

La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional

Gabriel FLORES SÁNCHEZ
Instituto Complutense de Estudios Internacionales
gabrielfloressanchez@orange.es

Recibido: 22-4-09

Aceptado: 10-8-09

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar la lógica y los límites de la práctica sindical en los procesos de deslocalización internacional y examinar qué impactos ha tenido la extensión e intensificación de tales procesos sobre el empleo.

La conclusión más importante es que aunque la deslocalización no parece haber tenido un impacto notable sobre el nivel general del empleo en los países avanzados, sí ha producido modificaciones muy relevantes en los mercados de trabajo, las relaciones laborales y la acción sindical. Por otro lado, también ha contribuido a crear nuevas vulnerabilidades y a intensificar la inseguridad laboral y el temor de sectores muy amplios de trabajadores a perder su empleo y sufrir cambios drásticos y perjudiciales en las condiciones en que desarrollan su trabajo.

Palabras clave: Deslocalización internacional, sindicatos, empleo, mercado laboral

The trade union action and the dynamics of international delocalisation

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the logic and limits of trade union practice in the process of international delocalisation and examine its impact on the extension and intensification of these processes on employment. The most important conclusion is that although the offshoring does not appear to have a significant impact on the overall level of employment in developed countries, it has produced very significant changes in labour markets, labour relationships and union activity. It has also helped to create new vulnerabilities and enhance job insecurity and the fear of very large sectors of workers losing their jobs and suffering drastic and damaging changes in the conditions in which they work

Key words: Offshoring, trade unions, employment, labour market

REFERENCIA NORMALIZADA

Flores Sánchez, G. (2009). La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 28 Núm. 1, (2010)

SUMARIO: 1. Introducción. 1. Breve aproximación a la literatura económica especializada. 2. Lógica y límites de la acción sindical en los procesos de deslocalización. 3. La DI y su impacto sobre el empleo. 4. La DI y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo. 5. Referencias bibliográficas.

Introducción

El concepto de *offshoring* o deslocalización internacional (DI) se refiere a fenómenos que ocasionan el traslado transfronterizo de actividad económica y, como consecuencia, de los empleos asociados a los bienes que pasan a ser producidos en otro país¹.

A medida que cambian las formas y los perfiles de los movimientos deslocalizadores y se amplían sus contornos, también se modifican los contenidos y la utilización del propio concepto de DI. En este artículo se utilizan dos acepciones diferentes de deslocalización internacional.

Por una parte, una acepción amplia que incluye cualquier tipo de trasiego de capacidad productiva de un país a otro, con la consiguiente ganancia de tejido económico y empleos en el país en el que se relocalizan esas actividades y la correspondiente merma en el país que las pierde. En esta utilización, los contornos de la DI se dilatan hasta confundirse con los del fenómeno más general de la globalización o apertura e interconexión de los mercados nacionales y su integración en un mercado mundial.

Por otra parte, una expresión más limitada que se refiere exclusivamente al cierre de una empresa o clausura de una parte de su actividad y a su desplazamiento a empresas situadas en otros países que pueden ofrecer parecidas o mayores ventajas y oportunidades que las del país de origen a similares o menores costes. Según esta segunda conceptualización, la DI implica un desplazamiento directo y visible de actividades y empleos desde una empresa residente en un país a otra empresa residente en el extranjero con la que se establece una relación accionarial, propia de empresas que pertenecen al mismo grupo, o contractual, entre una empresa principal y una empresa subcontratista que asegura el abastecimiento de los bienes y servicios importados que antes eran producidos en el país de origen.

El primero y más amplio significado incluye el desplazamiento de empresas y actividades al extranjero, pero también se refiere a movimientos más difusos que no generan una transferencia directa de actividad productiva². Así por ejemplo, la

¹ Algunos autores prefieren una utilización más limitada del término DI. Así, por ejemplo, en un estudio de “La Caixa” se define el *offshoring* como la obtención en el extranjero de bienes o servicios intermedios. Sólo si la empresa decide trasladar su producción al extranjero a través de una filial, se utiliza el término de deslocalización u *offshoring* por deslocalización; si, en cambio, los bienes o servicios intermedios importados provienen de una empresa independiente, localizada en un país distinto al de la empresa que produce y vende el bien o servicio final, se denomina *offshoring* por contratación externa (Canals, 2006: 9-10).

² En esta acepción amplia también cabría, sin pretender agotar todos los casos, una simple reorientación de las compras que realizan los consumidores o empresas hacia productos o servicios más baratos suministrados por empresas que residen en el extranjero y que ocasiona un incremento de las importaciones con su consiguiente impacto negativo sobre las empresas

deslocalización puede estar originada por la decisión de una empresa no residente que sustituye a la empresa subcontratista o al proveedor anterior localizado en la economía española por otros suministradores residentes en el extranjero. De igual modo, una empresa residente en un país puede reemplazar a anteriores suministradores domésticos por proveedores localizados en el exterior con los que se establece un contrato de prestación de servicios que se realizan desde otro país o en otro país. La utilización de este amplio concepto de DI resulta pertinente cuando el objetivo del análisis es la identificación de las causas que provocan el crecimiento de determinados sectores, actividades económicas y empleos en unos países y su reducción en otros. También es conveniente la utilización de ese concepto amplio de DI cuando la pretensión del estudio, con una orientación más sociológica o política, es examinar qué valoraciones de los fenómenos deslocalizadores realizan los diferentes sectores sociales de los países afectados.

La segunda acepción, la más estricta, interesa en la medida en la que los objetivos del análisis sean conocer las ideas y la acción de los trabajadores y las organizaciones sindicales implicadas directamente en el proceso de desplazamiento de empleos y actividad económica, tanto en el país de origen como en el de destino.

La pretensión de este artículo es analizar la lógica y los límites de la práctica sindical en los procesos de deslocalización internacional y examinar qué consecuencias ha tenido la extensión e intensificación de tales procesos sobre el empleo, los mercados laborales y las percepciones de la opinión pública sobre la seguridad de los empleos y las condiciones de trabajo.

Tras la introducción, el segundo epígrafe trata de mostrar un panorama general de las posiciones principales que a propósito de la DI ofrece la literatura económica especializada, ya que muchos de los argumentos que impregnan la propaganda y la acción sindical para defender sus posiciones generales sobre la DI tienen su origen o se apoyan en la literatura especializada.

A continuación, los tres epígrafes siguientes constituyen el núcleo de la reflexión sobre la acción sindical en los procesos concretos de deslocalización internacional y sus consecuencias sobre el empleo y diversas variables del mercado de trabajo.

1. Breve aproximación a la literatura económica especializada

A corto plazo, la clausura de actividad económica en un país y su traslado a otros países causa una reducción de empleos y tejido productivo en la economía que

domésticas que producían o suministraban esos servicios. En su sentido más amplio, la DI comprende procesos de traslado de actividad económica y empleos que tienen como vehículo el comercio internacional y que van asociados a procesos de apertura e integración comercial, sin que las empresas que cierran o dejan de hacer determinadas actividades guarden relación con las empresas que desde el extranjero sustituyen su producción.

sufre esa deslocalización y, en paralelo, un incremento del producto y el empleo en el país en los que se relocalizan. Esta afirmación resume el consenso de los especialistas sobre los efectos de la DI. A partir de esa idea básica predominan unas diferencias que se concretan en una gran variedad de posiciones y argumentos³.

