

LAS EMPRESAS QUE NO AMABAN A L@S TRABAJADOR@S: LOS DESPIDOS MASIVOS O "DOWNSIZING".

Joan Merino. Antropólogo.
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
Institut Català d'Estudis de la Violència (ICEV).

RESUMEN

La situación de crisis actual está desencadenando una reducción masiva de la fuerza de trabajo, siendo argumentada como de una *reacción defensiva a la propia crisis*; pero no siempre el *downsizing* (*este término es empleado como "despidos masivos"*) se adopta en empresas que han sufrido un deterioro económico-financiero.

Casi la totalidad de los estudios que han investigado las consecuencias del *downsizing* han demostrado que éste no ha producido los efectos deseados, ni tan siquiera en términos económicos.

Para finalizar, identificamos cierta analogía entre el fenómeno del *downsizing* y el concepto descrito como "*modas de Gestión Empresarial*"

Palabras Clave:

Downsizing, despidos, Expediente Regulación Empleo (ERE), repensar la Organización, rediseño organizacional, suicidio, Violencia en el trabajo.

ABSTRACT: THE COMPANIES THAT DID NOT LOVE THE WORKERS: THE MASSIVE DISMISSALS OR "DOWNSIZING".

The current situation of crisis is unleashing a massive reduction of the workforce, being argued like of a defensive reaction to the own crisis; but not always the downsizing is adopted in companies that have suffered an economic - financial deterioration.

Almost the totality of the studies that have investigated the consequences of the downsizing they have demonstrated that this one has not produced the wished effects not in economic terms.

Keywords: Downsizing, dismissals, Process Regulation I Use (ERE), to rethink the Organization, redesign organizacional, suicide, Violence in the work

Sumario

- 1.- Aproximación al fenómeno.
- 2.- Los métodos.
 - 2.1.- Qué no es Downsizing.
 - 2.2.- La política de despidos masivos.
- 3.- Consecuencias psicológicas del downsizing.
- 4.- El síndrome de los supervivientes.
- 5.- Conclusiones.
- 6.- Bibliografía.

1.- APROXIMACIÓN AL FENÓMENO.

Veinticuatro empleados de France Telecom se han suicidado desde el año 2008. Algunos sectores sociales enmarcan estos hechos, a los métodos de trabajo de la multinacional. Tal situación saltó a los medios de comunicación cuando una trabajadora de 32 años se arrojó al vacío desde la ventana de su oficina, en el cuarto piso. La mujer estaba inmersa en el proceso de reestructuración que se había iniciado en la Compañía.

Una de las prácticas empresariales que está alcanzando mayor difusión durante este año 2009, que ya finaliza, son las grandes reducciones de plantilla, los "despidos masivos" o "dowsizing". Son numerosos los estudios que avalan su institucionalización en el ámbito empresarial (Lamertez y Baum, 1998, Ahmadjian y Robinson, 2001), así como numerosas las Organizaciones que los legitiman:

"Frente a los 1.322 previstos inicialmente, Magna acuerda reducir a 900 los despidos en la planta de Zaragoza". (El Mundo, 22/10/2009)

"Opel y Ford pactan 1.500 despidos para salvar sus fábricas españolas". (El Periódico, 23/10/2009)

"Trabajadores de la empresa Roca se han manifestado por el centro de Barcelona contra el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que afecta a 731 trabajadores". (La Vanguardia, 22/10/2009).

Downsizing: encontramos definiciones contrapuestas para un término que puede considerarse como multidimensional: La definición más amplia es la postulada por DeWitt (1998: 60), "*reducción selectiva de los recursos de la empresa*", o mas clara, la de Brockner (1993), que equipara el término *Downsizing* al de "*despidos masivos*".

2.- LOS MÉTODOS.

2.1.- Qué no es Downsizing

No es Downsizing argumentar -vender- los despidos masivos como:

"Llevar a cabo una mejora de los sistemas de trabajo".

"El rediseño organizacional y el establecimiento adecuado de plantilla para mantener la competitividad".

"Logro del tamaño organizacional óptimo".

"Repensar la organización".

"ERE" Expediente de regulación de empleo

En *strictu sensu*, todos estos argumentos no son sino una reducción en masa de la plantilla.

