

cuadernos sindicales

16

**CCOO ANTE EL
FENÓMENO DE LA
DESLOCALIZACIÓN**

comisiones obreras de asturias

cuadernos sindicales

16

**CCOO ANTE EL
FENÓMENO DE LA
DESLOCALIZACIÓN**

comisiones obreras de asturias

La presente edición recoge las ponencias que Antonio Pino Cancelo, secretario general de CCOO de Asturias; Ramón Górriz Vitalla, responsable de Política Industrial de la FM de CCOO; y Lorenzo González Olivenza, secretario de Formación Sindical de CCOO de Asturias, ofrecieron durante la jornada “Stop deslocalizaciones” que nuestro sindicato organizó el 12 de diciembre de 2007 en Oviedo.

EDITA: Comisiones Obreras de Asturias

Imprime: Gráficas Careaga

D.L.: AS-685/08

ÍNDICE

DESARROLLO DEL TEJIDO PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL. MEDIDAS CONTRA LA DESLOCALIZACIÓN	5
CÓMO HACER FRENTE AL FENÓMENO DE LA DESLOCALIZACIÓN	13
A MODO DE RESUMEN	25

**DESARROLLO DEL TEJIDO PRODUCTIVO
Y EMPRESARIAL. MEDIDAS CONTRA
LA DESLOCALIZACIÓN**

ANTONIO PINO
Secretario general de CCOO de Asturias

1. Introducción

Vivimos en un mundo de creciente globalización -proceso que está acelerando la dilución de fronteras- caracterizado por un comercio internacionalizado y un desarrollo tecnológico vertiginoso. El incremento de las inversiones transfronterizas, la deslocalización de las tareas, los cambios rápidos en la propiedad y un mayor uso de tecnologías de la información y la comunicación, hacen que la identidad geográfica se vaya difuminando y, por tanto, la competitividad alcance una dimensión global. De esta manera, la dimensión económica, junto con las dimensiones social, ambiental y político-institucional conforman el proceso de desarrollo sostenible.

En este contexto, la Unión Europea aparece hoy como un núcleo de integración importante, con un mercado único, una unión económica y monetaria, así como con avances sensibles en materia de política exterior y de seguridad común y en asuntos de justicia e interior. Sin embargo, carece de una política definida en materia industrial y ha dado escasos pasos en todo lo que concierne a la deslocalización. No se puede apelar a la falta de competencias en la materia, puesto que la aplicación del principio de subsidiaridad no se daría en ningún país de los que integran la Unión, incluyendo, obviamente, el nuestro, por la total ausencia de estrategias al respecto.

2. Desarrollo del tejido productivo

La elección de la deslocalización es una cuestión estratégica para las empresas que, en consecuencia, les obliga a considerar numerosos aspectos de muy distinta naturaleza. Las empresas toman sus decisiones en función, entre otros factores, de un nivel de formación elevada y pertinente, buenos servicios públicos, la existencia de instituciones que otorguen un mínimo de confianza, la proximidad de nuevos mercados, la cercanía de recursos productivos y una fiscalidad razonable.

El intento de justificar las inversiones en función de los costes laborales encierra una clara orientación hacia el beneficio fácil, pero nunca constituirá un factor decisivo para que las empresas opten a favor de una u otra localización.

Los costes relativos de la actividad están condicionados en gran medida por particularidades nacionales y regionales. El territorio receptor de una inversión empresarial debe tener un mínimo de infraestructuras, nivel educativo de la población y seguridad. Hay que ser plenamente conscientes de la importancia de atraer inversión que cree empleo de calidad, facilite desarrollo

tecnológico y potencie el crecimiento económico. Por otra parte, a la hora de diseñar la ayuda al desarrollo deberían tener más en cuenta la mejora de los derechos políticos, civiles y sociales de los países receptores de la misma. Las empresas han de contribuir a dicho objetivo aplicando principios de responsabilidad social.