Como defienden numerosos autores (Myro y Labrador, 2008), la DI puede conducir en el país de origen a una nueva especialización productiva que implique a medio plazo el surgimiento o crecimiento de empleos y actividades que compensen en términos cuantitativos y con mayor calidad las pérdidas ocasionadas. Los efectos positivos de la DI serían, en esta concepción, similares a los que se derivan de la globalización, la apertura de los mercados nacionales a la competencia internacional y el cambio de especializaciones productivas. La desaparición de viejas ventajas comparativas y el surgimiento o afirmación de otras nuevas, tanto en las economías de origen como en las de destino de los procesos deslocalizadores, serían las consecuencias esenciales de la DI. La mayoría de los autores que defienden que la DI es un acontecimiento inevitable, ya que las empresas que pretenden sobrevivir deben afrontar estrategias de deslocalización para reducir sus costes y aumentar su capacidad de expansión, defienden también que es un fenómeno inequívocamente positivo que favorece que cada economía nacional se especialice en aquellas actividades para las que dispone de ventajas, incremente la eficacia en la utilización de los recursos disponibles y, por consiguiente, eleve los niveles de renta real y bienestar de sus ciudadanos.

Con una orientación diferente, otros autores ponen el acento en que los efectos finales sobre la actividad, el empleo y el bienestar están cargados de incertidumbre. Argumentan que la DI no concluye necesariamente con resultados de suma positiva y que, por tanto, no todas las economías que participan en esos procesos saldrán favorecidas y reforzadas en el largo plazo (Flores y Luengo, 2008). Los niveles de desarrollo relativo alcanzados por cada economía nacional y la calidad de la gestión de los procesos deslocalizadores favorecerán u obstaculizarán los beneficios y los riesgos potenciales que están necesariamente asociados a los procesos de DI.

Entre los factores que finalmente determinarán los beneficios y logros alcanzados gracias a la DI pueden mencionarse las capacidades conseguidas por cada economía nacional, las modalidades y formas concretas de relocalización que se propician (inversión directa, subcontratación o comercio), las políticas y estrategias de desarrollo y crecimiento económico que se aplican y su mayor o menor adecua-

³ Afortunadamente, el consenso que dominaba el pensamiento económico sobre las virtudes de un modelo económico centrado en las finanzas y basado en mercados eficientes que cuentan con una mínima intervención pública porque se considera ineficaz y nociva, ha sido sustituido, tras el estallido de la actual crisis global, por grandes diferencias sobre lo que es necesario hacer para superar la crisis. Ahora, los economistas pueden volver a ser analistas, en lugar de ideólogos, y presentar las diferentes opciones en juego, enumerando las ventajas y desventajas más relevantes de cada opción, para que la ciudadanía pueda elegir las medidas que mejor representan sus preferencias sociales y políticas (Rodrik, 2009).

ción a las condiciones (y restricciones) que presentan las economías implicadas. Esos elementos, entre otros, son los que deciden hasta qué punto los potenciales impactos negativos del *offshoring* acabarán anulando o superando los efectos positivos. Según esta aproximación, la DI no favorece a todos los participantes de igual forma ni en el mismo sentido, puede causar daños duraderos muy perjudiciales para los participantes con menor nivel de desarrollo y genera efectos contradictorios en el largo plazo que se distribuyen de forma muy desigual y cuyo saldo final dependerá, especialmente en los países de bajos salarios que son su destino preferente, de la buena o mala gestión que realicen las autoridades nacionales y de su capacidad para decidir soberanamente los niveles y modalidades de apertura a estos procesos que mejor se amolden a sus condiciones particulares y necesidades específicas.

Otra forma de aproximación al análisis de los impactos de la DI es la de detallar todos los efectos positivos y negativos sobre la producción, la renta, los salarios y el empleo que causa en los países desarrollados la DI hacia los países emergentes sin intentar predeterminedar un saldo global favorable o desfavorable (Artus, 2007). El resultado final concreto y particular para cada economía dependerá de un análisis posterior que cuantifique el grado en el que los inputs intermedios domésticos han sido sustituidos por inputs importados. En principio, si esa sustitución se mantiene en niveles bajos o moderados predominarían los efectos positivos de oferta, ya que la disminución de precios de los productos industriales y el incremento del salario real de los trabajadores cualificados que mantuvieran sus puestos de trabajo provocarían un aumento del bienestar. Si, por el contrario, el grado de sustitución fuera muy intenso, el saldo final podría ser positivo o negativo en función de que los menores precios de los bienes importados pudieran compensar la notable pérdida de rentas (debido al aumento del pago por las importaciones de inputs intermedios) y la disminución de empleos que sufrirían los sectores y empresas domésticas que producían con anterioridad los bienes que pasan a ser importados.

En todo caso, los desacuerdos entre especialistas a propósito de los efectos de la DI son relevantes y se refieren a muy diversos terrenos.

No puede negarse, sin embargo, que en la literatura económica especializada han prevalecido (antes, al menos, de la profunda recesión causada por la última y profunda crisis económica global), los autores que se inclinan por resaltar los efectos positivos de oferta y los beneficios que genera la DI sobre el incremento de la productividad, la reducción de costes, la disminución de precios y la especialización en los bienes y actividades productivas en los que las empresas son más eficientes (Grossman y Rossi-Hansberg, 2006; Mitra y Ranjan, 2007). Hay que resaltar, no obstante, que la mayoría de los especialistas sostiene que a corto plazo la DI puede provocar perturbaciones de gran importancia, especialmente en aquellas economías cuyos mercados de trabajo no son suficientemente flexibles.

Pese a que no son mayoritarias, tampoco pueden ser tildadas de marginales las argumentaciones totalmente favorables a la DI que se sustentan en una ideología ultraliberal que es respaldada por un amplio círculo de académicos y potentes instituciones (como el *Cato Institute*, un *think tank* con sede en Washington) que generan una abundante y continua propaganda a favor de la DI. Según las concep-

ciones ultraliberales, es el propio dinamismo del sistema capitalista el que provoca la movilización de recursos humanos de unos sectores y países hacia otros y, en su caso, desempleo a corto plazo. Ese paro no es considerado como un problema, sino como una consecuencia natural, inevitable y positiva del funcionamiento de las economías de mercado que tiene por objetivo mantener su flexibilidad y adaptabilidad. Las empresas necesitan aumentar de forma permanente su eficiencia y la DI es uno de los instrumentos que utilizan para ser más eficientes y poner las bases para crear posteriormente nuevos empleos. No hay, por tanto, ninguna relación causal a largo plazo entre el aumento de la DI y del desempleo, ya que nuevos y mejores empleos serán creados posteriormente. Y si esos empleos no se crean, el problema o las causas no deberían buscarse en la DI sino en la falta de flexibilidad del mercado laboral y en las excesivas regulación e intervención públicas (Arguedas y Valerio, 2004).

En las concepciones más liberales, los problemas a corto plazo que puede causar la DI en determinados sectores y localidades sólo tienen una solución aceptable: garantizar los principios de libre empresa, mercados abiertos y gobiernos limitados, ya que los individuos, cuando toman sus propias decisiones en mercados libres, son más eficientes que cuando son ayudados o presionados por intervenciones públicas. En último término, la única política pública que consideran admisible es la encaminada a favorecer que los individuos desarrollen nuevas destrezas para emplearse en otras actividades. El desempleo causado por la DI no es, en las concepciones liberales más extremas, ni un problema económico ni un problema social; es, simplemente, un problema individual que debe resolver cada persona tomando sus propias decisiones para aumentar su nivel de empleabilidad.

