan fácilmente.



- Según nuestros datos, los sectores más afectados por reestructuraciones en las dos últimas décadas son:
  - La construcción, sobre todo a principios de los noventa y en la actualidad.
  - En el sector industrial:
    - textil (en continua reestructuración);
    - minerometalúrgico;
    - madera y mueble (en continua reestructuración);
    - automóvil (en estos momentos muy importante);
    - sector naval (en los ochenta).
  - En el sector servicios:
    - transporte y comunicaciones (desde mediados de los noventa);
    - hostelería (en estos momentos).
- Por tamaño de empresa, la afectación es mayor en las empresas más grandes (las pequeñas empresas ajustan con empleo temporal y despidos individuales).





- No se puede perder de vista:
  - El empleo temporal en España alcanza a uno de cada tres asalariados. Su ajuste es automático y no tiene costes directos para la empresa.
  - Los despidos individuales o semicolectivos han aumentado en España a raíz de una reforma que los facilita. En estos momentos sólo un 30% de los asalariados se despiden mediante fórmulas colectivas, cuando en la década de los ochenta el porcentaje estaba entre el 50% y el 60%.
  - Las formulas individuales dificultan la contestación colectiva y sindical... y por lo tanto, mejora la situación de fuerza de los empresarios frente a los trabajadores.



- En España no hay estudios que midan el impacto en la salud de los expedientes de regulación de empleo (reestructuraciones).
- La literatura científica (Paul Landbergis en un estudio conjunto), en cambio, sí muestra una relación clara entre:
  - Reducción de plantilla y enfermedades mortales (EEUU).
  - Reducción de plantilla y aumento de las lesiones músculo-esqueléticas y bajas por enfermedad (Finlandia).
  - Reducción de plantilla y aumentos de los niveles de hipertensión (empleados públicos en Reino Unido).
  - La externalización (muy de moda entre los directores de empresa, aprovechando la segmentación del mercado laboral interno y externo) aumenta el número de accidentes, enfermedades y violencia laboral en las empresas subcontratadas.
  - El aumento de la flexibilidad laboral (temporalidad) tras las reestructuraciones aumenta el riesgo de mortalidad (Finlandia).



- Estudio en Finlandia (Jussi Vahtera, et al.) muestra que:
  - La reestructuración en las empresas (reducción de plantilla) aumenta el riesgo de enfermedad y muerte por enfermedad coronaria para los trabajadores que mantienen su puesto de trabajo. (La reducción de plantilla acelera las enfermedades para los trabajadores que ya la padecían con anterioridad).
  - los ajustes de plantilla están vinculados al aumento del absentismo laboral por enfermedad
- Estudio en Canadá (Aleck S Ostry, et al.) muestra que:
  - Los trabajadores que “sobreviven” a estos procesos presentan condiciones de trabajo físicas y psicosociales adversas.
  - Los trabajadores “desplazados” en estos procesos a otros sectores quedan a merced de los vaivenes del mercado enfrentándose a la precariedad y, por lo tanto, a mayores riesgos en la salud.



- Es evidente, por lo tanto, la relación entre salud y procesos de reestructuración:
  - En el propio proceso de pérdida de empleo colectivo;
  - Efectos posteriores a la reestructuración:
    - Para los que se quedan en la empresa (menor plantilla y endurecimiento de las condiciones de trabajo).
    - Para los que se van (trayectorias precarias):
      - Procesos de externalización y subcontratación.
      - Aumento de la temporalidad.
      - Condiciones de trabajo más duras (salario, jornada,...) en otros sectores absorbentes.



- ¿Qué hacer?
  - Visualizar la relación. Es un buen momento para el estudio de caso en lo que respecta a los procesos de reestructuración.
  - Fortalecer el marco regulador donde se producen los despidos colectivos para garantizar:
    - El reparto de plusvalías generadas.
    - La protección de los trabajadores en el desempleo.
    - La recolocación en condiciones de trabajo estables.
    - Un marco de servicios públicos que garanticen el acceso a los bienes básicos (educación, sanidad, vivienda,...).



Una entrevista a delegados de personal de una empresa de madera (fabricación de chapa fina) que ha pasado de 75 trabajadores a 39 trabajadores en este último año, comentan:

- “La crisis se inició a principios de 2007 y a 11 compañeros no se les renovó el contrato” (España cuenta con la tasa de temporalidad más alta de Europa, uno de cada tres trabajadores tienen un contrato temporal).
- “A finales de 2007, 15 compañeros perdieron el empleo en una reestructuración. De los 15, sólo han encontrado trabajo 3. Y esto afecta al resto de compañeros”
- “En Octubre de este año (2008) 10 compañeros están en el desempleo cinco semanas mientras el resto trabaja (y nos vamos rotando). No son buenos tiempos y tenemos que aguantar”
- “El sector de la madera cada vez va a menos... no hay trabajo... se ha ido a otros sitios... Si perdemos el empleo ¿de qué trabajaremos?” (deslocalización y pocas oportunidades de empleo).



- “Nuestro salario (base de cotización) se ha visto reducido al producir menos... si perdemos el empleo cobraremos menos y solo nos durará entre uno y dos años...”
- “En algunas familias se han quedado con una única fuente de ingresos... y eso pesa”
- “Todo el mundo intenta aparentar que está bien para no irse a la calle si hay otra reestructuración... pero se les nota en la cara que la tensión les afecta, algunos tienen ansiedad... en otra coyuntura hubieran pedido la baja para curar una gripe o una gastroenteritis, pero ahora aguantan”
- “El otro día, un encargado me pidió que le enseñara a un peón a utilizar una máquina de embalaje y yo le contesté que sin problemas, pero que tuviera en cuenta que la máquina era peligrosa y no se aprende a usar en dos días” (ha aumentado la flexibilidad interna... y puede empeorar la seguridad).



- “He tenido (el delegado) amenazas, ruedas de coche pinchadas, que he tenido que denunciar por escrito... pueden ser los nervios o también una estrategia de la empresa para amedrentar a quienes defendemos los intereses de los trabajadores... los representantes de la empresa no hicieron nada”.
- “Las políticas preventivas en materia de salud laboral también se ven afectadas... hace 5 años, tras denunciarlo, la empresa empezó a invertir en tecnología para reducir el ruido que superaba los 80 decibelios... hoy vemos que todo eso se ha ralentizado, y por supuesto, la empresa no quiere ni oír hablar de otros riesgos para la salud como los movimientos repetitivos, la manipulación de cargas, o el polvo que respiramos todos los días. Dicen que hay otras prioridades”