Los agentes sociales (empresarios y sindicatos) tienen una responsabilidad particular cuando se trata de fijar unas reglas estables en el mercado de trabajo. Los acuerdos colectivos, en el marco de un diálogo social autónomo, permiten garantizar las mismas condiciones de competencia para todas las empresas y un equilibrio entre el mercado y los derechos de los trabajadores, lo que tiene por resultado un crecimiento económico importante y ofrece seguridad y posibilidades de desarrollo tanto a los trabajadores como a las empresas.

Desde este punto de vista, seguimos pensando que para Asturias la industria ha de seguir jugando un papel motor en la economía, de manera que el dinamismo de la misma pueda relanzar la economía en su conjunto, mientras que una industria debilitada y una producción industrial estancada puede provocar una parálisis general de la actividad económica. En este escenario, resulta fundamental impulsar una política industrial que afiance la industria existente, potencie las ayudas y estrategia contra el cierre y reestructuración de empresas, fomente la creación y el crecimiento de nuevas actividades e inviertan mucho en innovación y desarrollo en lugar de competir con costes bajos.

Sólo potenciando calidad en las infraestructuras de la sociedad de la información, alta inversión en investigación y nuevas tecnologías, así como su adecuada implementación en el mundo empresarial; potenciación de la educación y formación continua de los trabajadores, diálogo social... se conseguirá mantener y mejorar la competitividad de la industria. De este modo de podrá fomentar el crecimiento económico, el avance hacia el pleno empleo y el desarrollo sostenible.

En definitiva, la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías que permitan reducir costes de producción y mejorar la capacidad productiva resulta fundamental, pero no se puede obviar que el verdadero valor de dichos avances reside, precisamente, en su aplicación. Es, por tanto, prioritario contar con el conocimiento necesario para una adecuada implantación de dichos procesos que permita el amplio potencial de mejora que ofrecen, así como fomentar en el seno de las propias empresas el interés por buscar nuevas aplicaciones para tecnologías ya existentes; esto es, potenciar un actitud innovadora.

Además, es necesario tomar medidas en sectores concretos para elaborar respuestas políticas que satisfagan las necesidades específicas, asciendan en la cadena de valor, se anticipen a las transformaciones estructurales y las acompañen.

3. Medidas contra la deslocalización

Vamos a comenzar explicando qué entendemos por localización. La teoría de la localización establece que la ubicación de una empresa en un lugar determinado depende del bien o servicio de que se trate, del coste a que se produzca, del gasto de transporte y del coste de las barreras aduaneras a que ha de enfrentarse.

La progresiva reducción de los costes de transporte y de los costes aduaneros ha incrementado el fenómeno de la desintegración del proceso productivo en diferentes actividades y su des-localización (re-localización) en distintos países, de acuerdo con la ventaja comparativa de costes y calidad del capital humano de cada uno.

Pero es que, además, hoy en día las nuevas tecnologías permiten controlar mucho mejor los gastos de transacción y reducir las ventajas de la internacionalización, lo que permite externalizar o subcontratar diferentes actividades productivas, a otras empresas en el mismo o en diferente país. La externalización se ha concentrado fundamentalmente en servicios, que no suelen formar parte del negocio básico de la empresa, tales como la informática de soporte, la logística o incluso la investigación o el desarrollo, lo que permite a la empresa reducir costes, mantener la calidad y concentrar sus recursos financieros en su negocio básico.

Desde hace ya varias décadas, la deslocalización de parte o del total de las plantas o de los procesos manufactureros a países en desarrollo creó una fuerte oposición en muchos países desarrollados y un movimiento creciente en contra de la globalización. Ahora le toca el turno a la creciente externalización, que no es otra cosa que la deslocalización de ciertos servicios a dichos países.

En todo caso, la experiencia está demostrando que las empresas con menor nivel tecnológico y de productividad tienden a externalizar dentro del mismo país y las empresas más avanzadas a países en desarrollo.

De acuerdo con la evolución de práctica en nuestro país, comencemos por situar y relacionar la evolución del empleo industrial en el último periodo, y así observamos que, en los últimos tres años, más de 10.000 empleados han

sido víctimas del proceso de deslocalización empresarial en España. Si al traslado de producción se añade los cierres por crisis diversas o fruto de una reorganización interna del grupo, las bajas suman otras 5.000 personas.