En posiciones muy alejadas de esta ideología ultraliberal, puede hallarse una amplia variedad de argumentos contrarios a una integración poco medida y forzada de las economías de menor desarrollo en el mercado mundial (los procesos de DI son un componente y una herramienta más de esa integración), por considerar que sus efectos podrían ser muy negativos si llegaran a debilitar la capacidad política de los Estados para implementar estrategias nacionales de desarrollo económico y determinar libremente los niveles, la intensidad y los ritmos de su apertura exterior e integración en los mercados mundiales. Estas posiciones son minoritarias en los ámbitos académicos, pero tienen una presencia muy relevante en la realidad y la práctica política que, con muchos matices y variaciones, vienen desarrollando algunos de los países emergentes que han cosechado mayores éxitos en sus estrategias de desarrollo e integración en los mercados mundiales. No obstante, algunos reputados autores pueden encuadrarse en esta corriente de pensamiento económico que, en líneas generales, defiende la conveniencia de una mayor influencia de los países en desarrollo en la gestión de la globalización y la necesidad de que los países avanzados reconozcan a los países menos desarrollados un espacio propio o capacidad de decisión política para adaptar las reglas del comercio mundial a unas realidades económicas y políticas específicas (Rodrik, 2007). Esa autonomía o capacidad de decisión propia permitiría a los países en desarrollo aplicar las políticas comerciales e industriales que necesitan para reestructurar y diversificar sus

economías y crear las condiciones necesarias para impulsar el crecimiento (Rodrik, 2009).

Además de las corrientes mencionadas, no puede obviarse la existencia de posiciones radicalmente contrarias a la globalización económica y al aumento de las conexiones económicas de los países pobres con el mercado mundial por considerar que su integración en el sistema capitalista internacional supone una rémora que, inevitablemente, consolida su estancamiento y subdesarrollo previos.

2. Lógica y límites de la acción sindical en los procesos de deslocalización

Las discrepancias, dudas, contradicciones y, en algunos casos, simplificaciones que reflejan los estudios académicos que analizan los procesos y las consecuencias de la DI se transforman en las ideas y la acción cotidiana de la mayoría de las organizaciones sindicales en pragmatismo. La acción sindical, incluso en el seno de la misma organización, ofrece un amplio espectro de actuaciones y posiciones ante los procesos concretos de DI que responden más a las muy diversas situaciones de las empresas, plantillas y representación sindical en presencia que a una hipotética línea sindical respecto a la DI.

No se olvide que la DI puede adoptar múltiples formas, que el abanico de argumentos y justificaciones que utilizan las empresas que deciden deslocalizar su actividad es muy extenso, que las decisiones de relocalización en otro país tienen mucho de imprevisto para las plantillas afectadas y abren complejas dinámicas de acción sindical en las que los comités de empresa y las secciones sindicales deben valorar con excesiva premura las posibilidades de actuación y, con la escasa y parcial información que se les ofrece, tomar decisiones en una situación límite que supone una amenaza real para sus empleos y mucha incertidumbre para su futuro y el de sus familias.

La primera cuestión que deben afrontar los trabajadores y las organizaciones sindicales concernidos por la decisión deslocalizadora es la de valorar si la propuesta que les comunica la empresa es firme, un simple globo sonda destinado a influir en las plantillas (o examinar sus reacciones para definir posteriores movimientos) o va encaminada a obtener una mejor posición negociadora en torno a objetivos relacionados con la disminución de los costes laborales o la consecución de mayores niveles de flexibilidad y eficacia en la organización y utilización de la mano de obra. Tras esa valoración inicial, los sindicatos deben definir y desarrollar una estrategia de resistencia encaminada a impedir que la decisión de deslocalización se lleve a cabo o plantear una propuesta de negociación orientada a mejorar las condiciones que ofrece la dirección de la empresa respecto al número de trabajadores afectados, las indemnizaciones o el compromiso de recolocación en otras actividades o empresas.

En realidad, la negociación y la resistencia se entremezclan y forman parte de la respuesta sindical. Inevitablemente, la defensa de los empleos que realizan los sindicatos lleva aparejada la oposición a las propuestas de deslocalización, la crítica

a las razones que esgrime la empresa y la utilización de argumentos y datos que justifiquen la viabilidad de la actividad y los empleos que la empresa pretende liquidar. Hay, además, una razón práctica de gran importancia que, por sí sola, justificaría esa oposición sindical: en el peor de los casos, la negociación podrá retomarse posteriormente y el rechazo o la resistencia inicial a los planes empresariales pueden facilitar una mejor posición negociadora posterior.

Pero, al final, si la decisión de la empresa se muestra irrevocable y comienza efectivamente el proceso deslocalizador, lo que realmente importa a los sindicatos mayoritarios es intervenir en la gestión de cada relocalización concreta e intentar obtener contrapartidas. Los principales objetivos sindicales pasan a ser, cuando la decisión de la empresa se demuestra inamovible, los de sanear las estructuras económicas y actividades que, en su caso, se mantengan tras la deslocalización, disminuir los despidos, mejorar las condiciones de rescisión de los contratos, lograr una mayor implicación de las autoridades públicas en la protección de los despidos y garantizar compromisos en la mejora de su empleabilidad y en la búsqueda de puestos de trabajo alternativos.

Antes, incluso, de que la noticia formal de la decisión de DI haya sido tomada por la dirección de la empresa y antes, por tanto, de que tal decisión sea comunicada a la plantilla, las organizaciones sindicales pueden tener indicios o datos fehacientes de que la empresa está sopesando la posibilidad de la deslocalización y analizando los pros y los contras de las diferentes modalidades y destinos en los que puede reubicarse la actividad productiva que se va a deslocalizar. En general, en esos casos, los sindicatos no son propensos a dar pábulo a conjeturas que pueden generar miedo y desmoralización en la plantilla y debilitar su resistencia. Antes de que la decisión de la empresa sea explícita y sean públicos los argumentos y justificaciones en los que la sustenta, resulta muy extraño que los sindicatos o los comités de empresa tomen la iniciativa e impulsen una reflexión pública sobre posibles alternativas que pudiera adelantarse a la propuesta deslocalizadora que realice la empresa. Pareciera cómo si reconocer la posibilidad de la deslocalización implicara dar crédito a los problemas (reales o imaginarios) que acabe esgrimiendo la empresa para fundamentar su decisión.

La posición de los sindicatos ante las decisiones deslocalizadoras es casi siempre reactiva. Y a ello contribuye la ausencia o las debilidades de una línea sindical de actuación proactiva o de prevención que facilitase una mayor atención a los problemas objetivos que afrontan las empresas y una acción temprana orientada a prevenir el deterioro de la situación económica, financiera, tecnológica, productiva, organizativa o de cualquier otro tipo en los que se manifiesten los problemas. Tal enfoque proactivo contribuiría a revertir los procesos de deterioro que acaban justificando o dan lugar a la decisión de deslocalización o, cuando la decisión de cerrar actividades y trasladarlas a otro país se hace inevitable, a minimizar sus efectos negativos.

Un enfoque proactivo o preventivo podría ser mucho más eficaz que la actuación reactiva para trabar los procesos de deslocalización que no cuentan con suficiente justificación o admiten medidas encaminadas a mejorar los resultados de la empresa

o sanear su estructura patrimonial y financiera. Pero ese enfoque proactivo resulta tan fácil de señalar como difícil de desarrollar en la práctica sindical.

