Deslocalización

Cuando una actividad permanece dentro de la empresa pero se traslada fuera de las fronteras de la UE

Lo que debe saber al respecto:

- La deslocalización significa que una actividad se traslada o subcontrata fuera de la UE o del Espacio Económico Europeo (EEE). La actividad deslocalizada puede seguir siendo propiedad de la empresa o puede trasladarse a un subcontratista.
- De forma similar a la **externalización**, la empresa del sector privado o público que deslocaliza las actividades seguirá estando presente en el país de origen.
- Dado que la deslocalización se refiere a una transferencia de producción o servicios desde cualquier país dentro del ámbito de aplicación del CEE/SE a otro país en cualquier otra parte del mundo, puede ser apropiada la participación de su Federación Sindical Global. Si se plantea esta posibilidad, consulte a su Federación Sindical Nacional y Europea.
- Aunque la deslocalización puede estar relacionada con la expansión del negocio, en muchos casos, el objetivo de la deslocalización de los procesos empresariales consiste en la reducción de costes, que puede lograrse mediante costes laborales más bajos, entornos normativos atractivos o la proximidad a los mercados de venta. En la mayoría de los casos, la deslocalización de actividades de producción nacionales se refiere a actividades intensivas en mano de obra que se trasladan al extranjero para aprovechar unos costes salariales más bajos.
- La industria manufacturera domina las estadísticas de deslocalización. La deslocalización se produce en sectores de tecnología media con un uso intensivo de mano de obra en los países de Europa Occidental y en sectores de tecnología más baja en los Estados miembros de la UE de Europa Central y Oriental. El único sector de servicios con una deslocalización significativa es el de la banca y los seguros.
- Dado que la deslocalización afecta a más de un país, los comités de empresa europeos y de las SE son un foro importante en lo que respecta a la representación de intereses a nivel europeo. Vea en la sección siguiente los aspectos clave a tener en cuenta cuando se trata de deslocalización.
- Muy a menudo, la deslocalización es utilizada por el empresario como una amenaza para llevar a cabo una reestructuración interna, aumentar la flexibilidad del tiempo de trabajo o deshacerse de prestaciones argumentando que los costes laborales eran aparentemente demasiado elevados.
- La deslocalización puede implicar a menudo **despidos colectivos** o incluso **cierres**.

Su misión es...

- Recopile toda la información posible sobre el plan o las ideas de deslocalización de los empresarios. Es necesario distinguir entre las respuestas a los planes reales de deslocalización y las respuestas a la amenaza de deslocalización de los empresarios.
- Comparta la información con su organización sindical sectorial, europea y mundial y pida asesoramiento.
- En caso de que exista un CEE/SE WC, póngase en contacto con sus compañeros representantes de los trabajadores e intercambie información y experiencias. La deslocalización representa una cuestión especialmente difícil para los CEE debido a los posibles intereses contrapuestos entre los representantes de los distintos países.
- Póngase en contacto con su coordinador de CEE/ CEE y con su Federación Sindical Europea para que le asesoren.
- Comparta toda la información que pueda recopilar a nivel local con todos los miembros del CEE/SE WC.
- Implique a las redes sindicales transfronterizas o apoye la creación de tales redes allí donde aún no existan.
- Intensifique la comunicación dentro del CEE/SE WC y/u otros centros afectados a través de las fronteras, así como en los contextos nacionales.
- Sea proactivo: Reclame sus derechos, no espere a que la dirección le facilite voluntariamente la información necesaria o le pida su opinión.

Transnational Restructuring Navigator

Matriz cronológica

Obligaciones de la dirección

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Si los rumores son ciertos y está en marcha un proyecto que puede ser importante para los trabajadores europeos por sus posibles efectos, la dirección central tiene la obligación de informar al CEE o al CEE lo antes posible (véase la decisión prevista).

Representaciones de los trabajadores locales

- Si los rumores están bien fundados y se está llevando a cabo un proyecto que puede tener un impacto sobre la mano de obra en términos de su efecto potencial, la dirección local tiene la obligación de informar a los representantes locales lo antes posible (véase la decisión prevista). En caso de que el impacto afecte a más de un país, dicha información debe coordinarse y facilitarse en el mismo plazo. La información local se refiere entonces, en particular, al impacto del proyecto de reubicación en los lugares locales que se verán afectados.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- La dirección debe informar a los miembros del consejo sobre la estrategia corporativa y cualquier plan que pueda afectar a la plantilla en una fase muy temprana y con bastante antelación a cualquier decisión final.

Derechos de los trabajadores y acciones

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- En cuanto los rumores parezcan tener algún fundamento, los miembros del CEE/SE deben confrontar a la dirección con la información ya obtenida y pedir más detalles, incluyendo -cuando proceda- la información formal y los preparativos para la consulta del CEE/SE. Esto puede hacerse en una reunión ordinaria o a través de su comité restringido, secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones.
- Considere la posibilidad de utilizar las listas de comprobación de señales de alerta temprana que se han desarrollado en proyectos sindicales, tales como. **Anticipar y evaluar los riesgos relacionados con la externalización/deslocalización**
- Póngase en contacto con su coordinador sindical y su federación sindical europea y mundial para asegurarse la información completa de todos los sindicatos afectados y empezar a preparar una respuesta sindical conjunta.

