Nº 4

septiembre 1997

Cuadernos de la Federación

¿Dónde empieza y dónde termina la industria del automóvil?

Análisis de un caso de externalización productiva: Opel España

CC.OO.

Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras

Cuadernos de la Federación

Septiembre 1997. Número 4

¿Dónde empieza y dónde termina la industria del automóvil?

Análisis de un caso de externalización productiva: Opel España

Estudio realizado por:

Bruno Estrada López. Economista. Gabinete Técnico de FM/CC.OO.
José Ignacio Gil Pinero. Sociólogo. Gabinete Técnico de FM/CC.OO.
Francisco Soto Ortega. Experto en el sector del automóvil

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Edita: Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
Impreso en papel reciclado

Hay algunos que viven en la oscuridad,
Mientras que otros viven en la luz.
Vemos a los que viven a la luz del día,
Los de la oscuridad son invisibles.

BERTOLT BRECHT

(Citado por H. Braverman en la Introducción a su "Trabajo y Capital Monopolista")

Desde aquí queremos agradecer el trabajo y el tiempo prestados por todas aquellas personas que, de diverso modo, han contribuido a la realización de este estudio: los distintos responsables de la organización sindical, los sindicalistas de Opel España, los directivos de diversas empresas, los expertos ...

Pero sobre todo queremos hacer una mención muy especial para los jóvenes y recientes delegados y delegadas de estas empresas de componentes y, muy particularmente, a los que representan a CC.OO. Les damos las gracias por habernos brindado todo el apoyo y cooperación que les ha sido posible. Pero, sobre todo, queremos dejar constancia de nuestro reconocimiento a su valentía, decisión y constancia para erigirse en los sujetos clave que hacen posible la presencia del Sindicato en estos lugares y, con ello, contribuir al fortalecimiento de las clases trabajadoras.

A ellos y a los futuros delegados, que sin duda habrán de ir incorporándose a la nunca fácil tarea de defender los derechos de los trabajadores, va dedicado este trabajo.

Septiembre 1997

Presentación

Competitividad, productividad, rentabilidad … son factores que vienen condicionando las nuevas estrategias empresariales diseñadas en el marco de un proceso de globalización económica durante los últimos años, y que inciden de forma directa tanto en la estructura industrial de las fábricas de automóviles - a través del desarrollo de la descentralización y la externalización productiva, el justo a tiempo, etc.- como en las condiciones de trabajo - flexibilidad, organización del trabajo, cualificación profesional, etc.-.

Hace una década que empezamos a escuchar los argumentos empresariales que justificaban la externalización productiva: "*…el objetivo de esta empresa es centrarse en su actividad principal, el resto es un coste añadido que debemos disminuir de forma sustancial …"*. Y han conseguido su objetivo de reducción de costos en las fábricas constructoras de vehículos, pero ha venido acompañado de repercusiones directas en el empleo reflejadas en una importante disminución de las plantillas de las mismas.

Esta "nueva" estrategia ha modificado las condiciones industriales y laborales en el sector del automóvil. Se segregan actividades, se reduce el empleo en las empresas constructoras de vehículos (principales) y se incrementa en las empresas suministradoras (auxiliares), con una importante consecuencia: el empleo creado es cuantitativa y cualitativamente inferior, con condiciones económicas y laborales sustancialmente peores a las que tenían los trabajadores de las empresas principales.

Teniendo en cuenta estos elementos, con el trabajo que presentamos hemos pretendido no sólo reflejar un caso específico de externalización productiva sino tratar de constatar las consecuencias que este proceso incorpora al trabajo sindical, lo que supone un reto que supera el marco del sindicalismo nacional y que debemos acometer si no queremos que se pierdan las esencias del movimiento sindical.

La Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras hemos aceptado este reto y desde hace algún tiempo venimos estableciendo cauces de coordinación entre empresas principales y auxiliares que limiten los efectos negativos de las nuevas formas de división del trabajo, con el objetivo de evitar que la segmentación de los nuevos procesos de producción se trasladen al movimiento sindical a través tanto de la pérdida de influencia entre los trabajadores y trabajadoras como la consolidación de la precariedad en el empleo y la individualización de las relaciones laborales.

En este objetivo estamos trabajando y hacia él dirigiremos nuestros principales esfuerzos en el futuro.

Máximo Blanco Muñoz
Secretario Automoción FM/CC.OO.

SUMARIO

Introducción 9

Capítulo 1. Transformaciones globales de la industria del automóvil 17

1.1. Cambio de modelo productivo como solución a la crisis 19
1.2. Nuevas estrategias de la industria del automóvil 21
1.3. Repercusiones en la industria de componentes 32

Capítulo 2. La industria española de componentes: una difícil transición desde el proteccionismo a la internacionalización 39

2.1. Un sector difícil de delimitar 41
2.2. Distintas etapas en la evolución de la industria de componentes 44
2.3. Caracterización de la empresa de componentes en España 49
2.4. Externalización productiva en el caso español 55

Capítulo 3. Las transformaciones productivas en el caso de Opel España 67

3.1. Cambios en General Motors y Opel España 69
3.2. Efectos de la externalización productiva 76
3.3. Selección de las empresas proveedoras de Opel España 82
3.4. Análisis de las empresas proveedoras 88

Capítulo 4. Condiciones de trabajo y relaciones laborales: ¿La fractura obrera? 95

4.1. Los "nuevos" obreros industriales 98
4.2. La segmentación de las condiciones de trabajo 110
4.3. La fragmentación de las relaciones laborales 124
4.4. La difícil respuesta sindical: Algunos apuntes en torno a la organización de la acción sindical 144

Conclusiones 159

Fuentes documentales y bibliografía 172

Índice de tablas 178

Índice de Gráficos 181

INTRODUCCIÓN

¿Por qué analizamos la industria de componentes del automóvil?

La industria del automóvil ha ocupado siempre un lugar estelar en los estudios que se han realizado sobre procesos industriales, organización del trabajo, nuevas tecnologías en los productos y en los procesos productivos... Muchas de sus innovaciones y de sus propuestas han sido trasladadas con éxito a otras ramas industriales, incluso de servicios, convirtiéndose en el paradigma de la organización industrial "moderna". Ya lo fue cuando se acuñaron los términos "fordismo" y "taylorismo" y lo es ahora cuando parece que nada ni nadie puede apartarla de la senda que conduce al "toyotismo".

El tal llamado "toyotismo" -tal vez más apropiadamente "neofordismo"- parece propagarse a otros sectores industriales y de servicios. Una de sus claves, uno de los pilares sin los que estos nuevos modelos de organización industrial no se sostendrían es la externalización productiva. En el caso de la industria del automóvil, nos referimos a la subcontratación (dirigida y en cascada) de partes significativas de su producción hacia otras empresas y talleres; es decir, al entramado de la industria de componentes del automóvil.

No hace demasiado tiempo, los automóviles se producían en enormes plantas industriales, dentro de las cuales, repartidas en distintas naves, se fabricaba y ensamblaba la gran mayoría de las piezas que componen el vehículo. Era la "gran cadena de montaje fordista". Paulatinamente esta situación se ha ido transformando. La imagen de un centro productivo de dimensiones enormes que estaba rodeado tan sólo de unos proveedores que suministraban o bien materias primas sin elaborar (chapa, plásticos,...) o bien pequeños componentes que representaban una parte reducidísima del automóvil ha ido evolucionando hacia otra bien distinta.

Si tuviéramos que esquematizar mediante un dibujo la situación actual, obtendríamos una imagen en la que ese "gran complejo productivo" habría reducido considerablemente sus dimensiones. Mientras que, difuminadas a su alrededor, aparecen y crecen en tamaño un número creciente de empresas auxiliares y de componentes; porque éstas

cada vez producen más proporción de piezas, incluso ensamblan sistemas completos, que luego se acoplan al automóvil en la planta central. Las flechas que acompañarían a ese gráfico estarían dirigidas desde los suministradores hacia el centro, hacia la planta ensambladora, señalando el flujo del proceso de producción. Pero aparecerían necesariamente también otras flechas justo en la dirección contraria, desde el centro ensamblador hacia las empresas de componentes que la rodean, para dejar bien sentado que quien marca el ritmo de producción, los requerimientos de calidad e incluso, en cierta medida, el coste de los productos suministrados, es la empresa central, cuya marca y logotipo aparecerá después en el automóvil que compramos. Los flujos de producción van de los "satélites" al centro; las órdenes se dictan desde el "planeta central".

De este universo, sin embargo, lo que se nos muestra suele quedar reducido al deslumbrante centro, a las llamativas y futuristas imágenes de cadenas de ensamblaje altamente automatizadas, en las que los trabajadores, limpios de sudor y grasa, parecen limitar sus tareas a supervisar, mediante botones y palancas de colores, el trabajo de ordenadores, robots y demás ingenios tecnológicos.

