

# EXTERNALITZACIÓ PRODUCTIVA I ACCIÓ SINDICAL EL CAS DEL BAIX LLOBREGAT



CLARA LLORENS SERRANO I ENRICO MORA MALO  
(Dep. Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona)

Aquest article té com a objecte de debat l'acció sindical en relació amb l'aplicació de determinades estratègies d'externalització productiva que duen a terme algunes empreses. Les reflexions que desenvolupem a continuació tenen la seva base en la fase exploratòria d'un estudi de casos sobre la indústria auxiliar de l'automòbil, a la comarca del Baix Llobregat. El nostre interès principal se centra en les empreses que subministren components a les empreses automobilístiques, deixant aquestes en un segon pla. Hem seguit una cadena de subministrament de components, en els seus diferents nivells jeràrquics, com a fil conductor per desgranar l'acció sindical. La informació es basa en entrevistes a representants dels treballadors i treballadores i en dades secundàries (estadístiques i documentació).<sup>1</sup>

## EL CONTEXT

Històricament, a la comarca del Baix Llobregat es podien distingir dues zones on predominaven indústries de sectors diferents. Podíem parlar d'un model industrial polaritzat: la zona nord, com una zona especialitzada en el tèxtil, la confecció i les químiques; i la zona sud, especialitzada en el metall (mecànica i metal·lúrgia), que és el sector industrial més important de la comarca, que ha ocupat més d'un terç dels treballadors i treballadores de la indústria durant les últimes quatre dècades, especialment en activitats relacionades amb l'automoció.

Tanmateix, en l'actualitat aquestes pautes d'especialització productiva s'estan modificant, amb una tendència cada cop més acusada d'establiment d'empreses del metall (en especial de l'automoció) al nord, sia de nova creació o de trasllat des del sud. Aquest procés està lligat a l'impacte que té el gradual

tancament de la factoria de l'empresa automobilística SEAT a la Zona Franca i el seu trasllat a Martorell. Aquest canvi configura una nova localització de la indústria del metall a la comarca, tant pel que fa a l'ocupació directament creada per la nova empresa, com per la indirecta, sorgida del desenvolupament al seu voltant de la indústria de subministrament de components. El desenvolupament de nous procediments d'organització del treball i de producció semblen configurar la proximitat geogràfica com un factor important. Es tracta d'estratègies empresarials que van des de la introducció d'innovació tecnològica, passant pel JIT i la flexibilitat contractual, fins a l'externalització productiva, totes elles amb un denominador comú des de finals dels anys vuitanta: la dràstica reducció de les plantilles.

Aquest procés es caracteritza també per una intensificació de la transnacionalització del capital a la comarca. Tradicionalment la majoria de grans empreses eren propietat de multinacionals estrangeres. La novetat és que ara les mitjanes empreses també ho són, fruit d'absorcions i reestructuracions d'empreses nacionals o bé de constitucions de noves empreses.

## L'ESTRATÈGIA EMPRESARIAL

El discurs dominant sobre l'externalització productiva presenta la seva pràctica com una via més per assolir l'èxit en la consecució de majors quotes de competitivitat. Tot és en la competitivitat i per a la competitivitat. Una competitivitat entesa gairebé com un principi natural d'existència dels processos econòmics, que homogeneïtza els interessos de tots els subjectes que hi participen. Tanmateix, darrere aquest terme abstracte s'oculten relacions socials desiguals i en conflicte entre aquells subjectes. Sota el vel de la competitivitat es desenvolupen estratègies empresarials,

Articles

com ara l'externalització, que tenen per objectiu garantir la contínua acumulació de capital. Mitjançant una apologia dels interessos d'una part de l'empresariat, la competitivitat esdevé un tòtem que tota la «comunitat» ha de reverenciar i obeir, convertint-se en font de sentit de qualsevol acció en el món productiu i dictant les condicions d'existència de les persones.

De les diverses estratègies d'externalització que les direccions empresarials porten a terme ens centrem en aquella.

