

Deslocalización(es) y descentralización(es)

CAES :: 25/05/2005

Presentar la flexibilidad y el trabajo en casa como innovador y socialmente responsable, es el objetivo prioritario de algunas empresas y empresarios, entre ellas IBM y su presidenta, Amparo Moraleda, que despide a su secretaria, mujer de 43 años madre soltera, cuando tiene conocimiento de su embarazo (hecho denunciado y pendiente de sentencia del Tribunal Constitucional)

DESLOCALIZACION(ES)

Se produce cuando una parte significativa o toda la producción de una empresa se traslada a otras regiones dentro del propio territorio, o a otro(s) país(es) dentro o fuera del propio continente.

Se deslocalizan funciones que pueden adaptarse mediante las nuevas tecnologías y realizarse de forma centralizada desde un único Centro de trabajo. Se crean los Centros de Atención de llamadas (centralitas, soporte de servicios de mantenimiento de software, soporte de servicio técnico, Centros de Proceso de Datos, servicios administrativos..)

En cuanto al empleo, se aplican traslados o despidos por movilidad geográfica y funcional que, según la legislación vigente, pueden aplicarse al desaparecer el trabajo que realizaban en su localidad.

Como ejemplo de lo que supone para l@s trabajador@s la deslocalización en el terreno vital veamos algunas experiencias de hombre y mujeres en IBM cuando se empezó con este tipo de deslocalizaciones. Una mujer-madre de un recién nacido que vive y trabaja en La Coruña, al incorporarse de su permiso por maternidad le proponen el traslado a Madrid o el despido. Ella decide mantener su puesto de trabajo, deja de amamantar al niño y se traslada a Madrid. El padre se hace cargo de su cuidado durante la semana y la madre viaja el fin de semana a La Coruña para estar con su familia. Soporta esta situación durante tres meses y al final abandona la empresa. En aquellos momentos no existía la actual ley de conciliación de la vida familiar y laboral. En la actualidad, aunque existe, ha vuelto a ocurrir el mismo caso, también en La Coruña, con otra mujer que, al incorporarse de la baja por maternidad, se le plantea la misma situación alegando el traslado de su actividad laboral a Madrid. En esta ocasión, plantea una posible denuncia amparándose en la ley de conciliación, se pone en contacto con el comité, y se promueven elecciones sindicales, siendo elegida como delegada de personal. Mantiene su trabajo, cuida a su hijo y es muy activa sindicalmente.

Especialmente con las mujeres, se ejercen estas presiones para que, o bien abandonen la empresa, o se acojan al trabajo en casa para conciliar responsabilidades de cuidado de familia y continuar con su puesto de trabajo. Bastantes mujeres están aceptando esto como una solución para el conflicto entre su trabajo de cuidados y su trabajo asalariado.

En otras ocasiones, el trasladado es para el hombre-padre e igualmente para evitar el desarraigo de toda la familia, él se traslada al lugar donde se ha llevado su trabajo, y la

empresa facilita en los casos que es posible su trabajo en casa.

Una vez deslocalizada la función, el trabajo se realiza con menos trabajadores estables de la propia empresa complementados con empleo indirecto, a través de contratadas, subcontratadas, ETTs o trabajadores directos de otras empresas del grupo. Aparecen también empresas que actúan como agencias de servicios que prestan trabajadores bajo el nombre de servicios.

Las ventajas para la empresa matriz son considerables a corto plazo. Disminuyen su plantilla fija-estable con salarios y condiciones de trabajo más caras, sustituyendo estas bajas por trabajadores con los que no tiene ningún compromiso. La relación laboral pasa a ser una relación mercantil. Aunque, en un principio, tenga el mismo gasto (a la agencia de servicios le ingresa más del doble del salario que ésta paga al trabajador) consigue la producción con un contrato mercantil flexible que renueva cada año lo que le permite quitar y poner trabajadores como quiera.

Esta relación mercantil está permitida. Lo ilegal es el prestamismo laboral que se encubre con este tipo de contratos mercantiles de servicios. La denuncia de los propios trabajadores y la acción sindical son las armas para combatir el fraude. La necesidad de un puesto de trabajo hace muy difícil la denuncia por parte de los directamente afectados al tiempo que este tipo de acción sindical no está entre los objetivos de los sindicatos institucionalizados..

A partir del año 2000, se incrementa la deslocalización a otros países. Estas mismas funciones, que se han centralizado en Madrid o Barcelona pueden, a su vez, ser trasladadas a otros países europeos (Francia, Alemania, UK).

En la actualidad, la corriente principal de deslocalización se produce desde los países centrales de Europa a Hungría, Eslovenia, Chequia, países del este, o a otros continentes (China, Argentina, India). En esta ocasión, hay bajas incentivadas de carácter "voluntario" pero, a la vez, la dirección advierte que, si no se completa el número deseado, se abrirán expedientes de regulación de empleo. Con estos procedimientos antes de setiembre de 2005, en Alemania desaparecerán 500 empleos, en Suecia 650, en Reino Unido, Francia, un número similar, y en España 150.