Pero esa foto es intencionadamente engañosa. En primer lugar, no se corresponde con lo que ocurre en toda la planta de montaje, pues en ella también perviven procesos de trabajo más "tradicionales". Además, y esto es lo que resultó determinante a la hora de decidirnos a abordar este estudio, la cámara parece haber utilizado un excelente "zoom" selectivo que sólo capta lo que se sitúa en el "centro", dejando fuera del campo visual lo que sucede en la periferia circundante.

Nuestro convencimiento es que no se puede comprender una parte sin la otra pues ambas se complementan. Y que asomarse a los entresijos del "toyotismo" es tener que mirar hacia esos otros mundos. En otros términos, que el espejo de la postmodernidad "toyotista" tiene su reverso y que, si se nos permite una licencia literaria, sería algo así como lo que le ocurre a la Alicia de Lewis, sólo que nuestro propósito es atravesar el espejo en la dirección contraria: desde el "país de la maravillas" hacia el "país de las realidades".

Queremos, por tanto, tirar del "zoom" hacia atrás, ampliar el campo de visión, ver la foto completa, tomando como un todo esa "fábrica difusa". Es más, como lo que ocurre dentro de las plantas ensambladoras está bastante más estudiado, nosotros hemos querido conocer mejor las empresas circundantes: ¿Qué ocurre en su interior? ¿Cómo se relacionan con la compañía central? ¿En qué condiciones se encuentran sus trabajadoras y trabajadores? ¿Son de la misma clase? ¿Comparten los mismos problemas? ….

A estas y otras preguntas hemos querido ayudar a responder, desde la modestia de los medios disponibles, pero también desde la determinación de mostrar esa otra cara más oculta, esa otra imagen más difusa, de una parte esencial de la industria del automóvil. Y lo queremos hacer desde el más escrupuloso rigor profesional, pero también desde el más convencido compromiso. Desde el compromiso sindical por fortalecer (y readaptar) los mecanismos colectivos de defensa de los intereses de (todos) los trabajadores. Y, si se nos apura, aún más de aquellos que, por estar situados en la periferia del sistema, necesitan todavía más de la solidaridad y del apoyo del sindicalismo de clase.

Por eso nosotros quisiéramos contribuir a reflexionar sobre el hecho que el apoyo genérico a todos los trabajadores necesita del desarrollo de estrategias y planes sindicales que se ajusten a la distintas situaciones particulares y cercanas en las que viven y trabajan los diversos colectivos de trabajadores, de cada sector, de cada empresa, de cada entramado industrial y productivo.

En el marco del "fordismo" y del "taylorismo" se fortalecieron los sindicatos de clase tal y como hoy los conocemos. En aquel contexto tuvieron que hacer frente a las ofensivas patronales, que trataron de aprovechar aquellos "nuevos" métodos de producción para apropiarse de la máxima parte posible del aumento de productividad. Los ritmos de trabajo, las jornadas, los salarios … todos los aspectos que configuran las condiciones de trabajo, se disputaban a las patronales para que hubiera un reparto más equitativo de la plusvalía. Los grandes centros de producción, las grandes concentraciones de trabajadores se erigieron en la primera línea de una confrontación que contribuyó a configurar la estructura y la implantación actual de los sindicatos.

Esa confrontación sigue vigente. Pero algunos factores claves y relacionados entre sí han cambiado. El contexto político, social e ideológico ha envalentonado a las patronales, que de nuevo intentan imponer su modelo neoliberal como única vía para el "progreso". Sus resultados, por contra, son que las condiciones de vida y de trabajo, las situaciones laborales, se diversifican dentro de la clase obrera, segmentándola. Se añade así, un nuevo reto al sindicalismo actual: combinar la defensa del conjunto de los trabajadores (en base a sus intereses comunes) con la defensa específica, diferenciada, de los trabajadores en cada una de las diversas situaciones laborales (en base a esa diferenciación creciente de sus condiciones de trabajo y empleo).

El reto no es nuevo en su planteamiento, pero sí lo son las proporciones que está alcanzando. Basten como ejemplos el incremento espectacular de la proporción de trabajadores con contratos precarios y, lo que aún es peor, desempleados, o la cantidad de per-

sonas que trabajan en centros cada vez más pequeños y dispersos, tanto en sectores industriales como en los cada vez más significativos sectores de servicios…

La estructura de la clase obrera se transforma. Con ella, los retos que plantea la organización y articulación de sus intereses, no sólo cambian, también se hacen más complejos y difíciles de superar. Sin embargo hay respuestas sindicales, aunque en algunas ocasiones estas parecen ir con retraso, como si sufrieran de una especie de "arritmia". La ofensiva neoliberal se instala; la respuesta sindical debe estar en correspondencia con su intensidad y ser capaz de afinar y reforzar sus planteamientos, adaptando su estrategia a los cambios producidos, y de contestar adecuadamente al reiterado intento patronal de "dispersar", de dividir e individualizar a los trabajadores.

¿Por qué el "caso" de OPEL España?

Cuanto antes hay que resaltar que este estudio está referido a un único "caso" de externalización productiva, el de la industria de componentes que se ha ido creando en el contorno - físico y de influencia - de una de las principales empresas del sector automovilístico español: Opel España. Sus conclusiones, por tanto, *a priori* harían referencia únicamente a este caso.

Sin embargo, buena parte de los rasgos que definen esta "fórmula concreta" de aplicación de la descentralización son comunes a otros muchos casos, sobre todo en lo que se refiere a las consecuencias laborales y sindicales. Y ello, no sólo en lo que al sector del automóvil respecta, al menos también para todos aquellos sectores o subsectores afines en cuanto a posibilidades técnicas, tecnológicas y organizativas de los procesos productivos: procesos continuos de trabajo, trabajo en cadena, productos de series largas para consumo masivo...

El haber optado por el caso de Opel-España y no por otro, halla su explicación en dos tipos principales de razones: en primer lugar, porque las características específicas del entramado empresarial y productivo que ha "montado" la multinacional General Motors en este país, han situado a Opel-España como una de las "grandes" empresas industriales. Y decimos grande, no sólo por su tamaño, también por ser una de las más prósperas e innovadoras, lo que la hace especialmente atractiva para su estudio, tanto en lo referente a esta "nueva" modalidad de organizar el proceso productivo, como por su forma de entender y aplicar la organización del trabajo más propiamente dicha. En segundo lugar, por su accesibilidad y proximidad, y porque su estudio podía resultar sindicalmente "útil" para sí mismo, más allá del potencial aprovechamiento general.

Cabe señalar a este respecto que los compañeros de Opel España han ofrecido siempre una intachable predisposición para cooperar en cualquier iniciativa global que tenga como finalidad ampliar la capacitación y, con ello, el potencial del Sindicato. También han demostrado reiteradamente un elevado grado de conocimiento del sentido de los cambios (laborales y sindicales) que conlleva la aplicación de las nuevas formas en que tiende a organizarse el trabajo en la actualidad.

A ello debemos unir el hecho de que, desde los órganos de dirección de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. -tanto a nivel estatal como de Aragón- se venían contemplando las distintas posibilidades de iniciar actuaciones encaminadas a paliar, de algún modo, los efectos negativos que, desde una óptica sindical comprometida, entraña esa externalización de la producción.

Por otro lado, tratar un único caso nos ha permitido un enfoque poco común en este tipo estudios - como es dar libre expresión a quienes de verdad están inmersos en el problema - y ahondar en aspectos de esta problemática que generalmente han sido poco tratados - en especial, el de las dificultades y posibilidades de la organización de la acción sindical. Pese a todo ello hemos de precisar algunas de sus limitaciones debido a la conjunción de dos factores: lo extenso y complejo del tema a investigar y la información y recursos disponibles para hacerlo.

Sobre el primero no añadiremos nada y dejaremos que sea el propio lector quién evalúe dicha complejidad mediante su propio saber y la lectura del estudio. Sobre el segundo sí que haremos algunas puntualizaciones: en primer lugar, las posibilidades de toda investigación vienen condicionadas por la mejor o peor accesibilidad a toda la información interesante y pertinente. Nos referimos muy en particular a la imposibilidad de acceso a toda esa información que obra en poder de las direcciones empresariales y muchas veces tiene el carácter de secreto. Para suplir esas carencias se han tenido que utilizar otras vías en las cuales, a distintos niveles, la colaboración de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Aragón ha sido imprescindible .

Las limitaciones de recursos (sobre todo en lo que a la disponibilidad de tiempo se refiere) también han venido a condicionar el alcance del trabajo que ahora presentamos. En este sentido conviene resaltar que el esfuerzo desplegado para su realización ha corrido paralelo con nuestro trabajo más cotidiano.