"Unipost plantea el despido de 435 empleados pese a aumentar su facturación"
(Cinco días, 25/10/2009).

"Ayer nos comunicaron que nuestra tienda sería una de las que iba a sufrir un famoso ERE, y yo pensando que solo era para grandes empresas, que ilusa.

Trabajo en una conocida cadena de tiendas y aunque sabíamos que la cosa no andaban bien por esto de la crisis, no te imaginas que pueda llegar el momento de tener que decir: aquí se acaba.

Tenemos que trabajar hasta finales de Noviembre, ya ves que gracia, tu rota por dentro y tener que seguir sonriendo a la gente. No se si eso es bueno para mi salud mental.

Tengo una niña de 3 años que ya va al cole y otro de 5 meses que había empezado en la guardería hace 2 semanas. Él es el único que se pondrá contento cuando vea que soy yo quien le cuida, bueno, a mi madre también le gusta la idea de que cuide de mi hijo, aunque eso suponga que tengamos que apretarnos el cinturón

Para mas coña estamos vendiendo muy bien, es para darles en las narices.

Ya ha pasado una semana desde que nos dijeron de nos hacían un ERE y aquí seguimos, sin noticias y con la cabeza que nos va a estallar de tanto pensar.

No se que es mejor, si informarte mucho o nada. Tenemos un lío...

Lo que quieren los del grupo es hacer un nuevo proyecto y han empezado deshaciéndose de lo que les molesta, creo que 120 personas, como si no fuésemos nada. Que esto del ERE les viene que ni pintado.

Como puede ser posible que me estén hablando de un ERE y sepas que tienen el proyecto de abrir grandes centros de venta. Si no hay dinero para seguir adelante en esta época de crisis, no estas pensando en invertir millones a corto plazo, no?

Me dan ganas de llorar.

Nuestra tienda no tiene solución, es una de las que cierra seguro. Un día vino un operario para hacer un inventario de los ordenadores, pantallas...que estén tranquilos los jefes que no nos vamos a llevar nada, nosotros no somos unos ladrones”.

ElPais.com. Historia de un ERE (23/10/2009)

2.2.- La política de despidos masivos

Las consecuencias del cierre de una Empresa y las incertidumbres que conlleva son difíciles de controlar para la mayoría del personal, el cual se enfrenta a la incertidumbre y a situaciones personales y familiares muy difíciles.

El *downsizing* provoca sentimientos en numerosas "capas sociales", especialmente por los efectos psicológicos, sociales y económicos que tiene para miles de trabajadores y trabajadoras de todos niveles y categorías.

- Sentimiento de vergüenza. El trabajador o trabajadora suele sentirse avergonzado/a por esa situación. La intensidad en que se padece dependerá de diversos factores, como la edad, la situación familiar, su nivel de endeudamiento, etc.
- Sentimiento de fracaso. Es frecuente encontrar a las personas víctimas de un despido masivo con sensación de fracaso.
- Sentimiento de culpa. Muchas veces la propia persona llega a culparse por es situación.

3.- CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL DOWNSIZING

Las consecuencias para quienes padecen *Downsizing*, suelen tener patrones comunes, siendo las consecuencias más graves las psicológicas. La sintomatología puede ser muy diversa, pero el eje principal de las consecuencias que se sufren siempre la ansiedad, y sus efectos potenciales son el insomnio, pensamientos obsesivos, pérdida de apetito, astenia, indecisión, dificultad para la concentración, fatiga, irritabilidad, nerviosismo, disfunciones menstruales, cefaleas y problemas gástricos.

Este tipo de problemas pueden dar lugar a que el trabajador o trabajadora, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos evitativos, tales como dependencia a los ansiolíticos y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

Cuando la intensidad de los efectos es máxima, las consecuencias del Downsizing pueden llegar a ser¹:

- Trastornos mentales severos.
- Trastornos de la conducta alimentaria (TCA).
- Juego patológico.
- Trastornos adictivos.
- Anginas de pecho, infartos.
- Depresión
- Suicidios y tentativas de suicidio

Más de la mitad de las personas que pusieron fin a su vida en el año 2007 (3.263 personas) acudieron un mes antes al médico de cabecera, donde relataron algún problema que, de ser abordado correctamente, podría haber evitado su fallecimiento.