En todo caso, requeriría como condición previa una mejora sustancial de las normas que fundamentan la participación de los trabajadores en las empresas, tanto en el espacio doméstico como en los ámbitos comunitario e internacional. Así lo señala uno de los pocos estudios que sobre casos concretos de relocalización de actividad productiva se han realizado en nuestro país (Aragón et al., 2007). Dicho estudio pone de manifiesto que, incluso cuando los datos proporcionados por la empresa son adecuados, que no siempre lo son, los plazos legales de información y consulta a los trabajadores resultan insuficientes para afrontar la complejidad de los procesos de deslocalización, tanto en términos de procedimiento como de contenido. La premura con la que las organizaciones sindicales tienen que abordar tales procesos reduce las probabilidades de que los representantes de los trabajadores puedan plantear propuestas alternativas a las que presenta la dirección de la empresa. Además, los instrumentos tradicionales de intervención en la gestión de la deslocalización resultan insuficientes.

La despreocupación por las posibilidades de explorar qué normas y regulaciones nacionales podrían establecerse de forma consensuada para desarrollar un marco legal que desincentive la DI -al mismo tiempo que resulta compatible con la normativa comunitaria que regula en la UE el funcionamiento de un mercado único y el libre movimiento de bienes, servicios y factores productivos- contribuye también a que los comportamientos reactivos de las organizaciones sindicales resulten normales.

La despreocupación no es, en todo caso, patrimonio exclusivo de las organizaciones sindicales; es tanto o más achacable a las autoridades públicas que representan los intereses generales de la sociedad y a las organizaciones patronales que representan los contradictorios intereses de las empresas que aprovechan las oportunidades que ofrece la DI y los de las empresas amenazadas por la pérdida de clientes que ocasiona a corto plazo el traslado de actividad productiva.

Ni que decir tiene que si el análisis se centrara en la práctica de las organizaciones sindicales del país de destino en el que se relocaliza la capacidad productiva o en la percepción de los trabajadores que asumen la nueva carga de trabajo predominarían las valoraciones favorables y el interés por asegurar que la decisión de relocalizar la nueva actividad en su región o empresa cuenta con la colaboración de las organizaciones sindicales locales para que se lleve a cabo.

Lo habitual ha sido que los trabajadores y las organizaciones sindicales presentes en la empresa que asume la nueva capacidad productiva, incluso en los casos en los que comparten referencias ideológicas y estructuras organizativas internacionales con los sindicatos que en el país de origen de la deslocalización se oponen a ésta, negocien con la empresa nuevos mecanismos de flexibilidad, incrementos de productividad, limitaciones salariales o aumentos de los horarios que favorezcan que la decisión de deslocalización se concrete en el menor tiempo posible y supere con facilidad los problemas económicos y trabas burocráticas que todo proyecto relocalizador afronta.

No parece nada fácil que organizaciones sindicales internacionales puedan llegar a acordar una posición común de sus miembros sobre la DI; menos aún, una actuación conjunta de los representantes de los trabajadores de la empresa que deslocaliza y de la que acoge la actividad que se relocaliza.

Las potencialmente contradictorias consecuencias de los movimientos deslocalizadores sobre las economías nacionales implicadas y sobre las condiciones de trabajo y de vida de las personas afectadas en los países de origen y destino por la actividad económica que se traslada hacen poco probable que un acuerdo general sobre la DI pueda orientar la práctica de las organizaciones sindicales. La superación de tal insuficiencia no depende sólo de la debilidad del proceso de construcción o coordinación de las organizaciones sindicales internacionales. El propio hecho de que las apreciaciones simplistas sobre los procesos deslocalizadores hayan dado paso a percepciones más complejas que orientan posiciones capaces de superar el mero rechazo (o apoyo) de la DI hacen difícil que pueda alumbrarse una posición o estrategia global basada en principios generales, aplicables al margen de las condiciones y restricciones concretas de cada movimiento deslocalizador y de las posibilidades, miedos y oportunidades que despierta en los trabajadores implicados y en sus representantes.

Parece razonable que, en general, los trabajadores afectados por la pérdida de sus puestos de trabajo o que sienten amenazados sus empleos, las organizaciones sindicales que los representan y la ciudadanía e instituciones de las localidades en las que se ubican las empresas que clausuran actividades o capacidades productivas se opongan a tales procesos y traten de obstaculizarlos para que no se lleven a cabo. Tan razonable como que los trabajadores de los países y regiones en los que se relocaliza esa nueva actividad favorezcan y apoyen esa nueva localización de capacidad productiva que les ofrece nuevos empleos y, en principio, mayores rentas.

Para las organizaciones sindicales mayoritarias en el conjunto del tejido empresarial español resulta más sencillo y eficaz afrontar el fenómeno de la deslocalización y desarrollar su acción frente a la DI en el marco más general de una estrategia global de política industrial que abogue por un modelo de producción duradero y sostenible (UGT, 2004). Un nuevo modelo productivo que impulse nuevos sectores de alta y media tecnología, mejore la productividad, incremente la investigación, el desarrollo y la innovación, genere empleos de mayor calidad y estabilidad y garantice una mayor cohesión social y territorial (Górriz, 2007). Tal política industrial frenaría la expansión de los movimientos deslocalizadores hacia otros países, compensaría con un tejido productivo modernizado la desaparición de capacidad productiva de menor calidad que se relocaliza en países de bajos salarios y limitaría el crecimiento de las cargas sociales que financia el Estado.

Fomentar un modelo industrial competitivo y sostenible sustentado en mayores niveles de productividad podría evitar y frenar las potenciales deslocalizaciones, mitigar sus impactos negativos y atraer empresas extranjeras que contribuyan a impulsar un tejido empresarial de alto valor añadido (Fernández, 2007).

En este contexto general, los objetivos de las organizaciones sindicales mayoritarias parecen concretarse en potenciar su presencia activa, tanto en la gestión de los

procesos de deslocalización como en el diseño de la política industrial, y contribuir con sus propuestas a defender las condiciones laborales y el mantenimiento de los centros de trabajo y el empleo.

En resumen, los sindicatos mayoritarios no se oponen a los cambios productivos ni a su concreción en forma de deslocalizaciones; su objetivo prioritario es contribuir a que esos cambios sean bien gestionados. Si la decisión de DI está suficientemente justificada y las medidas concretas para llevarla a cabo son negociadas, lo más probable es que propicien y lleguen a un acuerdo. Su oposición se circunscribe, por tanto, a dos aspectos que consideran esenciales: en primer lugar, a la utilización de la amenaza de deslocalización como instrumento para obtener concesiones por parte de las plantillas y sus representantes; y en segundo lugar, a que los trabajadores soporten en exclusiva las consecuencias negativas que ocasionan las deslocalizaciones y, en un sentido más amplio, cualquier tipo de reestructuración empresarial (CES, 2005).

Para conseguir ese objetivo de participación en la gestión de los procesos de deslocalización, las organizaciones sindicales mayoritarias consideran imprescindible fortalecer los procedimientos de información y consulta de las empresas con los representantes de los trabajadores, así como conseguir una mayor participación sindical directa en los procesos de decisión empresarial que impliquen la reestructuración de la empresa (CCOO y UGT, 2009: 16). Además, consideran necesario que en el ámbito de la UE se defina un marco de relaciones laborales, se reconozcan derechos sindicales transnacionales y se avance en la consolidación de un marco jurídico que contemple la existencia real de Comités de Empresa Europeos y Sociedades Anónimas Europeas (Presa, 2004).

