

MONOGRAFÍA
**Deslocalizaciones internacionales y sus
efectos sobre los trabajadores y las
relaciones laborales**

Presentación

Este número monográfico de Cuadernos de Relaciones Laborales está dedicado al análisis del fenómeno de la deslocalización internacional y sus efectos sobre trabajadores y relaciones laborales. La importancia de los procesos de relocalización de la actividad económica que coinciden en este momento con una situación de crisis económica internacional acentúa la sensación de amenaza que experimentan trabajadores, representantes sindicales y administraciones a distintos niveles. El objetivo de los estudios que se presentan en este monográfico es definir con mayor precisión el fenómeno al que nos enfrentamos, describir su evolución y características en ciertos ámbitos concretos, y clarificar sus posibles efectos en términos de empleo, salarios y acción sindical.

Para ello, resulta fundamental aclarar en primer lugar la naturaleza y definición de la deslocalización. Se trata de un término bajo el que se recogen muy distintos procesos y que, en consecuencia, pueden tener un diferente impacto sobre los trabajadores. A este punto dedicaremos la mayor parte de esta presentación. Dada esa variada naturaleza y características de la deslocalización, se hacen necesarios estudios por casos, centrados en determinados tipos de empresas, sectores y regiones que describan los elementos fundamentales de esos procesos y permitan distinguir sus posibles efectos. En este monográfico se recogen dos trabajos que se concentran en ese aspecto del estudio de la deslocalización (Rodríguez y Bustillo, Sass). Resumiremos algunas de las principales conclusiones sobre efectos y políticas potenciales que los artículos de este monográfico plantean, con especial atención a los que están relacionados con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

La literatura nacional e internacional sobre deslocalización ha analizado una variedad de posibles efectos sobre el mercado de trabajo y sus condiciones de este fenómeno, entre los que se pueden citar efectos sobre el nivel de empleo (Falk y Wolfmayr, 2008; Egger y Egger, 2005; Cadarso *et al.*, 2008), cambios en la composición sectorial del empleo (Falk y Koebel, 2002), impacto diferencial para cualificados-no cualificados (Feenstra y Hanson, 1996, 1999; Canals, 2006), cohesión social (Luengo, 2004), inseguridad y condiciones de trabajo. Aún más reducida es la literatura sobre efectos de la deslocalización sobre el empleo a nivel regional (Moritz, 2008; Myro *et al.*, 2008; Cadarso *et al.*, 2009). Este monográfico pretende ser una contribución relevante al estudio de estas relaciones en la economía española.

1. Ambigüedad conceptual y acepción amplia

A pesar de la profusa, y en ocasiones confusa, utilización del concepto deslocalización internacional (DI), las diferentes acepciones utilizadas al respecto no son necesariamente asimilables entre sí (Schultze, 2004; Aubert y Sillard, 2005). De

hecho, dicho concepto es menos nítido y preciso de lo que cabría suponer inicialmente, estando relacionado con muy diferentes procesos económicos. Partir de esta premisa complica la medición del fenómeno, el estudio de las causas que lo impulsan y, más importante aún, el análisis de sus consecuencias. Pero, a cambio, enriquece y dota de matices un proceso que difícilmente puede captarse a partir de las definiciones más estrictas.

Una posible clasificación del proceso deslocalizador, en función de diferentes criterios, ha sido realizada hace algunos meses por el Grupo de Investigación Europa y Nuevo Entorno Internacional (Instituto Complutense de Estudios Internacionales), que puede contribuir a clarificar los diferentes tipos de DI que llevan a cabo las empresas y el debate sobre el concepto de DI es la siguiente:

- Total o parcial. En el primer supuesto una empresa decide clausurar su actividad y desplazar su capacidad productiva a otro territorio; en el segundo, mantiene una parte de la misma en el país y se aprovisiona en otros mercados de algunos de los insumos, servicios o incluso bienes finales que antes obtenía o generaba internamente, dentro de la economía donde se ubica.
- Directa o inducida. La deslocalización directa se da cuando una empresa, por distintas razones, decide trasladar a otro país el total o una parte de las actividades que realiza dentro de una economía. Esa decisión puede afectar a los proveedores, bien sean establecimientos nacionales o transnacionales, que, si tienen capacidad y logística, también se relocalizan para conservar su posición en la escala de suministro o, más en general, para fortalecer su estatus competitivo. En este caso, se estaría ante una deslocalización inducida.
- Horizontal o vertical. La primera consiste en replicar en otros enclaves, a través de una inversión directa, la capacidad productiva que ya existía en el país. La segunda alude a la fragmentación del ciclo de producción entre diferentes países, articulando un proceso que es concebido y llevado a la práctica globalmente.
- Transnacional o doméstica. En el primer caso se trata de una empresa (ETN) que produce u ofrece bienes y servicios en diferentes mercados nacionales y que, en consecuencia, tiene más capacidad para reorganizar sus actividades y buscar los enclaves más favorables para sus estrategias corporativas. En el segundo, serían las empresas cuya base de operaciones se sitúa en un determinado mercado –su conexión con el entorno global se realiza, básicamente, a través de los flujos comerciales y tecnológicos– quienes se incorporan a la dinámica deslocalizadora.
- Defensiva u ofensiva. La deslocalización presenta una naturaleza defensiva cuando la posición de la empresa en el mercado se hace insostenible a causa de un encarecimiento de los costes laborales, una reducción de márgenes por otras causas o una intensificación de la competencia procedente de otros establecimientos que operan en similares segmentos de mercado. Es ofensiva cuando la firma en cuestión procede a reorganizar su estrategia corporativa con el objeto de ganar cuota de mercado, aumentar márgenes y competitividad, acumular conocimientos y capacidades de gestión de redes productivas complejas o especializarse en segmentos de la cadena de creación de valor de mayor calidad.

- Dominio accionarioal o externalización. Existe dominio accionarioal o control jerárquico cuando las funciones de suministro –en el caso de la fragmentación de las capacidades productivas- las realiza una subsidiaria de la firma o un establecimiento controlado accionarioalmente (deslocalización cautiva o, en su denominación anglosajona, *international insourcing*). Por el contrario, la externalización –lo que propiamente cabe calificar como subcontratación- presupone que la empresa retiene los segmentos de la cadena de creación de valor de mayor alcance estratégico y que por ello determinan y aseguran su competitividad en el mercado global –diseño, ingeniería, comercialización, control de calidad o marca- y se desprende de aquellas actividades no vinculadas al núcleo básico (“core”) de la firma o donde pueden obtenerse economías de escala a través de su provisión por una empresa especializada, procediendo en consecuencia a su importación. El abastecimiento realizado desde otro país y por un establecimiento ajeno a la firma (esto es, sin conexiones accionarioales que determinen su pertenencia al grupo empresarial) se conoce habitualmente con el nombre anglosajón de *Offshore outsourcing* (Geishecker, 2006).

Las inversiones extranjeras directas (IED) verticales son las que mejor han simbolizado las DI: una empresa desplaza (deslocaliza) a otro territorio una parte de la cadena de creación de valor –aquella en la que ha perdido ventajas competitivas y que tiene menor relevancia estratégica para la firma-, procediendo a partir de este momento a la reimportación de la producción deslocalizada, ya sea como bien intermedio o como bien final.

Así, deslocalización, fragmentación y externalización aluden a procesos que se desarrollan en paralelo. Las inversiones horizontales quedarían al margen de la dinámica deslocalizadora, incluso cuando suponen movimientos de capacidad productiva, pues, por definición de este tipo de inversión, no genera flujos de reimportación similares a los que aparecen con la descomposición transfronteriza del proceso productivo. Las diferencias quedan, sin embargo, diluidas si se tiene en cuenta que, con el tiempo, aquellas inversiones horizontales que se limitan a replicar las capacidades productivas ya existentes en el país de donde proceden pueden conducir a su reemplazamiento, produciendo, así, los correspondientes flujos de reimportación; y, por supuesto, ambos tipos de inversión pueden estimular operaciones de exportación hacia otras economías.

