



DESLOCALIZACIÓN EMPRESARIAL Y DERECHO DEL TRABAJO: EN BUSCA DE RESPUESTAS *

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Habilitado para el Acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad
Universidad Miguel Hernández de Elche*

EXTRACTO

España ha pasado, en poco más de dos décadas, de ser sede de importantes inversiones a sufrir en carne propia los efectos de la deslocalización de actividades productivas. Las repercusiones potenciales de este fenómeno, en buena medida consecuencia natural de desarrollo económico y social alcanzado desde entonces, pueden verse amplificadas debido al proceso de creciente internacionalización económica en el que nos encontramos inmersos.

Estas repercusiones no se miden, sin embargo, sólo en términos de pérdida neta de puestos de trabajo, sino también de presión para la degradación de las condiciones de trabajo y la reducción de los niveles de protección social. De ahí que resulte del mayor relieve interrogarse, como se hace en el presente estudio, por las líneas políticas más adecuadas para responder con perspectiva de futuro a las presiones que sobre nuestro sistema de relaciones laborales ejerce la oleada deslocalizadora actualmente en curso.

* El presente artículo reproduce, con las indispensables modificaciones derivadas de su transformación a un texto escrito, la conferencia pronunciada por el autor en el marco de las «Jornadas sobre Intenacionalización Empresarial», celebradas en Zamora como Curso de Verano de la Universidad de Salamanca entre el 11 y el 13 de junio de 2005, bajo la dirección de la Profesora María Silvia Velarde Aramayo.

ÍNDICE

1. UN FENÓMENO HASTA PACE POCO INÉDITO EN ESPAÑA
2. EL INQUIETANTE ROSTRO DE LA NUEVA OLEADA DESLOCALIZADORA
3. LOS SISTEMAS LABORALES NACIONALES FRENTE AL FENÓMENO DESLOCALIZADOR: ELEMENTOS PARA LA ARTICULACIÓN DE UNA RESPUESTA AJUSTADA A LA NUEVA SITUACIÓN

1. UN FENÓMENO HASTA PACE POCO INÉDITO EN ESPAÑA

En los últimos años los medios de comunicación han colocado en el primer plano de la actualidad un concepto de connotaciones económicas y jurídicas escasamente utilizado en el pasado, al menos en España. Se trata del concepto de deslocalización empresarial.

A través de este concepto se suele hacer referencia a la opción, asumida con cada vez más frecuencia por las empresas situadas en los países con mayores niveles de desarrollo, de desplazar todas o algunas de sus actividades productivas hacia otras regiones y países con menores costes de producción, y especialmente con costes laborales y de protección social inferiores, con el fin de obtener ventajas competitivas a partir de su nueva ubicación.

La prensa diaria, tanto española como de los demás países de Europa Occidental, se encuentra repleta de información sobre empresas que, incluso siendo rentables en los países donde se ubican, optan por abandonar esa localización o al menos externalizar una parte de sus volúmenes totales de producción para aprovechar los beneficios que son capaces de ofrecerles otros emplazamientos situados en países menos desarrollados.

Es cierto que los procedimientos seguidos no son siempre semejantes. Si bien en algunos casos se opta por la solución más radical, consistente en el traslado de la totalidad o parte de las instalaciones de la empresa al nuevo destino, a través de la creación de filiales y a la apertura de nuevos establecimientos; en otros el camino elegido resulta menos traumático, al pasar por el desvío de parte de la producción hacia plantas en funcionamiento situadas en otros países o incluso, simplemente, por la subcontratación de ciertas tareas o procesos con empresas especializadas ubicadas en el extranjero. El resultado, sin embargo, es siempre el mismo: una reducción del volumen de actividad —y, por consiguiente, de empleo— en el país de ubicación inicial de la producción y un correlativo incremento de ambas dimensiones en el de destino de la misma. Casos de uno y otro tipo se han registrado ya bastantes en España en lo que llevamos de la presente década. Basta recordar los nombres de empresas como Samsung, Panasonic, Lear, Philips, Moulinex, Fontaneda, Sony, Delphy, Inditex o Famosa, entre otras, que han optado por desplazar total o parcialmente sus actividades hacia países del Magreb, el Este de Europa o el sudeste asiático; o tener en cuenta la manera como ha venido basculando la producción de los modelos de automóviles



entre las diversas factorías que tienen abiertas las multinacionales del sector en nuestro país y en los del Este Europeo.