Menores costes laborales, pero también mejores condiciones fiscales y logísticas -la búsqueda de competitividad- son el escaparate y las principales razones por las que las empresas se van ahora a países emergentes del Magreb, Europa del Este y a China. Los mismos argumentos que motivaron su llegada a España hace más de dos décadas. De ahí que la deslocalización afecte a sectores muy diversos del tejido industrial español, aunque el textil y los componentes del automóvil se llevan la peor parte. Eso sí, presentan un denominador común: su especialización en actividades de producción de escaso valor añadido.

La integración de los diez nuevos países plantea retos que, en el caso de Asturias, han sido advertidos; de hecho, Suzuki, Dupont y Aceralia anuncian recortes de personal o cierres cuando no el fin de su presencia en la región. Esto nos alerta de que las enormes diferencias de nivel de vida, y salariales, animan a las multinacionales a abaratar costes trasladándose a las nuevas regiones comunitarias. Algo de eso ha pasado ya en Cataluña y amenaza con ocurrir en otras partes y sectores como el automovilístico o el electrónico. Todos los expertos en economía internacional no tienen apenas dudas sobre ese fenómeno inmediato: la deslocalización de grandes empresas que huirán no sólo al Este de Europa, sino también al sudeste asiático, como ya ha ocurrido con las grandes firmas textiles internacionales.

A partir de lo expuesto, creemos que sería conveniente fijar, ante la necesidad de supervisión de las operaciones de deslocalización industrial, las siguientes medidas:

- Instauración de un observatorio permanente (de ámbito regional, nacional o europeo) encargado de examinar estas cuestiones.
- Instauración de comités de empresa europeos encargados de garantizar la transparencia de las decisiones de deslocalización y reestructuración.
- Necesidad de lograr una armonización fiscal en el mundo de las empresas europeas.
- Devolución de las ayudas regionales, estatales o europeas a aquellas empresas que opten por irse a otros países en los 10 años siguientes a la recepción de esas ayudas.

- Necesidad de definir un modelo productivo para la industria con unas características de producto que incorpore una mayor capacidad de innovación tecnológica, de especialización productiva -acompañado de la formación de la mano de obra- y de una especial atención a la segmentación del mercado, con el objetivo de satisfacer las necesidades de los consumidores. Desarrollo y sostenibilidad, inversión en I+D y mayor cualificación técnica de la mano de obra serían las claves para afrontar la deslocalización.

**CÓMO HACER FRENTE
AL FENÓMENO DE LA DESLOCALIZACIÓN**

RAMÓN GÓRRIZ VITALLA
Secretario de Política Industrial de la FM de CCOO

Introducción

Una cuestión de actualidad tanto entre los sindicatos, como en los gobiernos y los medios de comunicación.

Esta repercusión contrasta, sin embargo, con el escaso conocimiento empírico del mismo, un hecho que aconseja cierta prudencia a la hora de valorar su magnitud.

Resulta complicado delimitar la incidencia de los procesos de deslocalización en el volumen total de empleo, diferenciándolos de otros modelos de reestructuración.

No existe una información específica de las estadísticas sobre la reestructuración de las empresas y sus efectos sobre el empleo a tenor de las cifras es muy limitada.

Los procesos de deslocalización generan importantes costes sociales, incrementan las cargas sociales sobre el Estado y aumentan el riesgo de exclusión entre los trabajadores menos cualificados, cuestiones todas ellas que, por su concentración en los territorios, tienen un impacto negativo sobre las economías.

También, a veces, se dice que pueden tener una incidencia positiva, una interpretación que debería matizarse desde el análisis del conjunto de todos los factores que pueden intervenir.

La Reestructuración

Las deslocalizaciones se enmarcan en otro proceso más amplio de reestructuración.

Este proceso de relocalización de los enclaves productivos no se trata de un fenómeno novedoso (es una constante en la historia del desarrollismo industrial); sin embargo, en el contexto actual, los movimientos de deslocalización/relocalización están directamente vinculados a los procesos de globalización económica y a los correspondientes a la descentralización y distribución geográfica de la especialización productiva.