Ha sido normal en una parte de la literatura económica asociar deslocalización e inversión directa. Sin embargo, parece claro que una parte de las deslocalizaciones no generan un flujo de IED sino que cristalizan en una operación de subcontratación. Por lo demás, la frontera entre control jerárquico y externalización es a menudo difusa (Savona y Schiattarella., 2004; Pilat, Cimper *et al.*, 2006). La empresa subcontratada, teóricamente “independiente”, puede mantener diferentes nexos con la firma subcontratista que, de hecho, debiliten o incluso anulen por completo su autonomía: a) participación minoritaria en el capital social, sin alcanzar el umbral del 10% necesario para considerar ese flujo de capital como IED, b) producción bajo licencia, c) prestación de diferentes servicios técnicos, d) suministro de insumos especializados, e) programas de formación del personal y f) franquicias.

Téngase en cuenta que las funciones de control no sólo se ejercen por medio de la participación accionarial sino, también y cada vez más, a través de otros mecanismos que no implican, al menos al comienzo del proceso, un dominio de la propiedad, esto es, una presencia formal en el consejo de administración. Además, como demuestra la experiencia, un acuerdo de subcontratación o de aprovisionamiento puede ser un peldaño previo para la realización de una IED.

Caben asimismo algunas precisiones sobre la dimensión transfronteriza del proceso analizado. La reorganización de las empresas –productiva, comercial, financiera y espacial- y la deslocalización se desarrollan tanto en el mercado interno (de manera dominante) como en el internacional (espacio en el que se redespliegan, sobre todo, las ETNs, pero que, cada vez más, cuenta con la presencia de establecimientos que operan sobre bases nacionales) y adquiere múltiples formas.

Las ETNs –protagonistas de la dinámica deslocalizadora- están en condiciones de desplegar estrategias distintas, en el espacio y en el tiempo, dependiendo de sus intereses corporativos. En el contexto de la reestructuración empresarial, propiciada por la competencia y la lógica del beneficio, las diferentes modalidades que adopta –interna e internacional- a menudo son difíciles de distinguir; más aún cuando ambas posibilidades están presentes a lo largo del proceso de ajuste de la firma y se utilizan por la dirección de la empresa en la negociación colectiva, como opciones alternativas cuya resolución se hace depender de la flexibilidad de la representación obrera, que carga así, ficticia o realmente, con la responsabilidad de que la empresa deslocalice producción y empleos o mantenga su actual localización y buena parte de la plantilla a cambio de ajustes y concesiones salariales o laborales.

Puede darse el caso de que, tras decidir la deslocalización por diversas razones o circunstancias, la dirección de la empresa oriente su gestión a lograr que los resultados de explotación justifiquen una decisión tomada previamente. Para ello, podría desviar carga de trabajo a otro establecimiento de la transnacional o a otra empresa distinta con la que ha llegado a un acuerdo de aprovisionamiento.

La firma juega con el amplio margen que permiten las transacciones de bienes y servicios entre empresas del mismo grupo empresarial a la hora de establecer los precios; o, en casos extremos, no gestiona nuevos proyectos que sostengan la capacidad productiva de la planta que desea deslocalizar. En tal situación, la reducción en el número de trabajadores contratados, la disminución de la actividad económica y el cierre de la empresa presentan una justificación legal plena. Alternativamente, la situación así alcanzada es propicia para lograr una reducción progresiva de la plantilla que, formal o estadísticamente, no puede vincularse con una deslocalización ni, por tanto, computa como tal. Son también relativamente frecuentes los casos en los que una reorganización interna de las capacidades productivas no permite alcanzar los objetivos pretendidos por los responsables de la empresa y termina siendo el primer paso de un proceso de deslocalización transfronteriza.