Los diarios son también pródigos a la hora de proporcionar referencias a las consecuencias laborales de este tipo de prácticas. En especial, abunda la información sobre las protestas emprendidas por los trabajadores afectados por los cierres de centros o las reducciones de actividad, cuyos empleos se han visto o se verán a corto plazo afectados por estas decisiones.

No es infrecuente, sin embargo, que, al lado de esta información, se dé cuenta también de la suscripción, a propósito de la iniciación de estos procesos o incluso de la mera información acerca de la posibilidad de ponerlos en marcha, de acuerdos de diverso tipo con el personal de las empresas afectadas, en los que se pacta la permanencia de los centros de trabajo y las actividades productivas amenazadas o en proceso de externalización —o, eventualmente su retorno— a cambio de concesiones laborales de diverso tipo. Piénsese en la congelación o incluso la reducción de los salarios (por ejemplo a través de la renuncia a las gratificaciones extraordinarias), en el incremento del tiempo de trabajo sin aumento correlativo de los salarios, en la introducción de una mayor flexibilidad horaria (vía trabajo en sábados, bolsas de horas, etc.), en la introducción de dobles escalas salariales, por lo general en perjuicio de los trabajadores de nuevo ingreso, etc.

Los ejemplos más llamativos de este último tipo de pactos vienen de Alemania. Es el caso de la multinacional Siemens, que consiguió elevar mediante un acuerdo colectivo la jornada de su personal de 35 a 40 horas semanales; o de Daimler Chrysler, donde los trabajadores renunciaron al aumento salarial del 3 % estipulado en el convenio colectivo. Situaciones similares, no obstante, se vienen produciendo también en España en los últimos años. El referente inicial viene dado por la suscripción, en diciembre de 2002, de un acuerdo colectivo en la factoría Volkswagen de Navarra en virtud del cual, con el objeto de salvar un excedente de plantilla de 600 trabajadores, los representantes del personal aceptaron una reducción paralela de un 5 % en la jornada y los salarios y la creación de una bolsa de días de trabajo pagados pero no laborados, a disposición de la empresa para atender cualquier aumento productivo (los denominados «días Volkswagen»). Con posterioridad, los acuerdos de este tipo no sólo se han hecho cada vez más frecuentes, sino que han llegado en algunos casos a impregnar la lógica de la negociación colectiva ordinaria. Este es el caso, por ejemplo, de la negociación colectiva del sector del automóvil, principal actividad industrial española, toda la cual parte en la actualidad del presupuesto de la moderación salarial y la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.

De todos modos, en contra de lo que todas estas informaciones inducirían a pensar, la deslocalización empresarial no es, ni mucho menos, un fenómeno nuevo. De hecho, a partir de los años setenta, tanto España como



Portugal se vieron beneficiadas por importantes inversiones extranjeras, especialmente provenientes de países comunitarios, fruto de la decisión de numerosas empresas multinacionales de establecerse en la Península Ibérica para aprovechar la «ventaja comparativa» que suponían nuestros inferiores costes laborales. Es evidente que ese crecimiento se hizo «a costa» de otras plantas situadas —o con posibilidades de situarse— en los países comunitarios de entonces.

Lo que ocurre es que hoy España, como resultado del proceso de desarrollo económico y social en el que se ha visto inmersa en las últimas dos décadas, ha terminado por perder —o, en todo caso, ver sumamente mermada— esa ventaja comparativa. En la actualidad, si bien el coste laboral por hora trabajada es todavía en España casi la mitad que en Alemania (aproximadamente 15 euros frente a 29), resulta casi el doble del correspondiente al país más caro de Europa del Este (Eslovaquia, con 9 euros), pudiendo llegar a ser cinco veces superior al menos caro (Lituania, con 3), o incluso diez, si se lo compara con China (donde es apenas de 1,5).