No parece que sea fácil que los administradores y directivos de las empresas acepten de buen grado esas pretensiones ni que apoyen unos cambios legales que garanticen la participación sindical en la anticipación y el cambio empresarial. Por otro lado, la revisión de los derechos de información y consulta de los trabajadores no supondría automáticamente su ejercicio real ni, menos aún, una participación sindical efectiva en la gestión de las reestructuraciones empresariales.

Para contribuir en la gestión de los procesos de deslocalización, los sindicatos deben superar prácticas formales y rutinarias y ser capaces de asumir y defender políticas de reestructuración a medio y largo plazo que necesariamente suponen costes. Requiere también una cultura y una práctica de diálogo social tan difícil de construir como de mantener. Tampoco parece tarea fácil llegar a compartir informaciones y planes estratégicos de carácter muy reservado que, normalmente, sólo conocen y valoran los miembros de la alta dirección de la empresa.

No todas las organizaciones sindicales participan del enfoque posibilista y pragmático que muestran los sindicatos mayoritarios y que se ha sintetizado en los párrafos anteriores. Existen también organizaciones sindicales minoritarias, pero con una presencia no pequeña, que afrontan el fenómeno deslocalizador de manera muy distinta y basan su acción en una estrategia de resistencia y rechazo frontal a las propuestas de deslocalización que realizan las empresas. De igual modo, otras organizaciones sindicales con una alta representatividad sectorial o, especialmente,

autonómica defienden posiciones que priman la oposición y el rechazo a todo tipo de propuesta deslocalizadora.

3. La DI y su impacto sobre el empleo

Si en los años ochenta fueron las actividades relacionadas con algunos subsectores manufactureros muy intensivos en mano de obra y materiales las que prioritariamente se desplazaban a países de bajos salarios, posteriormente fueron actividades productivas de mayor calado tecnológico las que comenzaron a ser trasladadas.

En los últimos años, han comenzado a ser determinados empleos y tareas específicas del sector servicios los que se trasladan a los países emergentes que cuentan con especialistas cualificados para desempeñarlos⁴.

Los avances en las tecnologías de la información y comunicación y la reducción de los costes de transacción convencionales en el transporte aéreo y marítimo han propiciado que muchos empleos de alta cualificación, además de los de carácter más rutinario que siguen siendo los principales afectados, puedan ser desempeñados desde cualquier lugar del mundo. Gracias a la posibilidad de transmitir electrónicamente los resultados de ese trabajo, que son recibidos por la empresa que los ha encargado al instante, con total seguridad y a un coste muy bajo, la presencia física del especialista o asesor pierde relevancia.

De esta manera, el tejido productivo y laboral que es susceptible de ser relocalizado se ha agrandado y afecta a más puestos de trabajo y actividades económicas. Así, sectores sociales con mayor influencia sociopolítica y mediática han pasado a identificar la extensión de los procesos deslocalizadores con un aumento de las posibilidades de que sus empleos sean afectados y, por tanto, como una amenaza real a su situación laboral, ingresos y modos de vida.

Nuevos grupos profesionales de mayor cualificación y niveles de renta se han ido incorporando paulatinamente a un creciente sector social que siente temor por el futuro de sus empleos y condiciones de trabajo. No obstante, no puede identificarse todavía la mayor exposición a la competencia internacional con un incremento de la probabilidad de pérdida de empleos. Los países avanzados siguen siendo exportadores netos de servicios y los superávits exteriores netos de sus balanzas de servicios han aumentado en los últimos años. Fenómeno nada extraño, ya que los países ricos

⁴ La lista de servicios y empleos cualificados que han comenzado a ser deslocalizados es muy extensa y, sin ánimo exhaustivo, cabe mencionar a los relacionados con las siguientes tareas: logística, ingeniería de sistemas, bases de datos, inventarios, diagnóstico y solución a problemas dentales, análisis de radiografías y diagnósticos realizados por radiólogos residentes en el extranjero, transferencias bancarias y servicios financieros, préstamos a empleados, auditorías internas, traducción e interpretación simultánea, centros de llamadas, mantenimiento y reparación de aeronaves...

siguen teniendo ventajas comparativas importantes en muchas de las actividades del sector terciario recientemente expuestas a la competencia internacional y atraen los empleos y actividades que deslocalizan otros países avanzados y emergentes.

Pese a que no existen instrumentos adecuados para cuantificar con rigor el impacto sobre el empleo de los procesos deslocalizadores, diversos estudios han tratado de medir sus efectos sobre la pérdida de empleos en los países desarrollados y han concluido de forma bastante generalizada que su incidencia ha sido pequeña⁵.

Los estudios realizados sobre los empleos realmente perdidos en los países avanzados a causa de la DI muestran que su impacto ha sido reducido, con una horquilla que va desde el 0,3 al 0,7% del empleo total en Europa y EEUU (Coe, 2007). También confirman que una parte significativa de la pérdida de empleos manufactureros sufrida por los países avanzados no ha sido provocada por el aumento de la DI ni de las importaciones (Lindsey, 2004). Por otro lado, en el Reino Unido parece claro que las ganancias de productividad conseguidas por las empresas que relocalizaron en el extranjero parte de sus actividades han permitido incrementar el empleo neto en el país de origen (Hijzen et al., 2007).

En el caso del sector servicios, se estima la cuantía de los empleos potencialmente deslocalizables en un 20% del total del empleo del sector terciario en la UE, Australia, Canadá y EEUU (Van Welsum y Vickery, 2005) o en un abanico más amplio del 22% al 29% en EEUU (Blinder, 2007).

Para la economía española, un estudio de 2006 estima que el *offshoring* (medido por la proporción que suponen los inputs importados en el total de inputs no energéticos) creció en el periodo 1995-1999 a una tasa media anual del 3,38%, con un superior 10,35% en los servicios y un reducido 2% en el sector manufacturero. Sin embargo, en el periodo 2000-2004, la tasa de crecimiento pasó a ser negativa, con una reducción media anual del -1,79% anual (Canals, 2006). Otros autores defienden también la relativa modestia de los procesos de deslocalización experimentados por la economía española, advierten una ralentización del ritmo de avance de las deslocalizaciones en los últimos tiempos y no perciben indicios de que el fenómeno vaya a crecer en los próximos años (Myro y Fernández Otheo, 2007).

Un extenso y documentado estudio de 2005 estima que la deslocalización ocasionada por la competencia de los países no desarrollados tuvo un efecto limitado en las economías avanzadas en el periodo 1970-2002 (Fontagné y Lorenzi, 2005: 73-75). Se estima que la economía francesa perdió en ese periodo un 10,5% del

⁵ Los trabajos prospectivos que tratan de prever el impacto del *offshoring* sobre el empleo en los próximos años realizan estimaciones mucho más elevadas. El grupo *Forrester* estima, por ejemplo, que en los próximos diez años habrá en EEUU un *offshoring* de 3 millones de empleos, equivalente al 1% de la rotación de empleos que resulta normal en el mercado laboral estadounidense. Otro estudio, multiplica esa estimación por 4,5 y estima que cerca de 14 millones de puestos de trabajo serán objeto de *offshoring* en el mismo periodo (Blinder, 2006).

empleo industrial y la economía española un 7,8% y que la contribución de las importaciones provenientes de los países emergentes en esa reducción fue como máximo de un 9,7% en el primer caso y de un superior 14,3% en el segundo. El estudio también indica que el impacto fue mucho más pronunciado a partir de 1987, especialmente en el caso de la economía española.