¹ Fuente: Gabinete de Antropología, Psiquiatría y Psicología www.antropologiapsiquiatria.es

Y es que en la inmensa mayoría de los casos, los suicidios no son impulsivos sino que conllevan una elaboración previa, que la persona afectada se encarga de "verbalizar" en su entorno de una manera u otra.

Escuchar de alguien expresiones de despedida, hastío o fatiga extrema de la vida, como "esto no tiene solución", "espero que todo te vaya bien porque no creo que volvamos a vernos" o "estoy desesperado", pueden ser indicios que ayuden a atender al presunto suicida y ponerle en manos del psiquiatra en cuanto sea posible.

4.- EL SÍNDROME DE LOS SUPERVIVIENTES.

Uno de las características mas sensibles del *downsizing* son e a las consecuencias que éste produce en el personal que se queda en la Empresa después de un despido masivo, síndrome denominado por muchos autores como el "síndrome del sobreviviente".

Los que permanecen en la empresa han vivido el despido de compañeros y compañeras, con quienes han convivido, siendo en algunos casos (y no pocos) ellos mismos quienes han tenido que despedir, a esto hay que agregar el clima de incertidumbre que han pasado los "sobrevivientes" durante el período de despidos, que puede perdurar mucho tiempo.

5.- CONCLUSIONES

En conclusión, la situación actual de crisis está desencadenando una reducción masiva de la fuerza de trabajo, siendo argumentada como de una *reacción defensiva a la propia crisis*; pero no siempre el *downsizing* se adopta en empresas que han sufrido un deterioro económico-financiero, no siendo éste el único factor determinante de esta medida, sino que también existen los factores preactivos, especialmente dirigidos a fortalecer la competitividad de la firma.

Casi la totalidad de los estudios que han investigado las consecuencias del *downsizing* demuestran que éste no ha producido los efectos deseados ni en términos económicos (Cascio, Young y Morris, 1997; Worrel, Davidson y Sharma, 1991), ni desde el punto de vista humano (Brockner et al., 1993; Kets de Vries y Balazs, 1997).

Para finalizar, podemos identificar cierta analogía entre el fenómeno del *downsizing* y el concepto descrito como "*modas de Gestión Empresarial*" (Abrahamson, 1991, 1996), siendo por ello, una de tantas técnicas de gestión que se han sucedido a lo largo del tiempo (Satw y Epstein, 2000), adquiriendo la condición de una moda de gestión.

El ciclo de vida de una moda de gestión, adopta teóricamente una curva con forma de campana (Spell, 1998), y atraviesa las etapas de:

- Invención (surge conciencia del nuevo modelo de gestión)
- Aceptación (se implanta la moda)
- Desencanto (se produce su evaluación vs frustración)
- Declive (cese de la moda).

También hay que situar la violencia en el trabajo dentro de un contexto más amplio de violencia en nuestra sociedad, sea en las barriadas, las escuelas o las familias, ya que todas esas violencias interactúan entre ellas. Sólo un análisis de los contextos nos permitirá comprender una problemática en la que se pasa permanentemente de lo individual a lo colectivo.

MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, 2001

6.- BIBLIOGRAFÍA

- Abrahamson, E., (1991) Managerial Fads and Fashions: The diffusion and rejection of innovations. *Academy of Management Review*, 16, pp. 586-612.
- Abrahamson, E., (1996) Managerial Fashion, *Academy of Management Review*, 21, pp. 254-285.
- Ahmadjian, C. L. y Robinson, P. (2001): "Safety in numbers: Downsizing and the deinstitutionalization of permanent employment in Japan". *Administrative Science Quarterly*, 46, pp. 622-654.
- Amalia Magán Díaz, A, et al, Difusión del downsizing en la empresa española. Análisis del modelo de dos etapas. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, Vol. 16, Nº 3, 2007, pags. 55-72.
- Bowman, E. H. y Singh, H. (1993): "Corporate restructuring: reconfiguring the firm", *Strategic Management Journal*, 14:5, pp. 5-14.
- Brockner, J.; Grover, S.; Reed, T. F.; DeWitt, R. L. (1992): "Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship", *Academy of Management Journal*, 35:2, pp. 413-425.
- Budros, A. (2002): "The mean and lean firm and downsizing: Causes of involuntary and voluntary downsizing strategies", *Sociological Forum*, 17:2, pp. 307-342.
- Cameron, Kim S, Freeman, Sarah J, Mishra, Anil K. "Downsizing and redesigning organizations" New York: Oxford University Press, 199
- Cascio, W.F.; Young, C. E. y Morris, J. R. (1997): "Financial consequences of employment-change decisions in major U.S. corporations", *Academy of Management Journal*, 40:5, pp. 1175-1189.