Así pues, a misma lógica que en su momento hizo aconsejable invertir en España induce ahora a hacerlo en otros destinos. De allí que las inversiones extranjeras en la península vengán cayendo vertiginosamente en los últimos años, al extremo de situarse el descenso nada menos que en el 50 % ente 2000 y 2003. Y de allí también que se estime que en los últimos tres años se han perdido como consecuencia de las decisiones de deslocalización adoptadas por empresas situadas en nuestro territorio al menos al menos 10.000 puestos de trabajo ubicados en sectores diversos, como pueden ser el textil, el de componentes del automóvil o el de montaje, todos ellos caracterizados por su especialización en actividades de escaso valor añadido.

2. EL INQUIETANTE ROSTRO DE LA NUEVA OLEADA DESLOCALIZADORA

De todas formas, vistas las cosas con perspectiva, estos procesos no tendrían en principio porqué alarmarnos demasiado. Al fin y al cabo, otros países europeos como Francia o Alemania los han experimentado antes, sin que por ello hayan terminado convertidos en páramos industriales.

Existen evidencias, sin embargo, de que la oleada deslocalizaciones empresariales actualmente en marcha a nivel mundial se encuentra dotada de una potencialidad desconocida en el pasado, al ser el número de empresas capaces de recurrir a estas prácticas y los sectores susceptibles de verse afectados por ellas muy superiores a los del pasado.

Esta superior capacidad de incidencia de las deslocalizaciones sobre la distribución geográfica de las actividades productivas y el empleo se expli-

ca por la influencia de factores diversos, todos los cuales facilitan —e incluso puede decirse que alientan— esta clase de prácticas.

Entre estos factores pueden ser mencionados especialmente los siguientes:

- 1.º La progresiva desaparición de las trabas impuestas a los movimientos de capitales, que posibilita su movimiento sin trabas a escala mundial.
- 2.º La constante reducción de las tarifas arancelarias impuestas por los Estados a la importación de productos provenientes del extranjero, que favorece la globalización de los intercambios comerciales.
- 3.º El avance de los procesos de integración regional, que abre ámbitos geográficos cada vez más amplios para la circulación incondicionada de capitales, bienes y servicios. Ejemplo paradigmático, aunque no único, de ello es el de la Unión Europea, donde los avances cualitativos en el proceso de integración económica se han visto acompañados de una considerable ampliación de su espacio de actuación (ampliación a veinticinco del número de Estados miembros).
- 4.º La gradual mejora de las infraestructuras aéreas, marítimas y terrestres, así como la cada vez más intensa reducción de los costes de transporte de las mercancías, que contribuyen a relativizar la importancia de las distancias y el aislamiento geográfico.
- 5.º El desarrollo de nuevas tecnologías que permiten a las empresas transferir fases enteras de sus procesos productivos hacia destinos remotos, pero sin dejar por ello de estar integradas dentro los mismos. La fragmentación de las cadenas de producción es, de este modo, geográfica y no funcional, al ser posible, a pesar de las distancias, llevar a cabo su gestión de manera directa y en tiempo real sirviéndose de los avances tecnológicos. Ello facilita el control «a distancia» de procesos productivos complejos que con anterioridad sólo podían ser gestionados de forma directa y su consiguiente localización en cualquier espacio geográfico.
- 6.º La mejora de los niveles educativos y de formación profesional de los trabajadores de numerosos países con niveles salariales significativamente reducidos, pero no por ello carentes de condiciones para el desarrollo de procesos productivos complejos. Este es el caso de los países del Este Europeo. Pero también de la India y muy especialmente de China, cuya inmensa población (se calcula que 200 millones de campesinos dejarán las zonas rurales en busca de un empleo urbano en los próximos 20 años) hace pensar, además, que este país mantendrá la ventaja comparativa que suponen los bajos salarios por mucho tiempo.



La concurrencia de todos estos factores induce a los expertos a pronosticar que, por ejemplo, China está en condiciones de concentrar dentro de los próximos veinte años nada menos que el 40 % de la producción mundial. Es decir, de convertirse, literalmente, en «la factoría del mundo».