Otro interesante estudio sobre deslocalizaciones en la economía francesa basa sus estimaciones en la comparación entre la disminución de los asalariados en cada sector y el aumento de las importaciones sectoriales que antes se producían en Francia (Aubert y Sillard, 2005). En este estudio se cuantifica el número de empleos industriales deslocalizados cada año en el periodo 1995-2001 en 13.500, cuantía que supone un muy reducido 0,35% del empleo industrial y un 12% del total de puestos de trabajo perdidos. Aunque casi la mitad de los empleos perdidos se han relocalizado en países de bajos costes salariales (China principalmente, con un 30% del total), la mayoría se ha trasladado a países desarrollados (un 53% del total), en particular hacia los países más cercanos, como la economía española, que ocupa el primer lugar, con un 16% del total, seguida a muy corta distancia por las economías italiana y alemana.

Por su parte, la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* realiza desde hace varios años un seguimiento de las reestructuraciones empresariales que afectan a la UE-27 y Noruega que publica periódicamente en el *European Restructuring Monitor* (ERM). Durante el periodo 2003-2006, el efecto acumulado achacable a las deslocalizaciones fue, según el ERM, de un modesto 7,9% (194.290 empleos) sobre un total de 2.445.793 empleos afectados por anuncios de diferentes modalidades de reestructuración empresarial. También según el ERM, los empleos afectados por las reestructuraciones suman en la economía española menos de cien mil, de los que apenas un 6,7% se debe al impacto de las deslocalizaciones (Storrie y Ward, 2007: 29).

La metodología utilizada para la recopilación de los datos que ofrece el ERM apuntan a una probable infravaloración del los fenómenos deslocalizadores⁶. En todo caso y pese a tal infravaloración, puede sostenerse que la incidencia de la DI sobre el total de empleos perdidos en Europa ha sido escasa durante los primeros años de la actual década.

Sin embargo, esa relativamente pequeña incidencia de la DI sobre el empleo no ha supuesto un freno al sentimiento de inseguridad creciente que muestran los trabajadores y las opiniones públicas de los países avanzados a propósito de las

⁶ El ERM se basa en un seguimiento de las informaciones periódicas que se refieren a deslocalizaciones ya realizadas y a anuncios de futuras deslocalización y reducciones de empleos que asocian a una decisión de deslocalización. Sólo contabiliza las operaciones que afectan al menos a un país europeo y que suponen la reducción de al menos un centenar de puestos de trabajo, cuando las plantas cuentan con más de 250 trabajadores, o de un 10% de la plantilla, cuando las plantas son menores (Luengo y Álvarez, 2009).

posibilidades de traslado de sus empleos a otros países. La brecha entre las evaluaciones que realizan la mayoría de los estudios y las percepciones sociales sobre los efectos negativos que ocasionan los procesos deslocalizadores sobre el empleo se ha agrandado y los sentimientos de inseguridad aumentan a mayor ritmo que la pérdida de empleos.

Parece inevitable que siga creciendo el distanciamiento entre las percepciones patronal y sindical a propósito de las ventajas, oportunidades e inconvenientes que ofrecen los procesos deslocalizadores. La DI como fuente de malestar social y conflicto laboral parece consolidarse y tiene un componente de inevitabilidad que sólo podría ser desactivado con un verdadero diálogo social que admitiera como punto de partida los muy distintos intereses en juego, el desigual impacto social, salarial y laboral de las deslocalizaciones y los altos costes que sufren los trabajadores y las localidades y regiones directamente relacionados con las empresas que deslocalizan actividades.

4. La DI y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo

Aunque la expansión de la DI a nuevos sectores y actividades no parece haber tenido un impacto notable sobre el nivel general del empleo de los países avanzados, sí ha producido modificaciones muy importantes en sus mercados de trabajo. Las repercusiones de la DI deben medirse, además de por las pérdidas de puestos de trabajo que ocasiona, por su impacto sobre la redistribución sectorial del empleo y por las presiones que genera sobre las condiciones de trabajo y los niveles de protección social.

Entre los cambios más importantes inducidos por la DI, entre otros factores, cabe mencionar en primer lugar el de la composición sectorial del empleo. Las modificaciones se concretan, especialmente, en la reducción del peso relativo de algunos sectores manufactureros, el adelgazamiento del empleo industrial y la disminución de los trabajos menos cualificados respecto a los empleos más cualificados (OCDE, 2007).

Ese doble proceso de reducción del peso de algunos subsectores manufactureros y de pérdida de empleos de baja y media cualificación se ha visto amplificado por el muy considerable incremento de la oferta mundial de fuerza de trabajo vinculada a la producción destinada al mercado mundial ocasionado por la acelerada integración de las economías emergentes en un mercado global que, en apenas un par de décadas, ha incrementado extraordinariamente la fuerza de trabajo efectiva⁷ (Coe, 2007).

⁷ China e India suman 2.400 millones de habitantes (un 38% de la población mundial), mientras los países avanzados de la OCDE apenas suponen 1.000 millones de habitantes. Si

Los puestos de trabajo vinculados a la producción y venta de bienes y servicios destinados al mercado mundial han pasado de estar situados en torno a los mil millones de trabajadores, en los primeros años ochenta del pasado siglo, a sobrepasar ampliamente los dos mil millones, en los primeros años de este nuevo siglo. La incorporación al mercado mundial de China, India y las economías europeas pos-comunistas duplicó la oferta mundial de fuerza de trabajo y ocasionó un cambio sustancial en las relaciones globales entre capital y trabajo. Dado que el stock de capital del que disponían los países que se han incorporado en los últimos años al proceso de globalización económica era muy reducido respecto a la fuerza de trabajo que aportaban, la ratio entre capital y trabajo en el conjunto de la economía mundial ha retrocedido bruscamente entre un 40 o 45% respecto al nivel alcanzado en la década de los ochenta (Freeman, 2005).

Al margen del carácter indicativo de esas estimaciones, un cambio de tal envergadura ha tenido que provocar necesariamente una notable transformación de los mercados de trabajo de los países avanzados (Freeman, 2007), además de importantes consecuencias de diferente naturaleza y calado en las relaciones laborales, en la negociación colectiva y en las tradicionales funciones de los sindicatos obreros en defensa de los intereses de sus afiliados y del conjunto de las clases trabajadoras a los que aspiran a representar.

La coincidencia en el tiempo de ese notable aumento de la oferta mundial de fuerza de trabajo con las reformas institucionales que han suprimido barreras aduaneras y liberalizado mercados nacionales supuso un vigoroso impulso a los movimientos internacionales de mercancías, servicios y capitales.

La posibilidad de disociar los países y lugares dónde se realiza la producción de los mercados en los que se consumen los bienes y servicios proporcionó una notable ventaja a las empresas capaces de gestionar los complejos procesos de fragmentación de las actividades productivas. Esa fragmentación de la cadena de valor se ha visto acompañada de la segmentación de las relaciones laborales y de la dispersión de los intereses de los trabajadores y ha supuesto una presión añadida sobre unos costes salariales y fiscales que, anteriormente, respondían esencialmente a la lógica económica y política que se construía en el ámbito de soberanía de cada Estado y no estaban sometidos a otra presión extraeconómica que no fuera la ejercida por sindicatos, patronales, partidos políticos y electores que en cada país, sector o región influían en la regulación y negociación de esos costes.

se tienen en cuenta otras economías emergentes, como Brasil (186 millones), Rusia (143 millones) y otros países latinoamericanos y surorientales que han iniciado o intensificado en las dos últimas décadas su integración en los mercados mundiales, se tendrá una idea más clara de la importancia demográfica y laboral de la última ola globalizadora iniciada a mediados de los años ochenta.