Debate:

A nivel sindical el reto para todos los trabajadores es importante. 1) ¿tiene sentido la lucha de los trabajadores sólo de forma local? 2) ¿existe alguna posibilidad con las estructuras sindicales organizadas de hoy plantear una lucha global?

DESCENTRALIZACION(ES)

Se producen cuando una empresa deja de realizar internamente alguna(s) actividad(es) productivas y las encarga a otras empresas.

De empresas a otras empresas

La descentralización mediante la externalización de estas actividades productivas puede realizarse desde otras empresas del mismo grupo, que generalmente son creadas con

anterioridad por la misma empresa principal para este fin (en IBM, se crea IBM Global Services para servicios profesionales, ROSSA para servicios técnicos, IBM Customer Services Center para servicios administrativos, IBM E.F.C., para servicios financieros, INSA como una ETT encubierta), o desde empresas externas (contratas, subcontratas, ETTs, outsourcing.).

También puede realizarse "sacando fuera" la empresa que realiza la actividad externalizada o realizando dentro de la empresa dicha actividad, ahora realizada por trabajadores de la nueva empresa que realiza dicha tarea.

En estos casos, aparece una relación de heterogeneidad, división, contradicción e incomunicación entre las plantillas que llegan y la autóctona. Las representaciones sindicales que llegan y las que están se encuentran con la problemática de tener que defender intereses diferentes y, a veces, contrapuestos, que hacen muy difícil el trabajo en común. Es un reto importante ¿cómo resolverlo? Estamos en ello. La organización sindical rígidamente compartimentada por sectores, ramas, centros de trabajo, territorios, naciones, continentes no vale como instrumento de lucha y defensa de los trabajadores tal y como existe en la actualidad. La rigidez, la institucionalidad y la burocratización del sindicalismo mayoritario actual impiden afrontar estos problemas.

De personas a sus casas

La flexibilidad que permiten las nuevas tecnologías, pudiendo realizar el trabajo desde casa es utilizada como herramienta que mejora, aparentemente, las condiciones vitales de los trabajadores, facilitando la conciliación familiar y laboral. Presentar la flexibilidad y el trabajo en casa como innovador y socialmente responsable, es el objetivo prioritario de algunas empresas y empresarios, entre ellas IBM y su presidenta, Amparo Moraleda, que despide a su secretaria, mujer de 43 años madre soltera, cuando tiene conocimiento de su embarazo (hecho denunciado y pendiente de sentencia del Tribunal Constitucional)

Esta forma de trabajo en casa también desarticula las actuales relaciones laborales, implantando un nuevo modelo que no está regularizado y que deja sin efecto, por ejemplo, la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se presenta el trabajo en casa como un beneficio para el trabajador porque no tiene que desplazarse, puede cuidar a su familia, se evita los traslados y el gasto de tiempo y dinero que suponen, el incremento del trabajo en casa supone menor tráfico, ahorrar energía, evitar accidentes.. es decir un bien tanto para la persona como para la sociedad. No se habla de la desarticulación radical de los trabajadores como clase social y de la individualización de la relación laboral con la consiguiente indefensión de la persona que trabaja frente a la empresa. Tampoco se señala el ahorro de costes de la empresa por cada puesto de trabajo que no ocupe un lugar en un Centro.

Es la nueva moda de las empresas que se venden como empresas con responsabilidad social y solidaria cuando su principal responsabilidad no debería ser otra que la creación de empleo seguro, estable y de calidad, donde los trabajadores puedan desarrollar su productividad sin ser personas sometidas y sujetas a una precariedad en sus vidas para conseguir sus medios de subsistencia.

Se crea una nueva forma de organización del trabajo sin una regulación de la nueva relación laboral. En IBM se instalan líneas ADSL con cargo a la empresa en más de 1000 domicilios con la premisa de que es voluntario. Con ello se trata de encubrir el vacío legal.

El cumplimiento de la ley de Prevención visualiza las contradicciones que existen entre el trabajo en casa y su aplicación. Si es un lugar de trabajo, debe ser evaluado por la empresa y reunir los requisitos establecidos para la prevención de riesgos, según la actividad que se desarrolla y la definición del puesto de trabajo (en el caso de IBM, riesgos ergonómicos, psicosociales, de incendios) y si se trata de un trabajador autónomo debe existir una coordinación en materia de prevención entre éste y la empresa para la que trabaja (artº 24 de la ley)

En cuanto al contrato, el trabajador sigue asignado a un Centro de trabajo de la empresa y se considera que éste trabaja voluntariamente en su casa con el consentimiento de la empresa, pero ésta se otorga el derecho a cambiar la situación.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/deslocalizacion-es-y-descentralizacion-es