Ello ha supuesto que su redacción y presentación definitiva se haya dilatado demasiado en el tiempo (el trabajo de campo se realizó en el verano de 1995). De algún modo esto puede parecer un inconveniente, pero en nada invalida las conclusiones y el contenido del estudio: por ejemplo, no es tan importante conocer el último dato (en continua

fluctuación) de empleo precario en estas empresas, como dejar constancia de la importancia que esto puede tener para caracterizar las relaciones laborales que se producen en estos espacios de acción sindical.

Todo estudio tiene sus limitaciones y nosotros hemos querido dejar sentadas algunas de las que nos han parecido más significativas para nuestro caso. Pero queremos añadir que, por contra, consideramos que hemos contado con una ventaja considerable de la que creemos adolecen gran parte de los análisis elaborados en otros ámbitos. Nos referimos a la posibilidad de acceso directo a la esfera sindical, y más concretamente a los jóvenes y recientes delegados de las empresas que estudiamos. Tanto la información que nos han proporcionado, como las opiniones que nos han transmitido (pensamos que de manera franca y abierta), aportan un conocimiento empírico, muy "apegado al terreno de lo concreto", que resulta imprescindible para cualquier análisis en materia de relaciones sociales que se precie de riguroso y honesto.

En cuanto a la metodología ….

Ésta ha consistido básicamente en la explotación de diversas fuentes documentales, como la EPA, el DIRCE, las memorias de las empresas, la información de SERNAUTO..., la lista es larga y se recoge al final un apartado dedicado a la bibliografía y a las fuentes documentales utilizadas. Si acaso merece una mención especial la producción de una fuente documental directa: los cuestionarios y las entrevistas realizadas a los delegados y delegadas sindicales, así como a algunos de los responsables empresariales y las visitas a las instalaciones productivas. El análisis de estas aportaciones han sido determinantes en los resultados del estudio, enriqueciendo y dando vida a los fríos datos cuantitativos.

Así pues, se ha utilizado una metodología que combina lo cuantitativo con lo cualitativo. Además, la procedencia de los que suscribimos este trabajo nos ha llevado necesariamente a utilizar una metodología interdisciplinar (combinando especialmente la orientación sociológica y la económica).

El estudio tiene por tanto una base empírica, si bien hemos querido combinarla, con una visión más general, más teórica, de la externalización productiva, intentando contextualizar el caso concreto en el conjunto de cambios generales que se están produciendo en los procesos de reorganización productiva e industrial. Nosotros somos de los que creen que contexto teórico y base empírica deben tener una relación dialéctica, complementaría y mutuamente enriquecedora.

Cómo está estructurado el texto

Lo que sigue a continuación, los resultados del estudio en sí, se ha dividido en cuatro Capítulos:

En el Capítulo 1, desde una perspectiva más generalista, tomamos partido por un determinado punto de vista teórico (e ideológico) sobre las explicaciones a ese tema más global de los cambios que se vienen produciendo en el sector del automóvil. Partimos por considerar que a lo que venimos asistiendo es a una auténtica transformación del paradigma productivo. Acotando más, dirigimos una rápida mirada a la evolución que ha experimentado el sector desde que los automóviles se montaban en grandísimas factorías de corte "fordista" hasta los momentos actuales en los que, como consecuencia del necesario ajuste (de naturaleza dialéctica) con las nuevas pautas de los mercados, las empresas han comenzado a tomar medidas de tipo organizativo y, entre otras, han comenzado a fracturar la gran cadena de montaje para dividirla en varias cadenas difuminadas en distintos establecimientos productivos.

En el Capítulo 2, se hace una breve incursión en la situación del subsector de componentes en nuestro país. Como no podía ser de otro modo, en un país de desarrollo económico semiperiférico, el sector automovilístico español, como tantos otros sectores industriales, es sumamente dependiente del exterior. El sector de componentes del automóvil no constituye ninguna excepción a esta dependencia. Aunque todo indica que se trata de un subsector de potencial expansión debido; no sólo las características que tradicionalmente identifican a la industria en nuestro país: mano de obra relativamente barata, "abundante" y flexible; sino también a los cambios que a nivel global están teniendo lugar en la industria del automóvil que en nuestro país se apoya por la existencia de una industria consolidada en décadas anteriores y la existencia de una adecuada red de infraestructuras.

Con el Capítulo 3 iniciamos el "estudio de caso" más propiamente dicho. En primer lugar, caracterizamos brevemente la empresa central, analizando su proceso de descentralización productiva y sus efectos sobre las industrias de componentes. En este sentido hemos de hacer una importante precisión. Cuanto antes el lector ha de conocer, si no lo sabe ya, que Opel España es una empresa reciente y "moderna" y que si bien es uno de los casos que creemos más "ajustados" a la realidad laboral y productiva actual, por ello mismo el cambio más visible: el efecto "reducción" de tamaño del establecimiento es menos aparente que en otras empresas fabricantes, ya que en este caso queda "oculto" por el fuerte incremento de la productividad experimentado, que en los últimos cinco años ha permitido a esta empresa incrementar su producción en un 80% ha-

biendo disminuido el volumen de empleo. El análisis de la descentralización productiva y su efecto en el tejido industrial circundante nos ha permitido seleccionar unas empresas suministradoras en particular sobre las que se centra la última parte.

Por último, con el Capítulo 4 entramos de lleno en las consecuencias y los problemas socio-laborales, y por ende sindicales, que se derivan de esta nueva forma de organizar el proceso de producción de automóviles. Sin duda se producen importantes diferencias entre los trabajadores de la empresa central y de las empresas de componentes, de edad, de sexo, de cualificación, de salarios, de entender y conocer lo sindical. Estas diferencias conducen a perfilar una importante barrera que segmenta a los trabajadores, constriñendo, agravando (y pese a ello, urgiendo aún más si cabe) las posibilidades de una acción y organización sindical más generalista.

Para concluir el estudio, hacemos un resumen de las apreciaciones y consideraciones más importantes a las que nos ha conducido todo el análisis. Sin la lectura completa del estudio, sólo en apariencia dará la sensación de que empezamos y terminamos en el mismo lugar: el punto de inicio de este trabajo -más allá del interés profesional y la opción ideológica de quienes lo firmamos - tiene su origen en Febrero de 1995, tras la celebración de unas *"Jornadas sobre la industria de componentes de Opel España"*, cuya finalidad era poner en marcha una "Coordinadora" que pusiera en relación sindical a todas estas empresas. Transcurrido un cierto tiempo desde aquello, y aún cuando queda bastante camino por recorrer, esta es la fórmula de intervención que, en combinación con otras medidas, parece más pertinente y adecuada para que el Sindicato empiece a atajar muchas de las dificultades y los retos que la realidad productiva, industrial y laboral le está poniendo sobre el tapete.

Sea como fuere, nuestro estudio excluye cualquier atisbo pretencioso de enseñar nada a nadie, pretende tan sólo ofrecer una mirada y una interpretación de la realidad, una herramienta más para facilitar, si es posible, el diseño de medidas y estrategias sindicales que se correspondan con estos cambios y con sus consecuencias para los trabajadores. En este sentido es fundamental que la colaboración de todos, militantes y responsables sindicales, desde luego, pero también estudiosos, intelectuales ... haga posible profundizar más en el conocimiento de la realidad que nos circunda y atañe, para actuar en ella y hacerla un poco más humana y solidaria. Si nosotros hemos conseguido contribuir en algo a esta tarea, el esfuerzo estará ampliamente recompensado.

Capítulo 1

TRANSFORMACIONES GLOBALES DE LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL

1.1. CAMBIO DEL MODELO PRODUCTIVO COMO SOLUCIÓN A LA CRISIS

1.2. NUEVAS ESTRATEGIAS DE LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL

- 1.2.1. Globalización de la industria
- 1.2.2. Transformación del proceso productivo: organización flexible de la producción

1.3. REPERCUSIONES EN LA INDUSTRIA DE COMPONENTES

- 1.3.1. Importancia creciente de la industria de componentes.
- 1.3.2. Mayor diferenciación entre las empresas de componentes.
- 1.3.3. Generalización de los sistemas de justo a tiempo.

TRANSFORMACIONES GLOBALES DE LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL

1.1. Cambio del modelo productivo como solución a la crisis

La industria del automóvil tal vez sea la expresión más clara de la evolución del capitalismo en los países desarrollados en el s. xx. El automóvil se ha convertido en el bien de consumo característico de nuestra sociedad, e incluso se utiliza para medir el desarrollo de un país su nivel de motorización (numero de vehículos por habitante).

Su fabricación industrial surge a partir de principios de este siglo en EE.UU., país que va a encarnar el sistema capitalista en esta centuria, y su desarrollo y transformaciones transcurren parejas a las del sistema.

En la actualidad tres de las cinco mayores empresas del mundo son multinacionales de esta industria que es la principal a nivel mundial.