Por si lo anterior no fuera poco, es preciso tener presente, además, que la oleada deslocalizadora actualmente en fase de desarrollo no es solamente industrial, como ha ocurrido en el pasado, sino que afecta igualmente a los servicios. Y que, en virtud de ello, no sólo está en condiciones de afectar a trabajadores escasamente cualificados, sino a personal cualificado e incluso a numerosas profesiones liberales.

Esta expansión del ámbito potencial de expresión del fenómeno encuentra su causa, como no es difícil de aventurar, en el ingente desarrollo experimentado en los últimos años por las tecnologías de la información y las comunicaciones, que ha hecho posible que un sinnúmero de actividades que no precisan de contacto personal con el cliente ni especiales conocimientos locales puedan ser trasladadas a cualquier lugar del globo donde existan los trabajadores adecuados y las infraestructuras necesarias. Las barreras geográficas terminan, así, por ser irrelevantes.

De allí que en los últimos años se haya venido expandiendo con cada vez más fuerza un incipiente mercado internacional de servicios «a distancia», dentro del cual destacan ciertos países, por lo general especializados en determinado tipo de actividades. Es el caso de Marruecos, Irlanda, Sudáfrica o ciertos países de América Latina para la atención de llamadas a distancia (call centres); de Jamaica, Barbados, Filipinas o China para el procesamiento de datos; o de la India, Rusia o Brasil, respecto del desarrollo informático (industria del software).

El potencial externalizable es aquí amplísimo, pudiendo ir desde, por ejemplo, actividades de vigilancia por circuito cerrado (como hacen ya algunos bancos suizos, que sitúan a los «vigilantes» de sus sedes nada menos que en África), hasta labores médicas complejas (del tipo del análisis de radiografías, que puede hacer ya sin especiales dificultades, por ejemplo, especialistas médicos situados en la India). Tanto es así que se calcula que nada menos que el 10 % del empleo mundial (160 millones de puestos) es susceptible de ser transferido hacia emplazamientos remotos en el futuro.

3. LOS SISTEMAS LABORALES NACIONALES FRENTE AL FENÓMENO DESLOCALIZADOR: ELEMENTOS PARA LA ARTICULACIÓN DE UNA RESPUESTA AJUSTADA A LA NUEVA SITUACIÓN

La incidencia que es capaz de desplegar sobre los sistemas laborales nacionales de los países avanzados un fenómeno de potencialidades tan



intensas como las descritas es enorme. Ésta no se mide, sin embargo, sólo —y quizá tampoco principalmente— en términos de pérdida de puestos de trabajo.

De hecho, las evidencias disponibles parecen dar a entender que, más allá de ciertos sectores y actividades especialmente vulnerables, las deslocalizaciones no están teniendo, al menos de momento, una incidencia particularmente significativa sobre el empleo, tanto a nivel de España como de los demás países europeos. Es decir, se pierden empleos, pero éstos se localizan preferentemente en determinados sectores productivos y no llegan, por su volumen, a afectar de modo especialmente relevante los índices generales de ocupación.

La supresión sin más de los puestos de trabajo potencialmente «relocalizables» no es, sin embargo, la única consecuencia de estos procesos.

No debemos perder de vista que en muchas ocasiones la deslocalización de las actividades productivas termina por no ser necesaria, ya que la sola amenaza de su realización es capaz de ejercer una presión prácticamente irresistible sobre los Estados y los sindicatos para que éstos acepten una reducción de los niveles de protección de los trabajadores. Al fin y al cabo, como consecuencia de los cambios antes descritos, la aplicación de las leyes y los convenios colectivos nacionales no resulta ya inevitable para los empresarios, ya que éstos pueden eludirla ahora sin demasiadas dificultades recurriendo a la relocalización o la subcontratación de su producción en el extranjero.