- Dahl, S.A. y Nesheim, T. (1998): "Downsizing strategies and institutional environments", *Scandinavian Journal Management*, 14:3, pp. 239-257.
- Davidson III, W. N.; Worrell, D. L. y Fox, J. B. (1996): "Early retirement programs and firm performance", *Academy of Management Journal*, 39:4, pp. 970-984.
- DeWitt, R. L. (1993): "The structural consequences of downsizing", *Organization Science*, 4:1, pp. 30-40.
- DeWitt, R. L. (1998): "Firm, industry, and strategy influences on choice of downsizing approach", *Strategic Management Journal*, 19, pp. 59-79.
- Freeman, S. J. y Cameron, K. S. (1993): "Organizational Downsizing: A convergence and reorientation framework", *Organization Science*, 4:1, pp. 10-29.
- Greenhalgh, L.; Lawrence, A. T. y Sutton, R. I. (1988): "Determinants of work force reduction strategies in declining organizations", *Academy of Management Review*, 13:2, pp. 241 -254.
- Hitt, M. A.; Keats, B.W.; Harback, H. F. y Nixon, R. D. (1994): "Rightsizing: Building and maintaining strategic leadership and long-term competitiveness", *Organizational Dynamics*, 23, pp. 18-32.
- John, K., Lang, L. H. P. y Netter, J. (1992): "The voluntary restructuring of large firms in response to performance decline", *The Journal of Finance*, 47:3, pp. 891-917.
- Kets de Vries, M. y Balazs, K. (1997): "The downside of downsizing", *Human Relations*, 50, pp.11-50.
- Lamertz, K, Braun, J.A.C., (1998) The legitimacy of organizational downsizing in Canadá: An Analysis of explanatory media accounts. *Canadian Journals or Administrative Sciences*, 15, pp 93-107.

- Lee, P. M. (1997): "A comparative analysis of layoff announcements and stock price reactions in the United States and Japan", *Strategic Management Journal*, 18: 11, pp. 879-894.
 - McKinley, W.; Mone, M. A. y Barker III, V. L. (1998): "Some ideological foundations of organizational downsizing", *Journal of Management Inquiry*, 7: 13, pp. 198-212.
 - McKinley, W.; Sánchez, C. M. y Schick, A. G. (1995): "Organizational downsizing: Constraining, cloning, learning", *Academy of Management Executive*, 9:3, pp. 32-42.
 - Morris, J. R.; Cascio, W. F. y Young, C. E. (1999): "Questions and Answers about who did it, how many did it, and who benefited from it", *Organizational Dynamics*, 27, Winter, pp. 78-87
- Requejo, A. (1996): "Reducción de plantilla y problemas de viabilidad financiera: el papel de la estructura de capital", *Investigaciones Económicas*, 20: 1, pp. 43-70.
- Ruano, S. (2001): "PYME y grandes empresas: características diferenciales frente a la creación y destrucción de empleo", *Papeles de Economía Española*, nº89/90, pp. 364-384.
- Suárez, I. (1999): "Decisiones de reducción de la plantilla en la gran empresa española", *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 5:1, pp. 79-100.
 - Suárez, I. y Vicente, J. D. (2000): "Decisiones de reestructuración organizativa en la gran empresa española durante la década de los noventa", *Documento de trabajo 07/00 Nuevas Tendencias en Dirección de Empresas*.
 - Spell, C.S. (1998) Where do management fashions come from, and how long do they stay? Paper presented at the annual meeting of the academy of Management, San Diego.