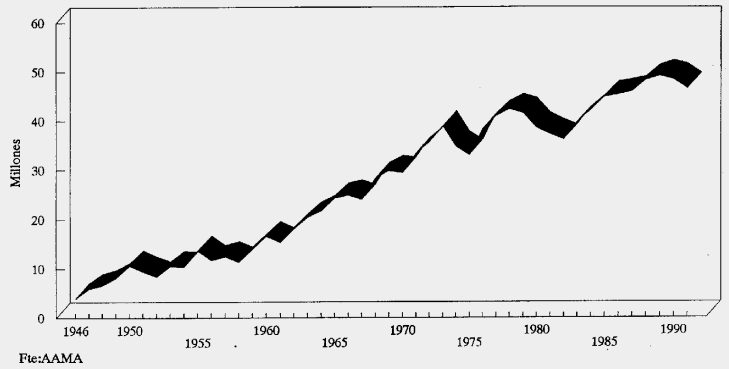
En 1993 la facturación de las seis mayores empresas del automóvil fue superior al PIB de nuestro país y el volumen de empleo de las diez principales empresas de este sector era similar al numero de trabajadores de toda la industria española.

La industria del automóvil ha tenido un crecimiento casi ininterrumpido desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial, parejo al del sistema capitalista en los países desarrollados, hasta la crisis mundial de 1973, en ese período de tiempo la producción de automóviles se multiplicó por diez.

La crisis iniciada en 1973 tuvo una especial incidencia en esta industria al producirse un fuerte incremento de los combustibles, imprescindibles para su uso, y marcó el final de una época de altas tasas de crecimiento económico continuado, no solo de esta industria sino del conjunto de los países desarrollados.

Los efectos de la crisis de 1973 y la posterior de finales de los años setenta fueron dramáticos para esta industria, en cada uno de esos dos periodos recesivos la producción de automóviles se contrajo en un 15%, en torno a los seis millones de unidades.

GRAFICO 1.1. Producción mundial de vehículos 1946-1991



Esta nueva situación, en la que el mercado ya no está en continuo crecimiento ha conllevado cambios muy importantes en la industria de fabricación de vehículos, hasta ese momento las ganancias de productividad (producción por trabajador) que es la base del crecimiento económico, de esta industria estaban basadas fundamentalmente en las economías de escala (al aumentar la producción el coste unitario de cada producto disminuye) y por tanto en el incremento permanente de la producción de automóviles.

Ello suponía un sistema de organización de la producción, que se ha denominado fordista, caracterizado por la producción de grandes series de vehículos en cadenas de montaje que fabricaban casi la totalidad del automóvil. La escala de producción de la industria del automóvil era fundamentalmente nacional, es decir en cada país se producía la cantidad de automóviles necesaria para satisfacer la demanda nacional.

Pero las crisis de los años setenta no afectaron de igual forma a los países ni a las empresas fabricantes:

TABLA Nº 1.1. Distribución de la producción mundial de automóviles 1970-1980

	USA-Canadá	Europa Occidental	Japón
1970	32%	39%	18%
1980	24%	31%	29%
1992	20%	38%	26%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la American Automobile Manufacters´Association (AAMA)

Los años setenta en EE.UU. supusieron una fuerte recesión de la industria del automóvil por la creciente competencia de los vehículos japoneses que llegó a amenazar el futuro de Chrysler, uno de los tres gigantes; en Europa Occidental esta década fue sinónimo de estancamiento; mientras que Japón dobló su producción de automóviles irrumpiendo como primer productor mundial de automóviles gracias a altos niveles de calidad, flexibilidad y productividad, que le permitieron orientar más del 40% de su producción a la exportación.

El agotamiento del modelo de crecimiento constante, basado en una demanda creciente a nivel nacional, y la competencia japonesa han tenido como consecuencia la globalización del mercado del automóvil, cada vez en menor medida los mercado nacionales estarán suministrados por vehículos fabricados en ese país.

TABLA Nº 1.2. Penetración de importaciones de vehículos de motor en los mercados nacionales. Año 1991.Importaciones sobre matriculaciones nacionales (%)

Japón	EE.UU.	Unión Europea
2,6%	35%	44%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la American Automobile Manufacters´Association (AAMA)

1.2. Nuevas estrategias de la industria del automóvil

Las multinacionales estadounidenses (General Motors, Ford y Chrysler), y en menor medida las europeas, han tenido por tanto que variar profundamente sus estrategias: diseñando su producción en una escala supranacional y adaptando a su realidad los sistemas de organización de la producción japoneses.

1.2.1. Globalización de la industria

La globalización de la industria del automóvil es la respuesta a la globalización del mercado.

En la medida que todas las empresas compiten en todos los mercados nacionales la escala de producción va a superar el nivel nacional. Al no poderse producir en un país todos los modelos de vehículos que se consumen en él con un volumen de producción

eficiente (sin que se encarezca notablemente el precio de los automóviles) las empresas fabricantes multinacionales han tendido a especializar cada factoría en la producción de un tipo de vehículo, o partes de él, no para cubrir la demanda del país donde están instalados sino para exportar gran parte de su producción a otros mercados.

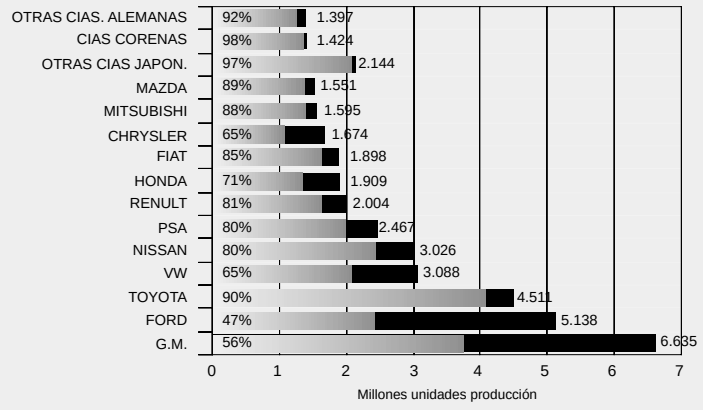
La globalización ha generado un fuerte proceso de concentración de la producción reflejado en el dato de que, en 1990, las quince mayores empresas concentraban el 85 % de la producción.

Las empresas se han lanzado a la conquista de mercados exteriores lo que se manifiesta en:

- El incremento de la producción, y por tanto las inversiones, en países distintos al país sede de las multinacionales.
- El aumento de las exportaciones, lo que ha generado un fuerte crecimiento del comercio internacional.

El incremento de la producción, y por tanto las inversiones en países diferentes al que es la sede de la multinacional ha sido la estrategia seguida principalmente por las multinacionales norteamericanas para acceder tanto al mercado europeo como al de los países en desarrollo. General Motors y Ford tienen en torno a la mitad de su producción localizada fuera de EE.UU., fundamentalmente en la Unión Europea (Alemania, Reino Unido y España en primer lugar) y en menor medida en México y Brasil, iniciándose en los últimos años la instalación de plantas de montaje en los mercados emergentes del Sudeste asiático (China, Indonesia, Taiwan y Tailandia principalmente) y de la Europa del Este (Hungría, Rusia, Polonia).

GRAFICO 1.2. Producción mundial de automóviles por compañías 1991



TOTAL PRODUCCIÓN: 46.496.431
Fuente: AAMA.

PRODUCCIÓN PAÍS ORIGEN **PRODUCCIÓN RESTO MUNDO**

TABLA Nº 1.3. Producción fuera del país de origen sobre producción total (%). Año 1991

GENERAL MOTORS	44%	NISSAN	20%
FIAT	15%	VOLKSWAGEN	35%
FORD	53%	HONDA	29%
TOYOTA	10%	RENAULT	29%
CHRYSLER	35%	MITSUBISCHI MOTORS	12%

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Auto 95 de la Federación Internacional de Trabajadores de Industrias Metalúrgicas (FITIM)

Las empresas europeas también han seguido esta estrategia pero más restringido al mercado europeo, aunque sí se produce un alto número de automóviles en otros países comunitarios diferentes del país de origen de la multinacional, tienen una menor localización de sus centros productivos fuera de la Unión Europea.

Este proceso en Europa esta enmarcado en la tendencia a la concentración empresarial para adquirir un mayor tamaño, a través de fusiones y absorciones, derivado del proceso de creación del Mercado Único, dando lugar a la creación de empresas multinacionales a nivel europeo (Grupo PSA Peugeot-Citroen, BMW-Rover, SEAT-Volkswagen).

Entre las principales multinacionales europeas los extremos estarían entre Volkswagen que produce fuera de Alemania el 35% de sus vehículos y FIAT que en 1991 apenas fabricaba un 15% de sus vehículos fuera de Italia, aunque tiene importantes proyectos en Polonia y Rusia.