El Proceso de globalización

Un modelo de globalización económica fundamentado en la jerarquía indiscutible de los mercados financieros, primando las altas rentabilidades a

corto plazo sobre las prioridades industriales y las inversiones estructurales en los sectores productivos.

Una fuerte competencia internacional entre los grandes grupos transnacionales en el mercado global, que incorpora cambios organizativos por medio de reestructuraciones empresariales en procesos de externalización de actividades, alianzas, fusiones y concentraciones, orientados a fortalecer el margen de manobra de estos grandes grupos en base a la exponencial acumulación de capital.

Una creciente internacionalización de la actividad económica, que favorece la dinámica de cambios en la organización de los procesos productivos, así como la incorporación de sectores de los servicios a su estrategia de competencia.

Un acelerado desarrollo de la innovación tecnológica, con especial relevancia en el caso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Un dilatado período de incertidumbre económica, acusado por transformaciones globales:

- Contracción de los niveles de inversión exterior directa en los países más desarrollados.
- Emergencia de nuevos espacios comerciales y de enclaves productivos dependientes, en países con ritmos acelerados de crecimiento (China, Europa del Este y Brasil).
- Ralentización del crecimiento económico en Europa desde 2001.

Concepto de deslocalización según el CES europeo

Cese total o parcial de una actividad seguido de su reapertura en el extranjero mediante una inversión directa.

Las deslocalizaciones se sitúan en la parte común entre las reestructuraciones y las inversiones en el extranjero. La globalización conduce directamente a estos dos procesos.

La Fundación de Dublín, que hace un seguimiento de las reestructuraciones a nivel europeo, distingue entre: reestructuraciones internas, crecimiento de la actividad, quiebras y cierres, deslocalización, fusión-absorción, relocalizaciones internas, subcontratación.

Mejor usar relocalización: traslado por una empresa de toda o parte de su actividad -existente o de nueva creación- a otro territorio distinto de su ubicación original.

Causas determinantes de la reestructuración

Explotación de costes diferenciales de producción entre territorios.

Costes laborales unitarios, energía, materias primas, logística...

Otros factores que inciden: mercados potenciales, entorno institucional, cercanía de recursos productivos, educación y cualificación, legislación (social, medioambiental, fiscal...) ayudas y subvenciones, marco de relaciones laborales, obtención de plusvalías millonarias por la venta de terrenos, etc.

La dimensión laboral

Analizar: los flujos de la IED, las estadísticas del comercio de bienes y servicios, la base de empresas existentes, estudio de casos.

Las consecuencias que generalmente conllevan:

1. Reducción de empleos directos y empeoramiento de las oportunidades en el mercado de trabajo.
2. Pérdida de empleos indirectos y problemas económicos en las empresas locales proveedoras y de servicios, que inciden de manera notable en la economía del territorio.
3. Incremento de los gastos sociales de la Administración.
4. Problemas de competitividad en las empresas del sector productivo que permanecen en el país de origen.
5. Menor generación de know-how, menos innovación.
6. Posibilitar la adaptación e incluso la supervivencia de las empresas en un entorno competitivo cada vez más internacionalizado y con mayor grado de incertidumbre.

7. Articular actuaciones en los diferentes ámbitos de intervención y con anticipación.

Las relaciones laborales

La participación sindical: anticipación, preactiva, negociación colectiva o diálogo social sectorial como elemento clave.

Los Observatorios Industriales.

Los Derechos de los Trabajadores:

- Directivas comunitarias 94/95 Setiembre 94 sobre la constitución de los Comités de empresa europeos.
- Directiva 98/59CE del Consejo de 20 de Julio de 1998 sobre el tema de los despidos colectivos.
- Directiva 2001/23CE de 12 de Marzo de 2001, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, centros de actividad o las partes de centros de actividad.
- Directiva 8 de Octubre de 2001/86 CE Consejo sobre el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.
- Directiva 2002/14 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en las empresas.