Más allá de estas precisiones –necesarias para captar los irregulares contornos del proceso deslocalizador-, cabría diferenciar entre las deslocalizaciones, entendidas en un sentido estricto o en la acepción más compleja que aquí se postula, y las relocalizaciones internacionales. Con este término se alude a un proceso mucho más

amplio, y con toda seguridad de mayor calado, amplitud y densidad, que está cambiando de manera sustancial los pilares de la división europea e internacional del trabajo. Se incluyen en este caso tanto las IED –verticales u horizontales- como las operaciones de subcontratación que comportan una redistribución geográfica de las capacidades productivas, aunque no den lugar, al menos inicialmente, a una modificación en el actual emplazamiento de las empresas.

Formarían parte del proceso relocalizador, por ejemplo, aquellas inversiones que podrían haberse convertido en una nueva capacidad productiva de un determinado país, pero que, finalmente, se destinan a otros enclaves (Husson, 2007). En otras palabras, la relocalización no implica (o puede que no se concrete en) el desplazamiento transfronterizo de las empresas; tampoco en el desplazamiento directo de actividad productiva; de modo que podría darse incluso aunque no exista una capacidad productiva previamente instalada.

Si bien este texto se centra, básicamente, en las DI, compartimos la apreciación de aquellos autores (Brunel, 2006) que llaman la atención sobre la restricción analítica que se deriva de abordar el estudio de las deslocalizaciones prescindiendo de la mirada que proporcionan las relocalizaciones (de hecho, proponen integrar aquéllas en éstas), por cuanto que dejaría en la cuneta una parte esencial del proceso de reorganización y desplazamientos espacial de capacidades productivas y actividades.

2. Estructura del monográfico

Los autores que participan en este monográfico presentan trabajos que combinan la descripción del fenómeno para diferentes sectores (servicios, Sass) y sectores o regiones/países (País Vasco, Rodríguez y Bustillo; Hungría, Sass), con los efectos sobre los trabajadores, sobre la acción sindical y las posibles opciones de política económica que se plantean las administraciones nacionales o regionales (Luengo).

Rodríguez y Bustillo describen la evolución de la deslocalización para empresas del País Vasco en el periodo 1993-2007. Para ello utilizan como aproximación unas medidas de IED y de importaciones de bienes intermedios, de utilización generalizada en la literatura internacional (Feenstra y Hanson, 1996, 1999; Cadarso *et al.*, 2007). Como hemos comentado anteriormente, existen diferentes enfoques sobre la medición de la DI, siendo estas dos variables dos posibilidades dentro de un amplio espectro. Con ellas, los autores muestran el creciente peso de la deslocalización en la industria vasca, sobre todo a través de la inversión extranjera y el comercio intra-empresa en sectores como el de maquinaria y productos metálicos. Observan, sin embargo, que el proceso de deslocalización no siempre sigue esa tendencia y que las importaciones de bienes intermedios procedentes de otras empresas se han convertido en un importante canal para algunos sectores, como el químico. El destino de la deslocalización es cada vez más los países en vías de desarrollo (sobre todo, Europa del Este y Asia), que presentan ventajas comparativas en lo que se refiere a mano de obra más barata. Se trata por tanto de una relocalización de la producción que supone un traslado de empleo hacia aquellos países, por lo que

estos autores proponen como imprescindibles unas políticas laborales, tanto públicas como empresariales, de recolocación de los excedentes laborales generados por estas empresas, con énfasis en la formación continua y la iniciativa autónoma de los trabajadores.

Siguiendo una línea parecida al trabajo de Rodríguez y Bustillo, el artículo de Magdolna Sass estudia, desde el enfoque popularizado por Dunning (1993) y que se ha hecho estándar en la literatura sobre IED, las ventajas de localización que presenta Hungría para las empresas de servicios empresariales. En este caso, se estudia la deslocalización desde el punto de vista del país receptor de esa inversión, frente al enfoque seguido en el resto de artículos de este monográfico que se centran en los efectos sobre el país donde cierran las plantas para trasladar su producción a países como Hungría. Siguiendo el esquema de Dunning, para que tenga lugar la IED las empresas deben encontrar ventajas de propiedad, internalización y localización. Éstas últimas se refieren fundamentalmente a las posibles reducciones de costes que las empresas multinacionales pueden lograr al situar parte de su producción en un determinado país o región. Además, esas ventajas se combinan con la distinción entre IED de tipo vertical y de tipo horizontal. Por otro lado, este trabajo estudia las características concretas de las empresas multinacionales del sector de servicios empresariales. Se trata de un sector cuyo proceso deslocalizador es relativamente reciente y que se diferencia del fenómeno de la DI más común en que supone el traslado de actividades de medio-alto valor añadido, con amplia utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones y que afecta también a empleos de alto nivel de cualificación.