Como resultado de los factores mencionados, la mundialización económica se ha intensificado y los mercados laborales han experimentado cambios muy importantes que parecen llamados a perdurar; pero conviene reiterar que tales cambios no responden exclusiva ni principalmente a los procesos directamente vinculados con la DI sino a un fenómeno más amplio, al que se denomina comúnmente como globalización, del que la DI es sólo un componente.

La creciente sensación de inseguridad y una vulnerabilidad que se extiende a empleos que requieren una elevada especialización y a servicios que hasta hace muy poco tiempo no eran comercializables o, lo que es lo mismo, no podían ser deslocalizados a otros países, tienen su origen en unos fenómenos de DI que se perciben como una amenaza cercana y creíble.

La reducción de la parte de las rentas del trabajo en la renta nacional de los países avanzados forma parte también de las transformaciones que han sido impulsadas por la DI. Esa disminución del peso relativo de las rentas salariales ha sido el resultado de dos movimientos contradictorios. Por un lado, del intenso aumento de la oferta mundial de fuerza de trabajo no cualificado que supuso una presión añadida a la baja sobre la mayor parte de los salarios reales; por otro lado, la innovación tecnológica revalorizó las capacidades y conocimientos de una franja de profesionales y de los sectores más cualificados de las clases trabajadoras que, con desigual amplitud en cada país desarrollado, accedieron a nuevas oportunidades y experimentaron un fuerte incremento de sus ingresos reales.

Los beneficios y perjuicios generados por la globalización y la DI se han repartido de forma muy desigual a favor de las rentas del capital y contra las rentas salariales. Y entre estas últimas, las percibidas por los trabajadores de mayor formación y cualificación se han incrementado sustancialmente, pero las de los menos cualificados han sufrido una significativa erosión. El resultado ha sido un aumento de la brecha salarial entre ambos grupos de trabajadores (Feenstra y Hanson, 1999). Son menos concluyentes, en cambio, los estudios que analizan el impacto de la DI sobre el nivel general de las rentas salariales, aunque varios trabajos apuntan que el crecimiento de la brecha salarial puede ser compatible con un aumento de los salarios reales de los trabajadores menos cualificados (Feenstra y Hanson, 1999; Grossman y Rossi-Hansberg, 2006).

Si a esa creciente diversidad en los niveles y la evolución de las rentas se añaden las bolsas de empleo precario existentes y el ya mencionado aumento de la variedad de los contratos de trabajo en los que se concretan y formalizan las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores, se entenderá la dificultad añadida que afrontan unos sindicatos que basan su fuerza y su capacidad de negociar y conseguir mejoras laborales y salariales en su amplia representatividad social y en el carácter integrador de unas reivindicaciones que pretenden recoger lo común de las aspiraciones de la mayoría social que trabaja o necesita trabajar para poder vivir.

Hay que añadir que la globalización y la DI han contribuido a debilitar, organizativa e ideológicamente, a las organizaciones sindicales que tradicionalmente habían encuadrado las esperanzas y luchas de las clases trabajadoras europeas. De este modo, la capacidad que antes podían ejercer los sindicatos para extender al

conjunto de las clases trabajadoras las conquistas económicas y sociales obtenidas en una empresa o sector se ha desdibujado. Como consecuencia, las posibilidades de promover o mantener la cohesión social han disminuido. Por otro lado, el continuo crecimiento de la demanda que generaba la mejora paulatina de los salarios reales ha sido sustituido por un endeudamiento creciente de hogares y empresas que ha evidenciado su escasa capacidad para generar crecimiento económico equilibrado y sostenible. De igual manera, el débil crecimiento de los salarios reales ha reducido la presión a favor de la innovación tecnológica y la inversión productiva, especialmente en los sectores intensivos en trabajo.

La hipótesis de que la globalización económica contribuye a incrementar la elasticidad de la demanda de fuerza de trabajo respecto a los cambios salariales (Rodrik, 1997) ha sido respaldada recientemente por algunas investigaciones (Hijzen y Swaim, 2007). De confirmarse tal hipótesis, los incrementos salariales tendrían como consecuencia la intensificación de las posibilidades de deslocalización hacia los países de bajos salarios. Si tal intensificación se produce y la opinión pública termina asociando el incremento de los salarios reales con un aumento de la fuga de empleos hacia países con niveles salariales inferiores, se debilitaría el apoyo social a los procesos delocalizadores y, por extensión, a las medidas liberalizadoras vinculadas íntimamente con la globalización.

Los principales medios de comunicación han ofrecido abundante información sobre las protestas emprendidas por los trabajadores que han visto amenazados sus empleos por decisiones de las empresas que planteaban cierres de centros y reducciones de actividad y empleos que, en primera instancia, parecían relacionadas con propuestas de DI. No ha sido menos abundante la información sobre la aceptación por parte de los trabajadores de acuerdos que tratan de revertir propuestas de DI y asegurar la permanencia de centros de trabajo, actividades productivas y empleos a cambio de concesiones salariales o laborales de diverso tipo (Galgóczy et al., 2007). La congelación e incluso la reducción de los salarios nominales, el incremento del tiempo de trabajo sin un aumento proporcional de los salarios o la introducción de una mayor flexibilidad horaria o dobles escalas salariales son otras tantas modalidades de unas concesiones que intentan que las empresas mantengan la actividad y los puestos de trabajo en su anterior ubicación.

De esta manera, las lógicas de la moderación salarial y la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo se han incorporado plenamente a la negociación colectiva. Los acuerdos sobre ritmos, turnos y jornadas quedan subordinados así a los datos que expresan la evolución de los mercados. Y, lo que es aún más importante, se favorece el respaldo explícito de las plantillas para que un factor externo y ajeno, la evolución de los mercados, pase a determinar la organización y la retribución de la fuerza de trabajo. Como resultado de este proceso, la legitimidad de la búsqueda de mayores niveles de productividad y competitividad basada en la presión sobre los costes laborales y el tiempo de trabajo se ha visto reforzada. En paralelo, se han debilitado las viejas reivindicaciones sindicales que permitieron incrementos de empleos, reducciones de jornadas, mejoras en las condiciones de

trabajo y aumentos de los salarios reales a similar o mayor ritmo que los incrementos de la productividad.

Las empresas han ido consiguiendo de este modo crecientes dosis de flexibilidad en los ordenamientos laborales que facilitan una desregulación que se concreta en muchos casos en una degradación de las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva se ha ido abriendo así a la aceptación de fórmulas que proporcionan a las empresas mayores posibilidades en la gestión del personal, sin más contrapartida que el mantenimiento de los empleos y la actividad.

Éste ha sido el caldo de cultivo que ha favorecido una debilidad creciente de la posición de la parte obrera en la negociación colectiva, ha creado nuevas vulnerabilidades en esa posición y ha intensificado la inseguridad laboral que sienten sectores muy significativos de las clases trabajadoras.