En términos globales las producciones extracomunitarias de las multinacionales europeas que más centros productivos tienen fuera de sus países de origen apenas suponen el 16% del volumen total de vehículos fabricados; esto refleja la menor globalización sufrida por la industria automovilística europea, aunque se está produciendo en los años noventa una fuerte expansión a través de la instalación de centros productivos en los países de la Europa del Este (Hungría, Rep. Checa, Polonia y Rusia) y en menor medida en el Sudeste Asiático (China, Vietnam y Tailandia). La localización tradicional de fabricas fuera de la U.E. por parte de las multinacionales europeas ha sido principalmente en EE.UU., Canadá, México, Brasil y Argentina.

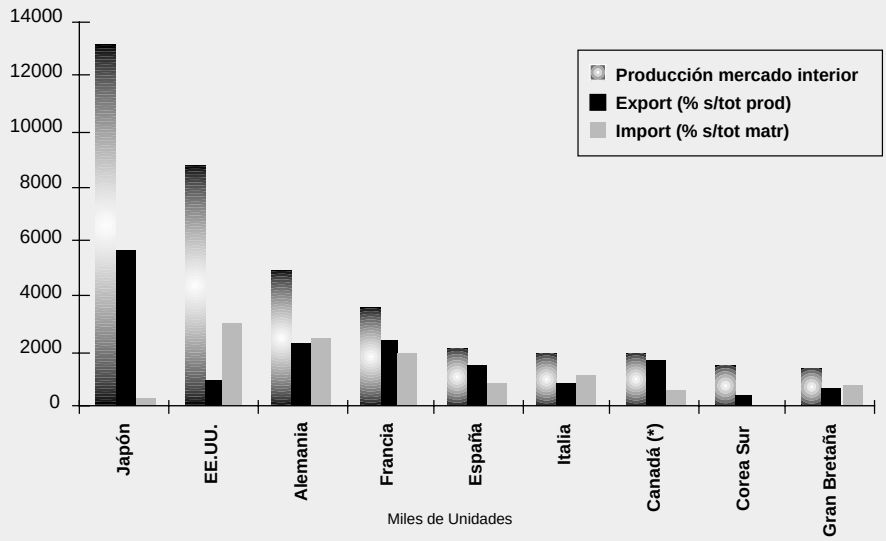
Las empresas japonesas tradicionalmente han tenido una menor localización exterior de sus centros de fabricación, exportando desde Japón sus automóviles a los mercados norteamericanos y europeos.

Aunque las restricciones comerciales estadounidenses y europeas a los vehículos japoneses les han obligado en la década de los ochenta a la instalación de plantas de montaje en los EE.UU. y Canadá (Honda, Nissan, Toyota, Mazda, Mitsubischi, Suzuki y Fuji-Subaru fabrican en la actualidad casi un 30% de la producción total estadounidense), y en menor medida en la Unión Europea, principalmente en el Reino Unido (Toyota, Nissan, Honda) y España (Nissan y la fallida incursión de Suzuki). También se está produciendo una fuerte instalación de multinacionales japonesas e incluso surcoreanas en China, Tailandia, Vietnam y otros países del Sudeste de Asia.

Aún así las producciones fuera de sus países de origen suponen porcentajes sobre el total notablemente inferiores a los de las multinacionales estadounidenses, entre el 10 y el 30%.

El fuerte crecimiento del comercio internacional, debido al aumento de exportaciones, se debe a que la escala de producción de vehículos en un país ya no está pensada para abastecer sólo el mercado del país donde está instalada la planta de producción, sino para mercados mayores.

GRÁFICO 1.3. Producción, exportación e importación vehículos de motor en 1991



Elaboración propia a partir de datos del AAMA.

Los países cuyas multinacionales han avanzado menos en la globalización de la producción son las que registran mayores porcentajes de exportación sobre la producción. Si la mitad de la producción de las multinacionales norteamericanas se realiza fuera de EE.UU. es lógico que las exportaciones de este país sean sensiblemente inferiores.

Los principales países fabricantes de vehículos (Japón, EE.UU., Alemania, Francia, España, Corea del Sur, Italia, Canadá y Gran Bretaña) que concentraban el 85% de la producción mundial, dedicaron en 1991 a la exportación más del 40% de su producción.

TABLA Nº 1.4. Vehículos Exportados sobre Producidos (%). Año 1991.

Japón	43%	Francia	67%
EE.UU	11%	España	70%
Alemania	47%	Italia	43%
		Gran Bretaña	48%

Fuente: Elaboración propia a partir de AAMA.

La especialización productiva de cada planta en un modelo de vehículo o en un tipo de componente ha incrementado el comercio dentro de la propia industria (intraindustrial) y la propia empresa (intraempresarial), ya que para fabricar el vehículo deben importarse piezas y partes producidas en otros países.

1.2.2. Transformación del proceso productivo: organización flexible de la producción

La creciente competencia exterior en los propios mercados nacionales, dentro de una situación global de estancamiento, ha tenido como resultado la introducción de nuevos elementos en la competencia entre las empresas, en este sentido la calidad de los productos y su diferenciación han pasado a ser elementos fundamentales.

Ofertar diferentes complementos para un mismo vehículo permite una mejor adaptación a las preferencias de los consumidores, esto introduce un elemento de competencia entre empresas que exige un incremento de la flexibilidad de la producción, es decir introducir la posibilidad de fabricar vehículos con notables diferencias en la misma cadena de montaje para lo cual el sistema fordista de organización de la producción, ex-

tendido en las multinacionales norteamericanas y europeas, no ofrece niveles de productividad como el sistema japonés denominado toyotismo.

Las multinacionales norteamericanas, y en menor medida las europeas, han tendido a adoptar una organización de la producción que poco a poco se va aproximando al modelo japonés de organización flexible (Toyota). Estas transformaciones del proceso productivo, que están enmarcadas en una creciente aplicación de la informática al diseño y a la producción (CAD/CAM) y en una fuerte automatización del proceso productivo con la utilización creciente de robots, se basan en :

- La descentralización productiva: la externalización de un alto porcentaje de la fabricación hacia las empresas de componentes.

- La producción Justo a Tiempo (Just in Time para los angloparlantes).

- Autonomización.

El sistema de producción "Toyota" empezó a implantarse en Toyota Motors en los años cincuenta, en una época de graves carencias económicas en Japón, pero no ha tenido una implantación a nivel internacional hasta los años ochenta debido al incremento de los intercambios comerciales y al consiguiente incremento de la competencia a nivel internacional.

Descentralización productiva

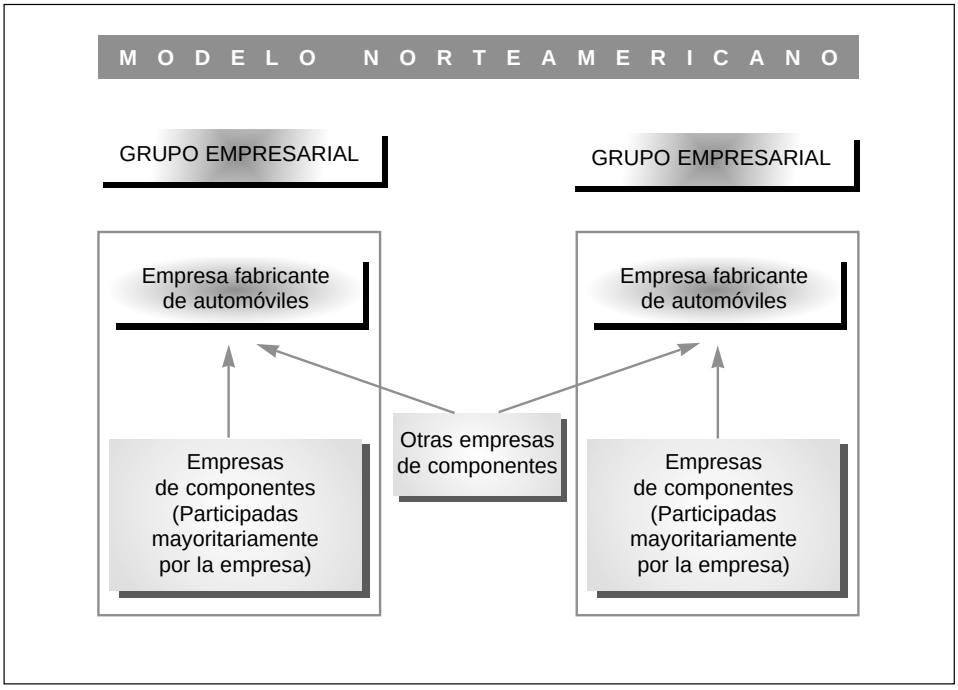
Las multinacionales americanas tradicionalmente han basado su modelo productivo en una fuerte integración vertical de la producción, es decir en la realización por la propia empresa fabricante, o por empresas de componentes propiedad de ésta y pertenecientes por tanto al mismo grupo empresarial, de un alto porcentaje de las actividades relacionadas con la fabricación de automóviles.