Los efectos de la DI sobre el aspecto concreto de la acción sindical son el objeto del estudio de Gabriel Flores. En él se plantea que, incluso si no existiesen efectos directos sobre el nivel de empleo, se producen importantes transformaciones en las relaciones laborales y los mercados de trabajo, aumentando la inseguridad de los trabajadores y alterando sus condiciones de trabajo y niveles de protección social. La mayor capacidad para reorganizar la producción y el empleo entre diferentes localizaciones que presentan las empresas supone una importante ventaja para ellas en la negociación colectiva. No sólo eso, sino que en esas negociaciones resulta cada vez más importante la situación del mercado de trabajo a nivel internacional y no tanto a nivel regional o nacional. Esto supone además una creciente segmentación entre trabajadores que por sus características o sector de actividad experimentan una menor competencia internacional, como muchos trabajadores cualificados, y aquellos que se enfrentan a un mercado mucho más abierto (aunque cada vez más trabajos cualificados se internacionalizan y sufren una creciente competencia). Se ha incrementado la brecha salarial entre ambos tipos de trabajadores, pero se ha estudiado menos el efecto sobre las condiciones de trabajo. La deslocalización, según este autor, lleva a una mayor flexibilización de los mercados de trabajo, con una variedad de tipos de contrato que, sumadas al incremento del desempleo, dejan un menor margen de maniobra a los sindicatos en la negociación colectiva. A nivel de empresa, la amenaza de una posible deslocalización lleva a los trabajadores a aceptar reducciones de salarios, incrementos del tiempo de trabajo y otras concesio-

nes. Todo ello debilita la posición negociadora de los sindicatos y aumenta la sensación de vulnerabilidad de ciertos sectores de trabajadores.

Fernando Luengo presenta en su artículo una perspectiva teórica general sobre el fenómeno de la deslocalización, desde cómo medir su evolución (qué cosas deberían o no incluirse como deslocalización y hasta qué punto es posible una adecuada medición) hasta sus posibles efectos sobre trabajadores y economías nacionales, pasando por los factores que han favorecido su crecimiento en años recientes. El análisis de la deslocalización presenta una diferente cara según se considere desde los países origen del traslado de la actividad (fundamentalmente, países desarrollados del rico “Norte”) o desde los países destino (de forma creciente países en desarrollo). Los efectos de esa relocalización de la producción son generalmente considerados como positivos en los países que la reciben, puesto que permiten desarrollar más rápidamente sus economías, transformar en cierta medida sus sistemas productivos, a veces, con la introducción de actividades previamente inexistentes, así como mejorar los niveles salariales y de vida. Sin estar exentas de desventajas y posibles problemas (medioambientales, por ejemplo), las relocalizaciones son vistas como fundamentalmente positivas para estos países. Donde el análisis coste-beneficio ofrece más dudas es en aquellos países en los que se deja de producir y, por tanto, se experimentan caídas en el empleo. Frente a un enfoque convencional que enfatiza las ventajas en términos de competencia y productividad y que mantiene la inevitabilidad del fenómeno deslocalizador, Fernando Luengo cuestiona las ventajas y desventajas, los efectos negativos y segmentadores, que estos procesos tienen sobre economías nacionales y trabajadores. Establece, así mismo, una posible “hoja de ruta” en la investigación necesaria para evaluar esos impactos.

