Reubicación

Cuando una actividad permanece dentro de la empresa, pero se traslada a otro lugar

Lo que debe saber al respecto:

- La deslocalización significa que una actividad permanece en la misma empresa del sector público o privado pero se traslada a un lugar diferente dentro de la UE/EEE. Una deslocalización o traslado de actividades fuera de la UE/EEE se denomina **deslocalización**, que se trata en otra sección de esta guía.
- La deslocalización afecta a los trabajadores y a sus familias. Cuando una empresa traslada sus oficinas o partes del negocio a otro lugar, los trabajadores se enfrentan a decisiones difíciles. A menudo, se les da la oportunidad de seguir su trabajo, pero desarraigar a la familia es una consideración importante. Dejar atrás a los amigos es otra.
- Los motores de la deslocalización y la **deslocalización** son bastante similares. A menudo está vinculada a la amenaza de la dirección de que las actividades empresariales se trasladarán de un lugar a otro a menos que se aplique una reducción de costes o se tomen otras medidas relacionadas con los costes.
- Por lo tanto, y si se prevén en una fase temprana, los planes de deslocalización pueden verse influidos o incluso detenerse si la lógica económica es cuestionada por cálculos o consideraciones alternativas de los trabajadores, ayudados por sus expertos.
- Las deslocalizaciones también pueden implicar **despidos colectivos** o incluso **cierres**, en particular cuando las actividades se trasladan a otro país.

Su misión es...

- Anticipe la deslocalización en su empresa siguiendo la evolución del sector. Utilice los recursos sindicales y la información sobre el tema a nivel europeo y nacional.
- Recopile toda la información que ayude a comprender el caso económico pero también las posibles motivaciones "ocultas" de la dirección.
- Recopile información sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en el lugar objetivo. Si es factible, utilice todos los canales para ponerse en contacto con los sindicatos de la entidad.
- Póngase en contacto con su coordinador del CEE/SE WC 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.
- Sea proactivo: Reclame sus derechos, no espere a que la dirección le facilite voluntariamente la información necesaria o le pida su opinión.

- Para obtener más recomendaciones genéricas sobre la reestructuración transnacional, haga clic **AQUÍ**.

Transnational Restructuring Navigator

Matriz cronológica

Obligaciones de la dirección

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- En caso de rumores y de una dimensión transnacional, es decir, si la deslocalización afecta a la mano de obra europea en términos de efectos potenciales, la dirección tiene la obligación de informar lo antes posible al CEE o al comité de empresa SE (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 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 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 y la deslocalización**
- Póngase en contacto con su coordinador sindical y su federación sindical europea 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 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 corren rumores sobre una posible externalización de actividades y dicho plan aún no se ha comunicado al consejo, se puede plantear la cuestión en la siguiente reunión, pidiendo que se revele todo el argumento empresarial. 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

- En caso de una dimensión transnacional, póngase en contacto con el ETUF respectivo: Compruebe y siga cualquier código de conducta/política del ETUF existente aplicable en caso de deslocalización y/o cualquier acuerdo marco transnacional preexistente o documento similar específico de la empresa.
- Recopile información sobre el centro receptor o la filial de la deslocalización e intente establecer contactos con las respectivas estructuras sindicales.
- Los coordinadores de los CEE deben cooperar estrechamente con la FSE y los miembros de los CEE de los países afectados en caso de dimensión transnacional.

Representaciones de los trabajadores locales

- Los rumores pueden tener fundamento o no. Por lo tanto, la primera misión es recabar toda la información posible para corroborar sus presunciones. Las posibles acciones incluyen intercambios con los trabajadores afectados, comprobación de las fuentes públicas disponibles (prensa, página web de la empresa, ...) y contactos con los representantes del posible subcontratista.

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 deslocalización en su país.

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 los **despidos colectivos** y la **transferencia de actividades a otra empresa** pueden ser de especial interés.

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.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organización(es): ETUI

Tipo: Página web

Categoría: Investigación

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

Año: 2015

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN

Outsourcing

Organización(es): Eurofound

Tipo: Página web

Categoría: Investigación

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organización(es): Eurofound

Categoría: Hechos y datos

Transnational Restructuring Navigator

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