Posteriormente General Motors (GM) introdujo una modificación sobre esta estructura al dividir cada función especializada en una división de la compañía, aunque manteniendo en el conjunto de la empresa una fuerte integración vertical del proceso productivo del automóvil.

Este modelo de integración vertical, tanto lineal (Ford) como multidivisional (GM), ha tenido como consecuencia que los grupos empresariales de componentes de ambas multinacionales sean las principales empresas de fabricación de componentes a nivel mundial:

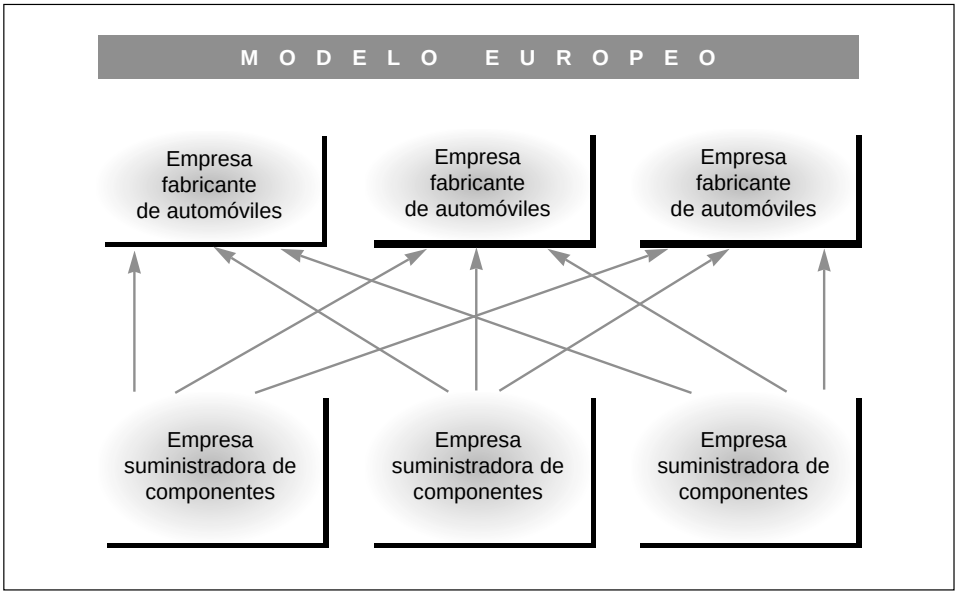
- GM ACG, la división de componentes de GM, y GM Hughes Electronics Corp, dedicada en parte a la fabricación de componentes electrónicos, sumaron en 1991 unos ingresos de 27.660 millones de dólares y su volumen de empleo superaba los 320.000 trabajadores en unas doscientas cincuenta plantas localizadas en veintisiete países. Es la primera empresa de componentes del mundo tanto por volumen de plantilla como de ingresos.

- Ford ACG, el grupo de componentes de Ford tuvo en 1991 unos ingresos de 8.200 millones de dólares, y el número de trabajadores estaba en torno a los 48.000 distribuidos en unas setenta fábricas situadas en seis países. Es la tercera empresa del mundo dedicada a la fabricación de componentes por volumen de ingresos, tras GM ACG y Bosch, sin tener en cuenta las empresas dedicadas a la fabricación de neumáticos.



Además el modelo americano se caracteriza porque las empresas suministradoras de componentes; tenían contratos a corto plazo para que la competencia entre ellas repercutiera en un ahorro de costes de las compañías constructoras de vehículos.

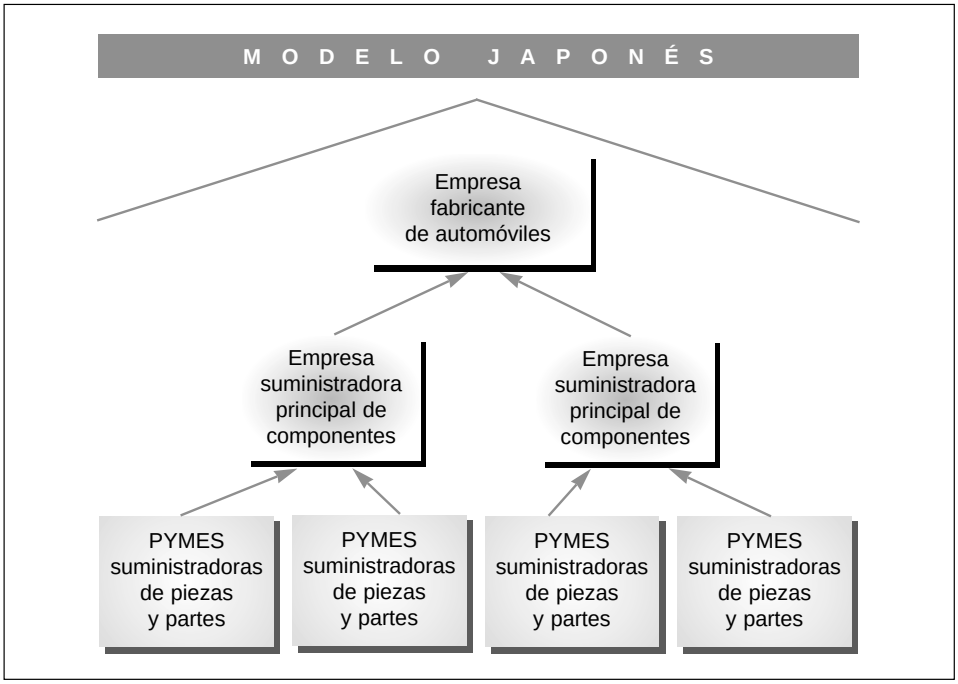
Este sistema estaba basado en una fuerte dependencia de las suministradoras de componentes hacia la constructora de vehículos, ya que la investigación y diseño de piezas y materiales se hacía en ella.



Las multinacionales europeas del automóvil, de una escala de producción muy inferior a las norteamericanas, se han caracterizado por un alto grado de integración vertical en su producción por tanto muy similar al modelo norteamericano, aunque la integración se ha producido dentro de la propia empresa y no han desarrollado una industria de componentes dentro del propio grupo, salvo el caso de la FIAT y PEUGEOT.

La industria de componentes europea se desarrolló inicialmente a nivel nacional en torno a las grandes empresas nacionales de fabricación de automóviles.

El proceso de construcción del Mercado Único europeo ha supuesto que las relaciones comerciales entre empresas de componentes y de automóviles hayan superado el marco nacional, y por tanto que una empresa de componentes suministre a varias compañías fabricantes de vehículos; esto supone una menor dependencia de las empresas de componentes frente a las fabricantes de automóviles, principalmente de aquellas con un tamaño suficiente para superar sus mercados nacionales.



El sistema japonés, conocido como “toyotismo” se basa en una gran descentralización de la producción de vehículos, gran parte del vehículo no se fabrica en las instalaciones de la empresa de automóviles que queda reducida a una planta de montaje, y a la vez en una fuerte relación entre la planta de automóviles y las empresas suministradoras, no a través de un control del capital de estas por parte de la compañía de automóviles, sino a través de contratos a largo plazo. Estos contratos en muchos casos suponen que las empresas suministradoras trabajan con exclusividad para esa empresa, y a la vez otorgan un gran poder a la empresa de montaje de automóviles para influir en la innovación tecnológica y el diseño de los componentes del automóvil que le suministran.

El resultado es una estructura piramidal en la que en el vértice superior está la empresa de montaje de automóviles, en un segundo nivel pocas y grandes empresas de componentes que trabajan exclusivamente para ella suministrándola conjuntos de piezas, y en un tercer nivel empresas más pequeñas proveedoras de piezas a las grandes empresas de componentes, como un racimo que recibe el nombre de “keiretsu”.

A diferencia del modelo americano y europeo las empresas de componentes que suministran directamente a la fabricante de vehículos son muy pocas, ya que principalmente suministran conjuntos de componentes, no piezas sueltas.

Evidentemente las condiciones de trabajo y las retribuciones salariales descienden según nos situamos en niveles inferiores de la pirámide.

Esto explica, en gran medida, las enormes diferencias de productividad (Producción por empleado) entre las firmas europeas y americanas, por un lado, y las japonesas, por otro. Éstas necesitan menos trabajadores en el proceso de fabricación del automóvil al incorporar menor valor añadido debido a la mayor externalización de la producción.

TABLA Nº 1.5. Productividad aparente en el sector del automóvil

	Vehículos vendidos por empleado (1)	Valor añadido (%) sobre Ventas (2)
General Motors	14	65%
Ford	19	55%
Chrysler	21	n.d
Volkswagen	9	60%
Renault	13	60%
Fiat	5	51%
Toyota	48	38%
Nissan	35	34%
Honda	53	42%
Mitsubischi Motors	52	n.d.