Luis Antonio LÓPEZ SANTIAGO
Universidad de Castilla-La Mancha
luis.lsantiago@uclm

M^a Angeles TOBARRA GÓMEZ
Universidad de Castilla-La Mancha
MariaAngeles.Tobarra@uclm.es

Fernando LUENGO ESCALONILLA
Instituto Complutense de Estudios Internacionales
fluengoe@ccee.ucm.es

Marta MUÑOZ GUARASA
Universidad de Jaén
mmunoz@ujaen.es

M^a Ángeles CADARSO VECINA
Universidad de Castilla-La Mancha
angeles.cadarso@uclm.es

Nuria GÓMEZ SANZ
Universidad de Castilla-La Mancha
nuria.gomez@uclm.es

3. Bibliografía

- Aubert, P. y Sillard, P. (2005). Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française. *Direction des Études et Synthèses Économiques*, G 03, Url: http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/g2005-03.pdf.
- Brunel, C. (2006). Les délocalisations, Rapport d'information. *Commission des affaires économiques, del'environnement et du territoire*, Paris.
- Cadarso, M.A., Gómez, N., López, L.A., Tobarra, M.A., (2007). Especialización vertical, outsourcing e inversión directa en la industria española. *Revista de Economía Mundial*. Vol. 16, 27-55.
- Cadarso, M.A., Gómez, N., López, L.A. y Tobarra, M.A. (2009). Deslocalización a nivel regional: el caso de la industria y los servicios en la Comunidad de Madrid. *Papeles de Europa*, Núm. 18, 93-120.
- Canals, C. (2006). What Explains the Widening Wage Gap?: Outsourcing vs. Technology, *Documento de Trabajo La Caixa*, Núm. 1.
- Dunning, H.J. (1993). *Multinational Enterprises and the Global Economy*. Addison Wesley.
- Egger, H. y Egger, P., (2005). Labour market effects of outsourcing under industrial interdependence. *International Review of Economics and Finance*. Vol. 14 Núm. 3, 349-363.
- Falk, M. y Koebel, B. (2002). Outsourcing, imports and labour demand, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 104 Núm. 4, 567-586.
- Falk, M. y Wolfmayr, Y., (2008). Services and materials outsourcing to low-wage countries and employment: Empirical evidence from EU countries, *Structural Change and Economic Dynamics*, Vol. 19, Núm. 1, 38-52.
- Feenstra, R.C. y Hanson, G.H., (1996). Globalization, Outsourcing, and Wage Inequality, *American Economic Review*. Vol. 86, 240-245.
- 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, 907-940.
- Geishecker, I. (2006). Does outsourcing to Central and Eastern Europe really threaten manual workers' job in Germany? *The World Economy*, Vol. 29 Núm. 5, mayo.
- Husson, M. (2007). Los retos de la deslocalización en Europa, ponencia presentada en "Jornada sobre política industrial y deslocalización en el País Vasco", Bilbao, 26 de Septiembre.
- Luengo, F. (2004). El mercado de trabajo en los países de la ampliación de la Unión Europea, ¿factor de cohesión social?, *Sistema*, Núm. 182, septiembre.

- Luengo, F. y Álvarez, N. (2009). Impact of International Offshoring on the labour market. A reflection on the conceptual and methodological aspects., *Papeles de Europa*, Núm. 18.
- Moritz, M. (2008). Spatial effects of open borders on the Czech Labour Market, *LAB – discussion paper*, Núm. 30.
- Myro, R., Fernández-Otheo, C. M., Labrador Salas, L., Baidés Tudela, A.B., Álvarez López, M.E., Vega Crespo, J, Domínguez Bigador, D. y González Álvarez, J.M, (2008). Deslocalización y empleo en la Comunidad de Madrid, mimeo, Fundación Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset y Comunidad de Madrid.
- Pilat, D., Cimper, A., Olsen, K. y Webb, C. (2006). The changing nature of manufacturing in OECD economies. *OECDSTI Working Papers Series*, URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/44/17/37607831.pdf> .
- Savona, M. y Schiattarella, R. (2004): International relocation of production and the growth of services: The case of the "Made in Italy" industries. *Transnational Corporations*. Vol. 13 Núm 2, agosto.
- Schultze, C.L. (2004): Offshoring, Import Competition and the Jobless Recovery, *The Brookings Institution Policy Brief*. Vol. 136.