La consecuencia de esta situación de evidente debilidad, tanto estatal como sindical, no es otra que una mayor permeabilidad hacia las demandas de los agentes económicos. Los Estados se viene mostrando, así, más proclives actualmente que en el pasado a degradar la tutela garantizada a los trabajadores con el fin de reforzar la competitividad de las empresas ubicadas en su territorio y captar inversiones extranjeras. La evolución reciente de la mayor parte de ordenamientos laborales europeos, dirigida a ofrecer a los empresarios un marco de relaciones laborales más flexible —a la vez que más precario para los trabajadores— así lo pone de relieve.

Algo semejante puede decirse, con todo, de la actitud de los sindicatos. También éstos muestran actualmente una mayor disponibilidad a negociar concesiones en materia de protección a cambio de inversiones o de la permanencia de las actividades productivas en su territorio. De ello son expresión los ya aludidos pactos de moderación salarial y flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo cuya firma viene sucediéndose en Europa Occidental, España incluida.

La nueva oleada de deslocalizaciones está generando, de esta forma, no sólo pérdidas netas de puestos de trabajo, como en principio pudiera pensarse, sino también una fuerte presión en favor de las políticas nacionales

de desregulación de las relaciones de trabajo, así como una lenta pero constante degradación de las condiciones de trabajo garantizadas por la negociación colectiva.

Esta presión es tan fuerte que hay quien entiende que aquello que verá más perjudicado a mediano y largo plazo por este fenómeno no será tanto la localización de los empleos, sino los salarios y las condiciones de trabajo de quienes los ocupan, ya que buena parte de los puestos relocalizables terminarán permaneciendo en su ubicación inicial —por más que de iniciarse ahora esas actividades no se situarían ya allí— pero sujetos unas condiciones laborales bastante peores que las del pasado.

El riesgo que ello supone es evidente y ha sido puesto de manifiesto en más de una ocasión por quienes se dedican al estudio de esta clase de fenómenos: la utilización de la degradación de la protección laboral como mecanismo para evitar deslocalizaciones y captar inversiones es capaz de generar una inédita competencia a la baja entre los sistemas sociales de los países afectados —una suerte de «campeonato mundial de la desregulación»— en el altar de la cual se verían sacrificadas las condiciones de trabajo de los trabajadores en aras de una competitividad imposible de ser alcanzada por ninguno de ellos de manera definitiva, al irse anulando recíprocamente las concesiones realizadas, haciendo necesario recurrir a otras para obtener una nueva «ventaja comparativa». Las condiciones de trabajo de los trabajadores del tercer mundo terminarían, así, por ser el «modelo» al que tenderían a aproximarse las de los trabajadores de los países desarrollados, sin que ni siquiera esto les garantice un resultado favorable de manera definitiva o al menos estable. En tanto que las de los trabajadores de dichos países no estarían en condiciones de experimentar nunca una mejora, al pender siempre sobre ellas el riesgo de una deslocalización, no ya norte-sur, sino sur-sur.

Naturalmente, no es éste un resultado deseable para nadie. De allí que hace ya algún tiempo se hayan levantado voces que reclaman la introducción de algún tipo de freno a este más que previsible proceso de degradación.

Esta es la fuente de la que emanan las distintas propuestas de internacionalización de la protección de los trabajadores. Y en especial de garantía a nivel global del respeto de un núcleo básico de derechos laborales, considerados fundamentales. Unos derechos que han sido identificados por la Organización Internacional del Trabajo en 1998 a través de su trascendental Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que atribuye dicha condición a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, a la prohibición del trabajo forzoso, a la proscripción del trabajo infantil y al respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo. Y para cuya vigencia a nivel global se vienen diseñando en



los últimos años instrumentos diversos, todos ellos de novedosa factura, como la inclusión en los tratados internacionales de libre comercio, generales o de carácter bilateral, de «cláusulas sociales», que supediten la efectividad de los beneficios de ellos se derivados a su efectivo respeto, la adopción por parte de las empresas multinacionales que operan en países del tercer mundo de «códigos de conducta» en materia laboral, basados en su acatamiento, o la suscripción con ese mismo propósito de acuerdos colectivos de escala internacional o global con dichas empresas.