En canvi, les parts del procés productiu que generen major valor afegit no són subcontractes mitjançant la qual l'empresa que subcontracta deslocalitza una part del seu procés productiu -normalment el més intensiu en mà d'obra- prescindint d'intervenir-hi directament. Es queda amb les parts del procés productiu que generen major valor afegit tot reduint els seus problemes d'organització tant de la producció com del treball.

#### Articles

Parlar d'externalització productiva implica parlar d'un conjunt heterogeni i variat d'empreses relacionades entre si i caracteritzades per unes relacions de dependència asimètriques. Implica parlar tant de l'empresa de muntatge final (en el cas de l'automòbil, de l'empresa d'on surt el vehicle llest per ser adquirit) com de les diferents empreses subministradores (d'on surten els components, com per exemple els pius, les molles, els cilindres, els interruptors, els fars, els seients, les rodes...). Aquesta diversitat aglutina des de les empreses que subministren directament conjunts de components de les firmes de muntatge final -subministradores de primer nivell- fins al treball submergit domèstic de premuntatge de components -subministradores d'últim nivell-, passant per les diferents empreses de subministraments intermedis. En altres termes: quan comprem un SEAT IBIZA, per exemple, en realitat comprem un vehicle el nom del qual silencia l'existència d'un conjunt variat d'empreses i persones que intervenen en la seva fabricació i que suporten condicions de treball desiguals (que van des de tenir un contracte indefinit, un salari digne i condicions de seguretat i higiene en el marc de l'Estatut del treballador i les diferents regulacions que se'n deriven, fins a treballar a preu fet, en el marc de l'arbitrarietat de l'empresari).

Però el discurs hegemònic sobre l'externalització sovint és un discurs centrat en els canvis que suposa en l'organització de la producció. De fet, semblaria que la pressió bàsica a l'empresa de subministrament s'orienta directament vers tot allò que es refereix a les exigències de l'organització de la producció i deixant aparentment de banda la intervenció en l'organització del treball i les condicions de treball associades a aquestes exigències 'productives'. Nosaltres ens preguntem si darrere

l'externalització de la producció el que s'amaga no és precisament l'externalització de les relacions laborals. No neguem que el tipus de procés d'externalització que ens ocupa hi intervenen altres factors com ara la diversificació financera, els processos de reenginyeria, la introducció d'innovació tecnològica... Així doncs, en altres paraules, el nostre plantejament és que l'ús d'un teixit industrial caracteritzat per unes relacions laborals heterogènies que impliquen desigualtat entre els treballadors i treballadores, és el que permet la viabilitat d'aquestes estratègies amb les quals s'assoleixen fites que semblaven inassolibles a l'Europa de les grans empreses amb forta implantació sindical dels últims vint-i-cinc anys: augmentar la competitivitat, és a dir, només els beneficis, mitjançant la reducció de costos laborals sense conflicte social.

Les direccions empresarials que participen en els processos d'externalització cerquen contextos laborals on poder fer lectures de rendibilitat que permetin assegurar la més convenient obtenció de plusvàlua (màxima amb els mínims problemes laborals). Aquests contextos es caracteritzen per l'existència d'un marc de regulació que permet imposar unes pitjors condicions laborals. S'estableix una relació empresarial la definició bàsica de la qual és la precarietat laboral. L'empresa que subcontracta busca la reducció de costos a través d'imposar un preu de compra que només podrà assumir l'empresa subcontractada si aquesta aplica unes condicions de treball inferiors a les que s'estableixen en l'empresa que subcontracta. Aquest és el quid de la disminució de costos. L'estratègia d'externalització cerca que la força de treball carregui la reducció de costos. D'això es deriva una precarització de les condicions de treball en espiral -a mesura que baixem per les cadenes de subcontractació augmenta-, que recau especialment en el col·lectiu de dones joves.