El papel de los comités de empresa europeos (CEEu)

Los comités de empresa europeos y las organizaciones sindicales internacionales intentan ser una respuesta a la creciente integración de las empresas en el marco europeo. Los temas como el empleo, su capacidad, las inversiones, las decisiones en el marco de los centros de producción y las condiciones laborales adquieren una creciente importancia internacional. Para recoger estos retos se deben sindicalizar cada vez más, impulsando una auténtica negociación colectiva, más allá de la información y de la consulta, que en el caso de la FM de CCOO significa potenciar la presencia y la propuesta de nuestro sindicato, con el objetivo de defender nuestras condiciones laborales y el mantenimiento de los centros de trabajo y el empleo en nuestro país. Un proceso que

hemos de potenciar exigiendo una coordinación efectiva de la FM en los grupos multinacionales y el fortalecimiento de los procedimientos de información y consulta, así como la participación sindical directa en las reestructuraciones empresariales.

Necesidad de la revisión para que los derechos de información y consulta de los trabajadores no se reduzcan a un mero proceso formal y rutinario, sino que puedan ejercerse efectivamente, contribuyendo así a una mejor gestión de la anticipación y el cambio en las empresas.

La negociación colectiva transnacional

En el devenir del diálogo social europeo se ha ido produciendo una extensión de los acuerdos de ámbito supranacional, en distintos ámbitos y con efectos diversos.

La posible negociación supranacional está ya prevista, tanto en el Tratado de Maastricht, como en el actual texto del Tratado de Reforma (Lisboa 2007), así como en los Estatutos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), aunque la negociación en el ámbito de la empresa transnacional carece aún de un marco legislativo europeo que regule aspectos clave como la legitimación para negociar y firmar, la eficacia de los acuerdos, los procedimientos de solución de conflictos de bloqueo en la negociación, de interpretación o de aplicación, el derecho a la convocatoria y ejercicio de huelga, etc. elementos a considerar en la planificación de la negociación colectiva que realizan las organizaciones del sindicato.

De los primeros acuerdos entre la CES y las patronales europeas que dieron lugar a directivas comunitarias, y los acuerdos sectoriales europeos que también se tradujeron en reglamentos y directivas comunitarias, se ha pasado a los acuerdos marcos, interprofesionales y sectoriales, que las partes se comprometen a transponer en el ámbito de cada país miembro vía el diálogo social y la negociación colectiva, y de los que la UE se hace eco a través de Comunicaciones de la Comisión Europea.

En este marco, la CES realizó una importante apuesta por la dinamización del Diálogo Social en la UE y en cada Estado miembro, en el que los sindicatos nacionales y la propia CES están llamados a jugar un papel central, así como en relación con la negociación colectiva de dimensión europea y transnacional; y para generar nuevas normas básicas reguladoras del derecho de huelga en el ámbito europeo y de la negociación colectiva transnacional.

La apuesta del Congreso de la CES por el reforzamiento del sindicalismo europeo y de estrategias comunes y coordinadas es fundamental para evitar o corregir en los Sindicatos nacionales tendencias de interiorización de sus objetivos y de competencia o confrontación con el sindicalismo de otros países europeos que debilitan a la clase trabajadora frente a la mayor centralidad de las estrategias del capitalismo europeo y mundial.

El ámbito de las administraciones

Es importante institucionalizar el diálogo social sectorial en el ámbito de las administraciones públicas, central y autonómicas, por medio de la extensión de los objetivos actuales de los observatorios sectoriales, definiendo planes de políticas sectoriales específicas complementarios a las políticas industriales horizontales.

En este marco, demandamos que los gobiernos implanten medidas que refuercen el aparato productivo, a través de iniciativas de eficiencia productiva y modernización. España puede impulsar un nuevo modelo de competencia impulsando una política fiscal favorecedora de la inversión industrial, compensando costes laborales superiores con un incremento de la productividad, así como aprovechando la base de pymes existente, las condiciones favorables para la atracción de inversiones extranjeras que incorporen una alta cualificación y valor añadido y los mercados en expansión con nuevas gamas de bienes y servicios intensivos en capital y en mayor contenido tecnológico.