(1) Fuente: Elaboración propia a partir de Auto 95. FITIM.
(2) Fuente: Elaboracón propia a partir de Boston Consulting Group 1991. Incluidas las empresas de componentes del Grupo.

La situación actual está definida por la tendencia de las multinacionales norteamericanas y europeas, aunque éstas con una menor intensidad, a la adopción, paulatina o parcial, del modelo “Toyotista”, principalmente en las nuevas instalaciones. Esto genera cambios profundos tanto de la estructura empresarial, debido la externalización creciente de la producción hacia las empresas proveedoras de componentes, como de las relaciones con éstas, al concentrarse el número de suministradores directos y alargarse los plazos de los contratos, en muchos casos por el período de “vida” de los modelos de automóviles fabricados.

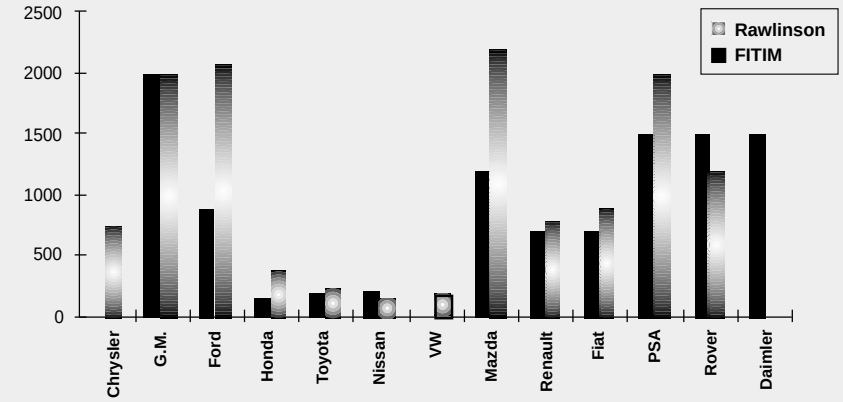
También se están produciendo modificaciones en la industria japonesa del automóvil, como reacción a la crisis de principios de la década de los noventa, orientadas hacia una mayor competencia entre los proveedores de componentes, eliminando la exclusividad en el suministro, lo que significa una cierta transformación del modelo piramidal japonés, "keiretsu".

Aunque como se puede observar la diferencia entre la estructura de la industria del automóvil en Japón y en EE.UU y Europa aun es muy considerable:

- El grado de integración vertical de la producción es aún casi el doble en las compañías europeas y norteamericanas, medido por el valor añadido sobre el total de ventas de las empresas, lo cual expresa la mayor externalización de la producción de las empresas japonesas. El ratio Valor Añadido/Ventas de las multinacionales japonesas supone aproximadamente un tercio de las ventas totales, mientras en las compañías europeas y norteamericanas, incluyendo las empresas de componentes participadas mayoritariamente, la media está en torno al 60% de las ventas.

- La mayor concentración en cuanto a empresas suministradoras de componentes también se observa claramente. El numero de suministradores de las firmas japonesas es como media de unas doscientas empresas, mientras en las compañías europeas y norteamericanas los proveedores de componentes son en algunas empresas hasta diez veces más, estando la media claramente por encima de las mil empresas.

GRÁFICO 1.4. Número de proveedores de empresas del automóvil



Fuente: Elaboración propia a partir del informe Auto 95 de la Fitim y *The European automotive components industry: an overwiew*

Por lo tanto cabe esperar un incremento de la presión en las multinacionales europeas y norteamericanas por incrementar la externacionalización de la producción y por tanto recortar el empleo en las fábricas de montaje.

Producción justo a tiempo

La fuerte relación entre la empresa fabricante de automóviles y las grandes suministradoras de conjuntos de componentes no sólo se plasma en los contratos a largo plazo, en la exclusividad del cliente y en la asunción por éstas de un alto porcentaje de gastos en investigación y desarrollo de productos y en su diseño, sino también en la propia organización de la producción a través del sistema de Justo a Tiempo (JAT).

Este sistema productivo supone fabricar tan sólo lo que se vende, eliminando los excedentes, tanto en la producción final, suprimiendo el stocks de vehículos terminados, como en las partes intermedias del proceso productivo, eliminando el almacenaje de partes y piezas del automóvil, ya que éstas se incorporan directamente, de forma secuenciada a la cadena de montaje y deben adaptarse a los ritmos de producción de la industria fabricante.

En experiencias más avanzadas incluso trabajadores de empresas subcontratistas participan en el montaje de los componentes por ellos fabricados.

Autonomización

Se modifica la organización del trabajo hacia fórmulas de trabajo en equipo y otros mecanismos tendentes a lograr una mayor implicación del trabajador en un proceso productivo, cada vez más automatizado. El objetivo de estas modificaciones es evitar cortes en la producción, que en este caso serían mucho más costosos, al suponer una paralización de todo el proceso productivo.

1.3. Repercusiones en la industria de componentes del automóvil

La suma de estas dos tendencias en la industria del automóvil, la globalización y el desarrollo paulatino de los sistemas de organización flexible de la producción, que implican una fuerte descentralización productiva y la aplicación del justo a tiempo, han tenido consecuencias muy importantes en la industria de componentes.

1.3. 1. Importancia creciente de las industrias de componentes

En primer lugar una mayor importancia de éstas en el proceso de fabricación del automóvil ya que cada vez más partes de vehículo se hacen fuera de la empresa fabricante, lo que está significando en Europa un cambio en la distribución del empleo entre la industria de componentes de automoción y la de fabricación de automóviles, a favor de aquella. Cada vez en mayor medida los trabajadores de componentes harán más partes del vehículo y por tanto su número crecerá, mientras que los trabajadores de las empresas fabricantes de vehículos representarán cada vez un porcentaje menor del total de la industria automotriz.

Mientras en Europa los trabajadores de las industrias de componentes apenas son más de una tercera parte del total del sector de automoción, en Japón y Corea representan más de dos terceras partes.

TABLA Nº 1.6. Empleo Industria de Componentes sobre total de la Industria de Automoción. Año 1992 (%)

Alemania	25%
Italia(1990)	25,5%
España	29%
Francia	33%
Gran Bretaña	36%
Japón(1991)	69%
Corea del Sur	73,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de FITIM.

Esta asunción de cada vez mayores responsabilidades en el proceso productivo supone también mayores costes para las empresas de componentes, principalmente en:

▼ INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO (I+D)

El incremento del valor añadido de las industrias de componentes está unido a la asunción de cada vez mayores responsabilidades en la innovación tecnológica y en el diseño de los componentes. Esto supone para las empresas proveedoras una menor dependencia de la industria fabricante, pero también asumir en mayor medida los gastos de I+D.

TABLA Nº 1.7 . Distribución de los gastos en I+D en la Industria de Automoción

	Solo empresas fabricantes de automóviles	Empresas de componentes junto a las de automóviles
Japón	30%	62%
Europa	54%	39%
EE.UU.	81%	16%

Fuente: Elaboración propia a partir de FITIM

La diferencia en la distribución de los gastos de I+D entre las empresas fabricantes de automóviles y las de componentes es muy elevada entre las empresas americanas, europeas y japonesas.

Como resultado de la mayor descentralización existente en la industria japonesa las empresas de componentes en Japón asumen ellas solas o conjuntamente con las fabricantes de automóviles más de dos terceras partes de los gastos de I+D, mientras en la industria europea es inferior a la mitad y en EE.UU. no llega al 20%.

▼ CONTROL DE CALIDAD

También en el control de la calidad de los productos está quedando cada vez más bajo la responsabilidad de los fabricantes de componentes. La calidad es un elemento crecientemente importante para determinar la elección entre una u otra empresa suministradora por parte de los fabricantes de automóviles.

▼ GASTOS DE ALMACENAMIENTO

La externalización de la producción por parte de las empresas fabricantes de automóviles y la producción Justo A Tiempo ha supuesto en muchas empresas la eliminación de los almacenes de piezas dentro de la fábrica, y ello por tanto ha significado la asunción de estos gastos por los proveedores, con centros de almacenaje normalmente en las proximidades de la fábrica.

1.3.2. Mayor diferenciación entre las empresas de componentes

GRANDES EMPRESAS MULTINACIONALES

En un primer nivel estarían las grandes empresas de componentes que suministran conjuntos completos de piezas, equipos o sistemas, y partes importantes del automóvil por su complejidad tecnológica. Estas empresas tienden a asimilarse con las empresas fabricantes de vehículos. En estas empresas es donde más cambios se están produciendo como consecuencia de las transformaciones de la industria del automóvil:

▼ CONCENTRACIÓN EMPRESARIAL

La tendencia de las empresas fabricantes a disminuir el número de proveedores directos supone una fuerte competencia entre los proveedores para situarse en este primer nivel, ampliando la gama de partes fabricadas o uniéndose con otras empresas para poder ofrecer equipos completos.