És només a partir d'aquest context que es poden valorar les possibilitats de reducció de costos que es deriven d'una organització tècnica diferent del procés de producció. Els canvis tècnics poden ser efectius sempre que el context de regulació laboral els faci rendibles. És en aquest context que podem entendre la «màgia» de la tècnica a la qual molts d'estudis sobre externalització dediquen amb devoció la seva atenció. A partir d'un determinat marc laboral esdevenen rendibles determinats procediments tècnics. Així, l'empresa que subcontracta aconsegueix reduir costos també mitjançant l'especialització productiva de l'empresa subcontractada a partir de l'economia d'escales en quantitat i saber; mitjançant les exigències de les empreses centrals a les subministradores de primer nivell respecte d'innovació, desenvolupament i disseny, qualitat i emmagatzematge, o mitjançant les exigències

de les empreses subministradores de primer nivell a les seves pròpies subministradores respecte de qualitat i emmagatzematge, per posar alguns exemples. Tot plegat sota la premissa d'unes condicions de treball que empitjoren segons la posició que s'ocupa en la cadena de subcontractació.

## L'ACCIÓ SINDICAL

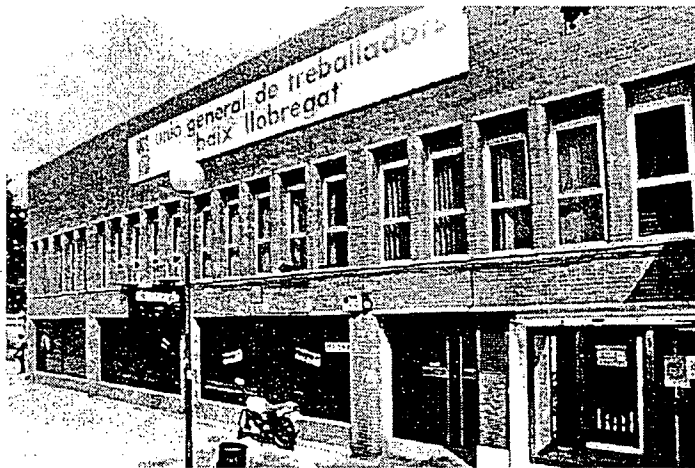
Tradicionalment l'acció sindical s'ha consolidat en les grans i mitjanes empreses situades en determinats indrets de la zona sud de la comarca. Tanmateix, tal com hem comentat, el teixit industrial cada cop més es compon d'empreses de menor grandària (les grans empreses redueixen la seva plantilla i les mitjanes i petites empreses proliferen) i es mou cap a nous enclavaments. Si bé és una assignatura pendent la implantació en les petites empreses i en especial d'aquelles zones més allunyades dels epicentres sindicals de la comarca, els sindicats s'han mostrat preocupats per ser-hi presents i en els últims anys s'estan produint diversos canvis.

A diferència de la dècada dels vuitanta, caracteritzada per la concertació social a nivell central i de cúpules, els sindicats actualment estan potenciant també el paper de les bases sota l'òptica de la descentralització del poder sindical. En aquesta línia estan desenvolupant estratègies que tenen en la seva base promoure una estructura més enganxada al territori. L'objectiu és cobrir aquelles zones allunyades dels antics epicentres sindicals de la comarca, apropant-se als nous enclavaments sorgits del procés industrialitzador actual. No s'ha tractat d'un canvi en la doble estructura organitzativa basada en el sector i el territori, sinó més aviat d'una intensificació de l'acció d'ambdues que vol assolir una presència de l'acció sindical en les noves zones i en la petita empresa.

La inclinació de l'acció sindical cap al territori i l'empresa es produeix en un moment en què la correlació de forces entre capital i treball s'ha incrementat encara més a favor del capital. El context d'altres taxes d'atur, que a la comarca arriben a ser superiors a la mitjana catalana, i la situació política i social que defineix els valors de mercat, el benefici i els empresaris com a béns públics que tenen efectes bons per a tota la comunitat, debiliten l'acció sindical d'aquesta dècada. L'ampli exèrcit de reserva juntament amb la legislació vigent pressionen a la baixa les condicions de treball i amplien el marge de discrecionalitat en la política de contractació i en l'ús de la força de treball per part de les direccions empresarials. Es facilita la desregulació i la discrecionalitat de les estratègies empresarials que queden investides com a les millors eines per definir el context laboral.