5. Bibliografía

- Aragón Medina, J., Rocha, F. y de la Fuente, L. (2007). *Los procesos de relocalización de empresas y las relaciones laborales en España*. Ponencia de la Fundación Primero de Mayo presentada en el Seminario “Las relocalizaciones de empresas y las relaciones laborales en España” celebrada en el Consejo Económico y Social, 17 de mayo, Madrid.
- Arguedas, I. y Valerio, F. (2004). *Nuevas tendencias en el comercio internacional: Retos y oportunidades que el “outsourcing” ofrece para Costa Rica*. Conferencia sobre temas generales de comercio exterior, Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica.
<http://www.comex.go.cr/conferencias/Conferencias/iarguedas-fvalerio.pdf>
- Artus, P. (2007). Effets sur l'emploi et le bien être de l'outsourcing vers les pays émergents (de l'offshoring). *Working Paper. Recherche économique. Núm.13*.
- Aubert, P. y Sillard, P. (2005). Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française. *Working Paper G2005/03, Direction des Etudes et Synthèses Economiques, Insee*.
- Blinder, A. S. (2006). Offshoring: The Next Industrial Revolution? *Foreign Affairs. Vol. 85 Núm. 2*, 113-128.
- Blinder, A. S. (2007). Offshoring: Big Deal, or Business as Usual? *CEPS Working Paper. Núm. 149*.
<http://www.princeton.edu/~blinder/papers/07juneCEPSwp149.pdf>
- Canals, C. (2006). Offshoring y deslocalización: nuevas tendencias de la economía Internacional. *Documentos de Economía “la Caixa”. Núm. 3*.
- CES-Confederación Europea de Sindicatos (2005). *Restructurations - Commentaires de la CES: Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne*. Comentarios adoptados por el Comité Ejecutivo de la CES en su reunión de Bruselas de 14 y 15 de junio.
<http://www.etuc.org/a/2615>

- CCOO y UGT (2009). *Criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo. Propuestas Sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas*, 9 de marzo.
http://www.ugt.es/actualidad/2009/marzo/criterios_unitarios_UGT_ccoo_negcol.pdf
- Coe, D. T. (2007). Globalisation and Labour Markets: Policy Issues Arising from the Emergence of China and India. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Núm. 63.
- Feenstra, R. C. y Hanson G. H. (1999). The Impact of Outsourcing and High-Technology Capital on Wages: Estimates for the United States, 1979-1990. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 114 Núm. 3, 907-940.
- Fernández, A. (2007). *Comparecencia del Secretario Ejecutivo Confederal de política industrial de UGT ante la Subcomisión para el “Análisis de las medidas a proponer al Gobierno en relación a los procesos de deslocalización y para estimular las mejoras de la competitividad de la economía” del Congreso de los Diputados*, 10 de mayo.
- Flores, G. y Luengo, F. (2008). La deslocalización internacional. Elementos para una aproximación crítica”. *Principios. Estudios de Economía Política*. Núm. 10, 87-96.
- Fontagné, L. y Lorenzi, J.-H. (2005). *Désindustrialisation, délocalisations*. Rapport Conseil d’Analyse Économique. París: La Documentation française.
- Freeman, R. B. (2005). What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce. *The Globalist*, 3 de junio.
<http://www.theglobalist.com/StoryId.aspx?StoryId=4542>
- Freeman, R.B. (2007). The great doubling: The challenge of the new global labor market. En J. Edwards, M. Crain y A.L. Kalleberg (Eds.), *Ending poverty in America: How to restore the American dream?* New York: The New Press.
- Galgóczi, B., Maarten, K. y Andrew, W. (2007). *Relocation: Challenges for European trade unions*. Working Paper 2007.03. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- Górriz, Ramón (2007). *Cómo hacer frente al fenómeno de la deslocalización*. Ponencia presentada en las Jornadas “Stop deslocalizaciones” que CC.OO. de Asturias organizó el 12 de diciembre en Oviedo. <http://www.ccooasturias.es/dat/121.pdf>
- Grossman, G. M. y E. Rossi-Hansberg (2006). The Rise of Offshoring: It’s Not Wine for Cloth Anymore. En Economic Symposium, *The New Economic Geography: Effects and Policy Implications* (pp.59-102). Wyoming: Federal Reserve Bank of Kansas City.
<http://www.kc.frb.org/publicat/sympos/2006/sym06prg.htm>
- Hijzen, A. y Swaim, P. (2007). Offshoring, Labour Market Institutions and the Elasticity of Labour Demand. *University of Nottingham GEP Research Paper 07/24*.
http://www.gep.org.uk/leverhulme/publications/Papers/2007/2007_24.php

- Hijzen, A., Pisu M., Upward, R. y Wright P. (2007). Employment, Job Turnover and Trade in Producer Services: Firm-Level Evidence. *University of Nottingham GEP Research Paper 07/37*.
http://www.gep.org.uk/leverhulme/publications/Papers/2007/2007_37.php
- Husson, M. (2007). *Los retos de la deslocalización en Europa*. Ponencia presentada en la Jornada sobre “Política Industrial y Deslocalización en el País Vasco”, Bilbao, 26 de septiembre. <http://hussonet.free.fr/textes.htm>
- Lindsey, B. (2004). Job Losses and Trade: A Reality Check. *Trade Briefing Paper. Núm. 19*. <http://www.freetrade.org/node/65>
- Luengo, F. y Álvarez, I. (2009). Impact of international offshoring on the labourmarket. A reflection on the conceptual and methodological aspects. *Papeles de Europa, Vol. 18*, 50-67.
<http://revistas.ucm.es/portal/modulos.php?name=Revistas2&id=PADE>
- Mitra D. y Ranjan P. (2007). Offshoring and Unemployment. *Discussion Paper Series, Institute for the Study of Labor. Núm. 2805*.
<http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp2805.html>
- Myro, R. y Fernández-Otheo, C.M. (2005). La deslocalización de empresas en España. La atracción de la Europa central y del este. *Papeles del Este. Vol. 10*, 1-20.
http://revistas.ucm.es/portal/modulos.php?name=Revistas2_Historico&id=PAPE&num=PAPE050512
- Myro, R. y Labrador, L. (2008). Deslocalización: concepto, formas y efectos. *Principios. Estudios de Economía Política. Núm. 10*, 97-107.
- OECD (2007). *OECD Employment outlook*.
<http://www.oecd.org/els/employment/outlook/2007>
- Presa, A. (2004). Las deslocalizaciones o el fracaso de un modelo productivo. Claridad, Cuarta Etapa. Invierno, 4-6.
- Rodrik, D. (1997). *Has Globalization Gone Too Far?* Washington: Institute for International Economics.
- Rodrik, D. (2007). How to Save Globalization from its Cheerleaders. *John F. Kennedy School of Government Faculty Research Working Paper Series KSG. Núm. RWP07-038*.
<http://ksghome.harvard.edu/~drodrik/Saving%20globalization.pdf>
- Rodrik, D. (2009). Blame the Economists, Not Economics. *Project Syndicate*, marzo.
<http://www.project-syndicate.org/contributor/66>
- Storrie, D. y Ward, T. (2007). Evidence of offshoring in the European Restructuring Monitor. En European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *ERM REPORT 2007. Restructuring and employment in the EU: The impact of globalisation* (pp. 25-43). Dublín.
[http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0768.htm\[... \]](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0768.htm[...])

- UGT (2004). *El fenómeno de la deslocalización industrial en España: pautas de actuación*. Comunicado de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de UGT. <http://www.ugt.es/comunicados/2004/febrero/deslocalizacion.pdf>
- Van Welsum, D. y Vickery, G. (2005). Potential Offshoring of ICT-Intensive Using Occupations. *OECD, Information Economy Working Paper*. <http://www.oecd.org/dataoecd/35/11/34682317.pdf>