Es importante advertir, de todas formas, que estas propuestas, además de haberse mostrado de momento escasamente eficaces, salvo en relación con la abolición de las formas más visibles y execrables de explotación, no están en condiciones de abolir *per se* las grandes diferencias de costes laborales que separan a los países avanzados de los menos avanzados, en la medida en que estas diferencias son expresión, precisamente, de su menor nivel de desarrollo económico y social y, por consiguiente, también de productividad. Dichas diferencias, pues, subsistirán mientras la brecha entre ambas clases de naciones se mantenga, sin que el respeto de los derechos laborales fundamentales sea capaz de anularlas.

Si esto es así, cabe preguntarse qué pueden hacer los Estados y los agentes sociales de los países desarrollados frente al fenómeno deslocalizador. ¿Es que no les queda acaso más opción que la de rendirse a las presiones desreguladoras si quieren competir internacionalmente y preservar los empleos en su territorio?

Para responder a este decisivo interrogante es preciso partir de reconocer que la reducción de la protección laboral es capaz, efectivamente, de proporcionar a los países —y a las empresas— ventajas comparativas sobre los demás o de anular las que beneficiaban a sus competidores. Dichas ventajas, sin embargo, resultan precarias, en la medida en que son susceptibles de ser anuladas con gran facilidad, como antes se vio, mediante movimientos en la misma dirección de los países con los que se concurre. Esta estrategia contribuye, además, a distorsionar el funcionamiento eficiente de las empresas y a frenar su competitividad, ya que quita a los empresarios todo incentivo para la inversión y la mejora de los procesos productivos, haciéndolos depender de los bajos salarios y la precariedad de las condiciones de trabajo para supervivir.

Vistas las cosas con perspectiva, pues, es éste un modelo «cortoplacista», que resulta sumamente vulnerable en el medio y largo plazo, en la medida en que no es capaz de generar ventajas competitivas estables sino puramente coyunturales. Sus costes no son, por ello, sólo de equidad, como pudiera pensarse, sino también de eficiencia. Tanto es así que se ha llegado a afirmar que la necesidad de bajos salarios es reveladora la falta de competitividad de los países y afecta a largo plazo a su prosperidad.

Ahora bien, descartada esta opción, tampoco parece que sea una alternativa válida la de permanecer impasibles ante la actual oleada deslocalizadora, negándose a articular respuestas por considerarla inevitable o irrelevante.

Frente a este tipo de posturas, salta a la vista la necesidad de poner en marcha políticas activas, dirigidas, de forma paralela, tanto a tratar de encauzar el fenómeno, retrasando, condicionando o limitando sus efectos negativos, como a impulsar desarrollos empresariales alternativos, que sean sostenibles a medio y largo plazo.

Estas políticas deberían articularse alrededor de tres ejes básicos:

- 1.º Garantizar un efectivo respeto de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

Aunque aplicable especialmente a los países menos avanzados, esta recomendación es igualmente útil para los desarrollados. Un efectivo respeto de principios elementales como el de igualdad y no discriminación, o de los derechos colectivos de libre sindicación y negociación colectiva, constituye un requisito esencial para un funcionamiento sano y equilibrado de las relaciones laborales. Un componente sin el cual cualquier proyecto de desarrollo empresarial a largo plazo resulta inviable.

Este es un respeto que parecería encontrarse plenamente garantizado, tanto en España como en los demás países de nuestro entorno europeo, por la existencia normas expresas que prohíben la discriminación, el trabajo forzoso y la explotación infantil, a la vez que garantizan, por lo general al máximo nivel, los derechos de organización y actuación colectiva de los trabajadores. La existencia de elevados índices de precariedad en el empleo, que en el caso de España duplican la media europea, arroja importantes dudas, no obstante, sobre la vigencia real y efectiva de estos derechos elementales. No debe perderse de vista que la proclamación formal de dichos derechos de poco sirve cuando la permanencia en el empleo del trabajador depende exclusivamente de la libre decisión de quien lo emplea. En estos casos, cualquier diferencia salarial o de trato, cualquier demanda de trabajo extraordinario no retribuida o retribuida irregularmente o cualquier pretensión de aquietamiento reivindicativo se convierte, por mor de su precaria situación, en irresistible unos trabajadores cuya principal aspiración no es otra que la de conservar el empleo mediante prórroga de su contrato.