És en aquest marc on hem de situar les polítiques sindicals en relació amb els processos d'externalització productiva, les quals han estat variades i han tingut com a objectiu prioritari mantenir i crear llocs de treball.

Una de les formes d'actuació s'ha caracteritzat per dos elements: d'una banda, la negociació amb la contrapart s'ha centrat en els efectes de l'externalització; de l'altra, aquesta negociació s'ha dut a terme empresa per empresa. Pel que fa al primer element, les polítiques sindicals no qüestionen les estratègies d'externalització en elles mateixes; més aviat se centren a regular les seves conseqüències, sobretot pel que fa a condicions de treball, reestructuracions de plantilles i creació de nous llocs de treball, que en el context laboral actual implica un gran esforç. El context legislatiu espanyol no contribueix a la consideració de l'estratègia empresarial com un element del paquet negociador entre capital i treball: l'únic àmbit legitimat per negociar són els efectes que se'n desprenen i no la seva definició. En aquesta restringida negociació la situació és determinada per l'empresariat i constitueix el denominador comú tant de les propostes per part de les patronals com dels sindicats i de les administracions públiques. És a dir, el principi (la competitivitat), el joc i les seves regles (l'estratègia d'externalització i la seva pràctica) són determinats per l'empresariat. Únicament queden sobre la taula de negociació les penalitzacions i els premis (els efectes de l'externalització). I centrar-se a negociar els efectes de l'estratègia d'externalització implica el segon element que caracteritza aquesta primera forma d'acció sindical: la negociació empresa per empresa. Es delimiten les possibilitats d'acció sindical ja que l'externalització no s'aborda de manera integrada des de l'empresa origen fins a l'últim nivell de subministrament. La negociació en el nivell superior, on el marge de maniobra tant de l'empresa com dels sindicats és més ampli, no preveu les implicacions que aquesta negociació té en els nivells inferiors. En aquests nivells inferiors les empreses depenen completament de les exigències de les empreses dels nivells superiors que les subcontracten, la qual cosa els deixa un marge reduït de maniobra per negociar un marc laboral, fins al punt que la viabilitat d'aquestes empreses tan sols pot basar-se a disposar de treballadors/ors amb condicions de treball precàries. D'això es deriva que si s'exigeix des dels sindicats una millora de les condicions de treball, l'empresa ha de tancar. I aquí apareix l'ombra de l'atur. El peix es mossega la cua. No existeix com a estratègia sindical immediata el qüestionament de l'externalització. Per facilitar la creació d'ocupació i solucionar el problema de l'atur, es permet la supervivència de les empreses i s'accepta la precarització de les condicions de treball com a mal menor. Es produeix una acció sindical que té com a efecte no previst facilitar l'externalització productiva: si no existeixen condicions pitjors de treball



*Seus comarcals dels sindicats de la UGT i de CC.OO del Baix Llobregat*

Articles



respecte de les empreses que apliquen la política d'externalització, aquesta no és viable des de l'òptica d'una reducció de costos significativa. Tot plegat implica una intensificació de la desigualtat entre els treballadors/ores de les diferents empreses. En aquest sentit, una part de l'acció sindical s'ha vist abocada a la negociació de condicions de treball per sota de les adquirides en períodes anteriors, passant per la negociació de convenis d'empresa que instauren condicions laborals per sota del conveni del sector i tolerant l'establiment de condicions de treball no vinculades a cap conveni col·lectiu. Així, aquesta desigual concreció de l'acció sindical es correspon amb els diferents nivells d'externalització: a mesura que baixem pels diversos nivells d'externalització, més precarietat es permet, ja que són les condicions de treball que les direccions empresarials imposen perquè sigui rendible produir per a les empreses d'aquests nivells i, per tant, perquè es creïn llocs de treball. Les contradiccions no s'acaben pas aquí. Un cas extrem de les gran dificultats