La efectividad de estas medidas depende de la capacidad de coordinación entre los ámbitos europeo, estatal y autonómico, papel que ha de desarrollar el actual Ministerio de Industria por medio de los instrumentos de competencia estatal. Con este objetivo, desde los Presupuestos Generales del Estado se deben dotar partidas dirigidas a fomentar la inversión en la economía productiva a partir de los criterios necesarios de especialización sectorial y características tecnológicas de los sectores industriales.

La reducción de costes laborales no es un factor que incentive la relocalización, ni que garantice a medio plazo las condiciones de competencia de las empresas, sino que se requiere la incorporación estratégica de instrumentos favorecedores de la productividad:

- Inversiones en infraestructuras selectivas, orientadas a la facilitación logística de los aprovisionamientos de materias primas y componentes, y la distribución de los productos para su comercialización.

- Ordenación y priorización de las inversiones públicas en I+D.
- Identificar reformas de la fiscalidad que, sin generar competencias tendentes a la apertura de un posible dumping fiscal entre territorios, potencien las inversiones privadas productivas.
- Constituir entidades públicas de desarrollo de la innovación productiva.
- Optimización equilibrada del sistema energético español, orientado a mejorar las condiciones de generación, distribución y prestación de servicios a las concentraciones industriales.
- Adaptar las políticas de cualificación y formación a las condiciones concretas de los sectores.
- Potenciar las redes empresariales sectoriales.

El Fondo Europeo de Ajuste a la Globalización proporciona apoyo a los trabajadores que se han quedado sin trabajo como consecuencia de los cambios estructurales en las estructuras del comercio mundial, cuando dichas pérdidas tienen un impacto adverso significativo sobre la economía local o regional. (Comisión Europea 2006).

Algunas reflexiones desde el sindicato

Los procesos de relocalización/deslocalización son estrategias empresariales que no pueden considerarse inevitables, ni justificables.

Tienen un impacto social negativo, tanto en los trabajadores como a nivel sectorial y territorial.

La gestión social responsable es un elemento clave, para el éxito, para facilitar el cambio y para minimizar los efectos negativos.

Hay que diferenciar los riesgos reales y objetivos de crisis empresariales y potenciales deslocalizaciones, de los chantajes dirigidos a debilitar las condiciones laborales. En este sentido, en las negociaciones de reestructuración empresarial han de primar los compromisos efectivos de viabilidad del proyecto empresarial, para lo cual se requiere el máximo grado de información de los planes estratégicos de las empresas y la acotación de procesos intensos de participación sindical.

Los efectos de los procesos de relocalización se centran en los costes sociales de los mismos.

Pérdida de empleos directos e indirectos.

Los “beneficios” siempre que se respeten las normas laborales y sociales, incluyendo los derechos colectivos de los trabajadores.

Las relaciones laborales juegan un papel clave, los sindicatos no queremos jugar un papel sólo en la gestión de las consecuencias sociales de la reestructuración, queremos un papel activo y proactivo. Ello exige una participación sindical plena en la empresa.

La responsabilidad social

La responsabilidad social de las empresas (RSE) se está convirtiendo en un elemento indispensable del gobierno de las empresas. Para la FM de CCOO, la RSE no es una actividad marginal de la actividad económica que pueda ser identificada por acciones filantrópicas sino que debe ser una nueva actitud institucional de la empresa hacia el entorno social. La RSE es una obligación de la empresa hacia la sociedad, pero no como un ente abstracto, sino como el conjunto de grupos y estamentos que conforman su entorno: Grupos integrantes de la empresa, grupos del entorno inmediato de la empresa y grupos del entorno social de la empresa.

Por ello, desde la acción sindical debemos proponer una RSE que recoja un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales. Compromisos y oportunidades por el que éstas respondan, interna y externamente, ante los efectos de los impactos de sus actividades en los ámbitos en los que actúan e intervienen, contribuyendo, a la vez, al progreso social y económico en un marco de desarrollo sostenible, es decir, la promoción de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción, la extensión de las “buenas prácticas laborales”, el impulso del empleo estable, las políticas de igualdad, la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con especiales dificultades, la adopción de estrategias de adaptación al cambio, el respeto al medioambiente...