Asegurar, mediante el combate de la precariedad laboral, la vigencia de los derechos laborales fundamentales constituye, así, un desafío de primer orden para un sistema de relaciones laborales que,



como el español, encuentra en ella un escollo de primer orden para su funcionamiento eficiente y equitativo.

- 2.º Atribuir a las empresas un grado razonable de flexibilidad para la gestión de su personal, que les permita adaptar su funcionamiento a las oscilaciones constantes del mercado.

Aquí tiene, como salta a la vista, un papel importante que jugar el legislador, que ha de articular un marco normativo lo suficientemente elástico como para permitir esa adaptación. Este es el camino que empezaría a recorrerse en España en 1994, cuando por primera vez se optó por incluir mecanismos de «flexibilidad interna» que sustituyesen al uso y abuso de la contratación temporal como instrumento flexibilización. Y en el que quizá queden todavía etapas por transitar.

A su lado también ostenta un papel estelar la negociación colectiva, que debe profundizar en el empleo de fórmulas de polivalencia funcional y flexibilidad, tanto salarial como de distribución del tiempo de trabajo, sacando el mayor partido posible a los espacios que para ello le abre la ley, pero sin transgredirlos. El resultado de ello debe ser, como salta a la vista, conseguir una mayor adaptabilidad —y, por tanto, variabilidad— del contenido de dichas condiciones, en función de las circunstancias concretas a las que se encuentre sujeta la actividad de las empresas en cada momento. Esta es un vía en la que también se ha empezado a avanzar, como lo expresa la negociación colectiva de varios sectores —entre ellos especialmente el automotriz— donde no son infrecuentes este tipo de fórmulas.

Evidentemente, el presupuesto de todo ello es que, aún dentro del respeto de los límites legales, los trabajadores de los sectores más proclives a la deslocalización han de aceptar hoy unas condiciones de trabajo más exigentes y flexibles que en el pasado. En especial, deben admitir que sus salarios se adecuen más directamente a la situación de la empresa y a la evolución de la productividad, y que su tiempo de trabajo fluctúe de forma paralela a las oscilaciones de la demanda. Al fin y al cabo, si se consiguió, por ejemplo, que el modelo «Modus» de Renault se fabricase exclusivamente en Valladolid fue gracias a que se aceptó asumir una producción que podía variar entre 200.000 y 380.000 coches al año, colocando para ello en el convenio colectivo mecanismos flexibilizadores de diverso tipo (bolsas de horas, un tercer turno, reordenación de las vacaciones, trabajo en sábados, etc.); de la misma forma que, más recientemente, las medidas laborales pactadas con los representantes con el fin de mejorar la productividad (cuyo resultado es la reducción del tiempo de montaje de un coche de 21 a 16 horas) han hecho posible

que General Motors haya apostado por su planta de Figueruelas para la producción del nuevo «Meriva».

No está demás advertir, con todo, que este tipo de medidas, si bien pueden contribuir a mantener la localización de los empleos existentes, tampoco los hacen inmunes a las fluctuaciones del mercado. Descorazonador resulta comprobar, a estos efectos, cómo los esfuerzos desplegados para conseguir la exclusividad de la fabricación del Renault Modus en Valladolid se han visto truncados debido a la escasa demanda de este modelo, que ha determinado que en la actualidad esta factoría se encuentre produciendo alrededor de la mitad de vehículos que en el pasado, al no compatibilizar ya su producción con otro de la misma marca.

3.º Adoptar políticas públicas de fomento de la inversión, la mejora de los procesos productivos y la capacitación de los trabajadores.

Siendo imposible competir con determinados países en términos de costes laborales, es preciso hacerlo desarrollando actividades de ofrezcan un mayor valor añadido. Ello sólo es posible si se fomenta la inversión en investigación y desarrollo e infraestructuras y se apuesta por una mayor cualificación y formación del capital humano. El objetivo debería ser conseguir una progresiva redefinición del modelo productivo, que deberá dejar de apostar por un tipo de producción en el que el coste de la mano de obra es el elemento clave, para orientarse hacia sectores de mayor valor añadido, en los que la calidad, la innovación y la adecuación a las necesidades de los clientes son predominantes.