a les quals s'ha d'enfrontar l'acció sindical, és el d'algunes persones extretballadores d'empreses dels primers nivells d'externalització que esdevenen petits empresaris de tallers, els quals són subcontractats per aquella empresa on abans havien treballat. En el context de les reestructuracions de plantilla, aquests treballadors s'han vist convertits en aturats de potencial llarga durada. Alguns d'aquests treballadors -sobretot homes adults- per sortir d'aquesta situació esdevenen petits empresaris. Les empreses que externalitzen els ofereixen els mitjans bàsics per obrir l'activitat i la possibilitat de continuar actius, tenir uns ingressos i alhora ajudar els fills i filles que no aconsegueixen trobar feina. A canvi, es transformen en peculiars mitjancers subordinats entre el capital i el treball: faciliten el procés d'acumulació de les grans empreses de muntatge final. Això suposa per als sindicats una posició contradictòria de cara a les persones que tenen condicions de treball precàries en empreses petites dirigides per extretballadors.

Una altra forma d'actuació sindical en relació amb es processos d'externalització productiva s'ha donat en una altra direcció, de vegades força diferent. La praxis sindical està obrint vies alternatives, de les quals són també un bon exemple les dutes a terme des de l'acció sindical de la comarca. En primer lloc, com a concreció de la política d'acostament al territori es plantegen noves figures sindicals. Per una banda, s'està dibuixant la figura del delegat de polígon industrial, el paper del qual seria esdevenir la contrapart negociadora de les relacions laborals en les petites empreses, evitant l'habitual indefensió dels treballadors/ors en el moment de negociar les seves condicions de treball. Per l'altra banda, s'està implantant la figura de l'assessor de zona a través del qual s'està descentralitzant l'assessorament sindical en el territori, assegurant més proximitat per part dels sindicats. Tot plegat fent servir les hores alliberades per a treballs sindicals fora de l'empresa que les genera i establint noves infraestructures fora dels nuclis sindicals consolidats. És a dir, l'acció sindical que s'està duent a terme és la de garantir un mínim compliment dels drets laborals dels treballadors/ores d'aquelles empreses on els representats són febles o inexistents, a través d'una acció des del sindicat, descentralitzat en el territori, a partir d'una política de redistribució de recursos. En segon lloc, alguns sindicalistes ens han ensenyat amb les seves accions que la discrecionalitat bel·ligerant portada a terme per les grans i mitjanes empreses, a través de les seves polítiques d'externalització, es pot contenir i restringir. Aquestes pràctiques sindicals han consistit a frenar l'externalització des de les grans i mitjanes empreses a través, per exemple, d'evitar que una part consolidada del procés de producció fos subcontractada. O bé ha consistit a seure en el banc dels acusats juntes directives per lladres i temeraris, en la mesura que han posat en perill molts llocs de treball sense causes fonamentades, com ara intentar tancar empreses després d'haver estat adquirides per capitals transnacionals, amb la finalitat d'eliminar competidors.

Finalment, ens hem de referir al fet que l'acció sindical s'està dirigint cap a la reducció de jornada, que té implícit l'intent de solucionar el problema de l'ocupació sense haver de recórrer a la precarització de les condicions de treball. Tanmateix, com tothom sabem, és una solució parcial i actualment es tracta d'una proposta que encara no ha trobat una via d'implementació en el nostre país. De tota manera, ens mostra que contra el discurs dominant de la no-acció, del possibilisme, del localisme, de la supervivència i del replegament, encara és possible l'establiment d'alternatives globals i anticipatòries i la possibilitat de la utopia.

## NOTES

- 1 Aquest estudi forma part d'una recerca més àmplia en què es compara l'acció sindical amb referència a les estratègies d'externalització a Alemanya, Itàlia i Espanya. En concret, s'han estudiat tres grans grups automobilístics (Seat-Volkswagen, Fiat i Opel General Motors) i algunes de les seves cadenes de subministrament a tall d'exemple. El coordinador general de la recerca és Bruno Cattero, de la Universitat de Goettingen, sota l'encàrrec de la Hans Blöcker Foundation.