Transnational Restructuring Navigator

Representaciones de los trabajadores locales

- En cuanto los rumores parezcan tener algún fundamento, los representantes locales de los trabajadores deberán confrontar a la dirección con la información ya obtenida y pedir más detalles, incluyendo -cuando proceda- la información formal y los preparativos para la consulta. Esto puede hacerse en las reuniones periódicas de los órganos de representación local o a través de su secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones. También pueden hacerlo los delegados sindicales individuales o los miembros del CEE/SE WC que representen al país en cuestión.
- Toda la información obtenida a nivel local debe compartirse sistemáticamente con los miembros del CEE/SE WC de los demás países. Esto permitirá hacerse rápidamente una idea del carácter transnacional de la posible medida de deslocalización.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- Los representantes de los trabajadores en el consejo tienen acceso a la misma información que los representantes de los accionistas. Si circulan rumores sobre una posible externalización de actividades y dicho plan aún no ha sido comunicado al consejo, se puede plantear la cuestión en la siguiente reunión, solicitando la divulgación completa del estudio de viabilidad. Si, por el contrario, dicho plan ya se ha comunicado a la junta, se pueden enviar señales al CEE, a los representantes locales de los trabajadores y/o a los responsables sindicales de que, efectivamente, se está preparando dicha reestructuración. Atención: pueden aplicarse normas específicas sobre confidencialidad.

Acción sindical

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Póngase en contacto con el ETUF respectivo y con la Federación Sindical Global: Compruebe y siga cualquier código de conducta/política existente del ETUF aplicable en caso de deslocalización y/o cualquier acuerdo marco transnacional preexistente o documento similar específico de la empresa.
- Recopile información sobre el país receptor de una posible actividad de deslocalización e intente establecer contactos con las respectivas estructuras sindicales.
- Los coordinadores de los CEE deben cooperar estrechamente con el ETUF/GUF y los miembros de los CEE en los países afectados.

Representaciones de los trabajadores locales

- Los rumores pueden tener fundamento o no. Por lo tanto, la primera misión es recopilar toda la información posible para corroborar sus presunciones. Entre las posibles acciones se incluyen los intercambios con los trabajadores afectados, la comprobación de las fuentes disponibles públicamente (prensa, página web de la empresa, ...) y la recopilación de información sobre el posible

Transnational Restructuring Navigator

subcontratista o el país de destino y el lugar de la posible deslocalización.

- Las FSE deben comprobar el nivel de información con las organizaciones afiliadas

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- En algunos casos, los responsables sindicales pueden tener un mandato en el consejo de administración de la empresa. Si no es el caso, será esencial mantener un estrecho contacto con los representantes de los trabajadores que formen parte del consejo. Esto permitirá verificar rápidamente los rumores y, si se confirman, preparar los pasos siguientes (véanse las secciones siguientes del calendario).

Papel de las autoridades públicas

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- No hay papel de las autoridades públicas en esta fase. No obstante, puede informarse sobre el papel de las autoridades públicas nacionales o locales, en particular en los grandes casos de reestructuración en su país que impliquen despidos.
- Tenga en cuenta también que existen instrumentos europeos de apoyo a los trabajadores afectados por despidos relacionados con la deslocalización, el **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización**, el FEAG. Sobre la base de las solicitudes de las autoridades públicas nacionales, el FEAG puede proporcionar apoyo a los trabajadores individuales que se enfrentan a despidos, como la reconversión profesional y otros.

Representaciones de los trabajadores locales

- En algunos países, cuando se trata de grandes partes de la mano de obra, se puede pedir a las autoridades públicas que intervengan. Para prepararse para una intervención de este tipo en una fase posterior, compruebe su legislación nacional para averiguar qué normas se aplicarán y qué procedimientos debe seguir.
- Las leyes y reglamentos sobre **despidos colectivos** y **traspaso de actividades a otra empresa** pueden ser de especial interés.
- Familiarícese con la legislación europea sobre la amortiguación de los efectos de los despidos relacionados con la globalización, es decir, el **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización**.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- En caso de impactos significativos sobre la mano de obra local, los miembros de la junta de trabajadores pueden prepararse para pedir a la dirección que informe a las autoridades públicas.

Further reading and resources

DESLOCALIZACIÓN

ERM annual report 2016: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe

Organización(es): Eurofound

Tipo: Página web

Categoría: Investigación

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

Año: 2017

DESLOCALIZACIÓN

Subcontracting and Social Liability, ETUC. Brussels

Autor(es): Cremers Jan, Houwerzijl Mike

Organización(es): ETUC

Tipo: PDF

Categoría: Investigación

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

Año: 2021

DESLOCALIZACIÓN

Transnational Restructuring Navigator

Eurofound Database on Restructuring cases: Recent cases of offshoring and delocation

Organización(es): Eurofound

Tipo: Página web

Categoría: Hechos y datos

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

DESLOCALIZACIÓN

Due Diligence and Subcontracting

Organización(es): ETUC

Tipo: Página web

Categoría: Guías sindicales

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN DESLOCALIZACIÓN

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organización(es): UNI Europa

Tipo: PDF

Categoría: Guías sindicales

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

Transnational Restructuring Navigator