Se trata de prácticas de las que resulten beneficiarias tanto las organizaciones que las promueven como sus trabajadores y la ciudadanía en general. Acciones que generen resultados, medibles a través de indicadores, que deben

ser verificados con garantías de independencia y neutralidad y comunicados de forma transparente a todas las partes interesadas.

La política industrial

La estrategia de política industrial debe ser una estrategia global, que integre la competencia, el comercio, el desarrollo regional, el mercado interno, la sociedad de la información, la educación, el modelo energético, las reformas estructurales, una moneda estable, una política macroeconómica orientada a un crecimiento económico y una política fiscal sostenible y favorecedora de la inversión productiva directa.

Esta estrategia debe impulsar un nuevo modelo industrial que, garantizando la sostenibilidad dinámica del empleo y el tejido productivo actual, contribuya a un nuevo modelo productivo (nuevos sectores de alta y media tecnología), que mejore la productividad, incremente el desarrollo, la investigación y la innovación, impulse una organización más flexible, una distribución y creación de empleo de mayor calidad y estable, y por tanto una mayor cohesión social y territorial.

Una estrategia opuesta a la admisión de la globalización sin restricciones, sin regulaciones políticas, sociales y económicas; y no sólo opuesta a los determinismos ideológicos implícitos en muchas de las “exigencias de la mundialización”, frente a los cuales hemos de remarcar que la globalización no constituye (como con frecuencia se nos quiere hacer creer) un sistema mundial autónomo donde la economía escapa, y debe escapar, a la política. Por el contrario, la globalización de la economía abre nuevos desafíos para la actuación política.

A MODO DE RESUMEN

LORENZO GONZÁLEZ OLIVENZA
Secretario de Formación Sindical de CCOO de Asturias

Desde CCOO de Asturias venimos celebrando una serie de jornadas, enmarcadas en la formación sindical, que tratan de poner en manos del conjunto de nuestros cuadros, en los diferentes niveles, los argumentos fundamentales para abordar los diversos problemas que se producen en el ámbito de las empresas. Y el fenómeno de la deslocalización es uno de ellos.

Si bien es verdad que en nuestra región las deslocalizaciones no han alcanzado elevados niveles hasta el momento, esto no debe llevarnos a bajar la guardia respecto a esta estrategia empresarial, acentuada en el contexto de una economía cada vez más globalizada.

La huida de las empresas no solamente conlleva la reducción de riqueza y el empobrecimiento de una determinada localidad, comarca o región, al trasladar las rentas del trabajo y los impuestos, deteriorando también la calidad de vida de sus habitantes. Además de tener los efectos nocivos citados, se producen otros que también afectan al empleo indirecto, ya que por cada empleo perdido en la empresa que se deslocaliza se pierden cuatro más en las empresas suministradoras. Es decir, es un proceso que tiene efectos multiplicadores.

Además de la caída de rentas en el territorio en el cual se produce la deslocalización, ésta también conlleva la dispersión de los trabajadores, que se ven en la necesidad de ubicarse en municipios o comunidades ajenas a su entorno habitual, con los efectos que esta situación conlleva: búsqueda de vivienda, escolarización de los hijos, nuevas relaciones sociales, etc.

Finalmente, en el marco de las relaciones sindicales debemos de abordar la situación de las empresas, conociendo en detalle la marcha de las mismas: inversiones, cartera de pedidos, facturación o productividad, especialmente en aquellas de tipo transnacional, para evitar situaciones que puedan ser irreversibles, y que justifiquen desde el punto de vista empresarial su relocalización en un ámbito geográfico distinto.

La formación permanente de los trabajadores, la inversión en I+D+i, las mejoras de la productividad a través de la inversión en las más avanzadas tecnologías, la diversificación de la actividad empresarial, la reducción en los costes energéticos y la aplicación de logísticas empresariales eficaces son, sin lugar a dudas, las mejores vacunas contra la deslocalización.