Esta es, precisamente, la lógica de la Estrategia de Lisboa, adoptada por los Estados miembros de la Unión Europea con el fin de responder conjuntamente a los retos de la globalización haciendo de Europa la economía del conocimiento más avanzada del mundo en el año 2010. Y es aquí donde radica, precisamente también, la principal debilidad de España, que ha dejado de ser competitiva en términos de costes laborales, pero que todavía no ha desarrollado la capacidad de innovación ni los niveles de cualificación profesional de sus trabajadores requeridos para ser sede de proyectos empresariales más sofisticados.

Naturalmente, no es ésta una transición fácil, dada la actual configuración del tejido productivo español, dentro del cual predominan las pequeñas y medianas empresas, con escasos recursos para destinar a la investigación, y los niveles relativamente bajos de inversión en I+D de los que se parte (España invirtió en I+D el año 2003 el 1,05 % del PIB, casi la mitad de lo que como media lo hicieron sus socios europeos, que llegaron en conjunto al 1,93 %, situándose-

se así muy lejos del objetivo del 3 % fijado para 2010 por el Consejo Europeo de Barcelona). Con todo, existen algunos proyectos en marcha dirigidos paliar esta situación, como el Programa «Ingenio 2010», cuyo objetivo es conseguir que la inversión española en I+D se sitúe en el 2 % del PIB en 2010, el «Plan de Internacionalización de Empresas de Alto Contenido Tecnológico», en el que estarían participando casi 3.000 sociedades, o los «Planes País», diseñados para fomentar la presencia de productos españoles en nuevos mercados, superando la excesiva dependencia de nuestro comercio exterior de la Unión Europea.

Así pues, si bien la deslocalización es un fenómeno en buena medida inevitable, fruto del proceso de internacionalización económica en el que estamos inmersos, es posible adoptar medidas con el fin de tratar encauzarlo y restringir en la medida de lo posible sus efectos.

El resultado final de la aplicación de dichas medidas debería ser triple:

- 1.º Limitar sus efectos a lo estrictamente inevitable. Es decir, a aquellas actividades de escaso valor añadido e intensivas en mano de obra, en las que los costes laborales juegan un papel decisivo. En estos casos puede ser incluso aconsejable que sean las propias empresas afectadas las que se anticipen y lideren estos procesos, reteniendo las actividades de mayor valor añadido (el diseño, la marca, la imagen y el desarrollo tecnológico) y externalizando las demás, como de hecho viene ocurriendo ya con las empresas líderes de algunos sectores manufactureros, como el textil o del calzado. El proceso de internacionalización emprendido por muchas empresas españolas de estos sectores, que se han servido de la posibilidad de situar los distintos eslabones de sus cadenas de producción allí donde se dan las condiciones más favorables para su desarrollo como mecanismo defensivo frente a la competencia exterior y herramienta de crecimiento, debería, en consecuencia, mantenerse e incluso profundizarse.
- 2.º Restringir sus consecuencias en aquellos sectores en los que esto es posible, por conservarse de todas formas ventajas comparativas, acudiendo para ello a medidas que incrementen la competitividad de estas empresas. Unas medidas entre las cuales se cuentan los pactos de flexibilidad funcional, retributiva y horaria a los que se ha hecho referencia antes.
- 3.º Favorecer el crecimiento en sectores menos vulnerables a las presiones deslocalizadoras, por depender menos de los bajos costes laborales. Éste es el ámbito en el que resultan decisivas las políticas públicas de fomento de la inversión en I+D y en formación profesional, cuyos efectos solamente pueden ser apreciados a mediano y largo plazo.



Demás está decir que es en el último de estos ámbitos donde se juega el futuro del empleo de calidad en España, siendo las antedichas políticas de flexibilidad laboral apenas un complemento de las que aquí han de adoptarse.