La consecuencia es un aumento del tamaño de estas empresas y la reducción de su número, aunque el nivel de concentración de esta industria es muy inferior al de la de fabricación de automóviles. Las diez principales empresas de componentes, excluidas las fabricantes de neumáticos, apenas concentran el 20% de la producción mientras que las diez mayores empresas del automóvil representan el 85% de la producción.

Además muchas de las principales empresas de componentes forman parte de grupos empresariales más amplios tanto del sector del automóvil (GM-ACG, Ford-ACG y Magneti Marelli) como de otros sectores como el aerospacial (Allied Signal), eléctrico y electrónico (Phillips y Bosch), metalúrgico (Mannesman y Sumitomo), o químico (BASF y Du Pont).

Entre las veinticinco principales empresas de componentes por volumen de ventas, excluidas las fabricantes de neumáticos:

- Sólo ocho se dedican casi exclusivamente a este sector (GM-ACG, Ford-ACG, Nippondenso, Aisin Seiki, Valeo, Cummins, Zexel y Magneti Marelli) de las cuales tres pertenecen a multinacionales del automóvil.
- En nueve de ellas las ventas de componentes de automoción representan entre la mitad y el 80% de la facturación (Robert Bosch, TRW, Dana, PPG, ZF, Lucas, Johnson Controls, GKN, NSK).

- Otras tres suponen entre una quinta parte y un tercio de las ventas totales (Allied Signal, Grupo Sumitomo y Rockwell).
- En cinco de ellas las ventas de componentes de automoción representan un porcentaje marginal respecto de las ventas de la multinacional, menos de un 15% (Phillips, Du Pont, BASF, ITT y Mannesman).

▼ GLOBALIZACIÓN

La globalización de la industria de fabricación de automóviles tiene un efecto similar en las empresas de componentes de primer nivel. Estas empresas han pasado, en muchos casos, de ser empresas locales, que suministraban productos en series reducidas a una fábrica de automóviles situada en su entorno, a fabricar grandes series de componentes para varias fábricas de una multinacional del automóvil, situadas en diferentes países, e incluso para varias empresas multinacionales.

Actualmente las principales empresas de componentes son grandes multinacionales con centros productivos en muchos países, orientando cada vez en menor medida su producción hacia los constructores de vehículos localizados en el mismo país. Cada centro productivo tiende a especializarse en diferentes equipos y piezas que mayoritariamente se exportan.

TABLA Nº 1.8. Globalización de la Industria de Componentes

Principales compañías ordenadas por volumen de ventas de componentes	Plantas fuera del país de origen
1.GM ACG, HUGHES (EE.UU)	51%
2.NIPPONDENSO(Japón)	67%
3.ROBERT BOSCH (Alemania)	40%
4.FORD ACG (EE.UU.)	22%
5.SUMITOMO (Japón)	50%
6.PHILLIPS (Holanda)	75%
7.ALLIED SIGNAL (EE.UU.)	54%
8.TRW (EE.UU.)	69%
9.AISIN SEIKI (Japón)	47%
10.VALEO (Francia)	57%
Media 25 mayores empresas	53%

Fuente: Elaboración propia a partir FITIM.

Como media entre las veinticinco principales empresas de componentes, por volumen de ventas, más de la mitad de las plantas están situadas fuera de su país de origen, llegando en el caso de algunas de las mas importantes a suponer más de dos tercios (Phillips, Nippondenso, TRW).

▼ RELACIONES HORIZONTALES

La fabricación de sistemas crecientemente complejos, la extensión de la gama de componentes producidos y los fuertes gastos en I+D, que cada vez en mayor medida recaen en estas empresas, las han obligado en muchos casos a desarrollar programas de diseño y producción conjuntos de piezas y equipos completos.

▼ EXTERNALIZACIÓN

El suministro de sistemas y equipos completos por parte de los proveedores de primer nivel ha supuesto la externalización de una parte creciente del proceso productivo a pequeñas empresas de carácter principalmente local. Fundamentalmente aquellas partes del proceso productivo que incorporan menos valor añadido y que tienen un menor contenido tecnológico.

▼ AUTONOMIZACIÓN EN LAS PRODUCCIONES DE ALTO CONTENIDO TECNOLÓGICO

Los centros productivos que fabrican componentes de alto contenido tecnológico, o que tienen procesos productivos complejos, tienden a adoptar una organización de la producción similar a la referida para las empresas fabricantes de automóviles, autonomización, es decir la creciente utilización de robots unida a la organización del trabajo en grupo y al aumento de la implicación del trabajador en el proceso productivo.

▼ PROXIMIDAD A LA FÁBRICA DE AUTOMÓVILES Y BAJOS COSTES LABORALES EN LAS PRODUCCIONES DE BAJO CONTENIDO TECNOLÓGICO

Al igual que ocurre en las pequeñas y medianas empresas suministradoras de un segundo o tercer nivel, los centros productivos de las multinacionales dedicados a aquellas producciones de menor valor añadido tienden a localizarse en las proximidades de la fabrica de automóviles y basar su competitividad en unos bajos costes laborales. En estos centros se mantienen formas de organización del trabajo típicamente tayloristas a menudo con unas relaciones laborales que en numerosas ocasiones desprecian los derechos sindicales recogidos en la legislación laboral.

PYMES NACIONALES

Las pequeñas y medianas empresas de componentes de carácter local cada vez en mayor medida están dejando de suministran piezas directamente a los fabricantes de automóviles para ser suministradores de las empresas de componentes de primer nivel. Al dejar de ser suministradores directos pasan a estar en un segundo o incluso tercer nivel en la pirámide de producción. Estas empresas tienen una gran dependencia de las empresas de primer nivel en cuanto al diseño de los productos y basan su competencia en unos menores costes laborales, precarias condiciones de contratación e incluso a veces forman parte de la economía informal. En estas empresas (p.ej.: cableado, cosido de tapicerías, pequeñas actividades de montaje de subconjuntos) los procesos productivos son intensivos en mano de obra, con una reducida o nula automatización, y por tanto se ejerce una fuerte presión para reducir los costes laborales como mecanismo de competitividad.

En muchos casos esto conduce a la utilización de proveedores de la economía informal (trabajo a domicilio, trabajadores autónomos o "pseudocooperativas") en zonas rurales en declive con una escasa o nula experiencia industrial. Las relaciones laborales, si existen y no son unas meras relaciones mercantiles, se caracterizan por una gran debilidad de la organización de los trabajadores y una actitud claramente represiva por parte de las direcciones de las empresas.

1.3.3 Dependencia de los ritmos de producción debido a la generalización de los sistemas de Justo A Tiempo.

Aunque la producción de las grandes empresas de componentes tienen un carácter global deben instalar centros productivos, de componentes que incorporan poco valor añadido, de premontaje de piezas o de almacenamiento, en el entorno de las empresas fabricantes de vehículos, creándose incluso polígonos industriales dedicados casi exclusivamente a suministrar a una empresa de montaje de automóviles. Estos centros tienen una fuerte dependencia de los ritmos productivos de la empresa fabricante de automóviles.

Capítulo 2

LA INDUSTRIA ESPAÑOLA DE COMPONENTES: UNA DIFÍCIL TRANSICIÓN DESDE EL PROTECCIONISMO A LA INTERNACIONALIZACIÓN

2.1. UN SECTOR DIFÍCIL DE LIMITAR

2.2. DISTINTAS ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DE LA INDUSTRIA DE COMPONENTES

2.3. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA DE COMPONENTES EN ESPAÑA

2.4. EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA EN EL CASO ESPAÑOL

- 2.4.1. Estructura de costes
- 2.4.2. ¿Por qué es mas rentable externalizar?
- 2.4.3. Empleo

LA INDUSTRIA ESPAÑOLA DE COMPONENTES: UNA DIFÍCIL TRANSICIÓN DESDE EL PROTECCIONISMO A LA INTERNACIONALIZACIÓN

2.1. Un sector difícil de delimitar

"¿Qué es la industria de componentes de automóviles? No hay respuesta alguna a esta pregunta, sus límites sólo están definidos de forma muy difusa"(1).

Caracterizar y delimitar el sector de componentes no resulta una tarea sencilla. Sin embargo, esa delimitación resulta clave para poder averiguar qué partes de un automóvil y en qué cantidad se dejan de producir en la planta ensambladora para fabricarse en otras empresas, las de componentes, que las suministran listas para montar. Es decir, resulta clave para poder medir cuantitativa y cualitativamente el proceso de externalización en el que se centra este estudio.

Cada línea de montaje de vehículos se abastece de multitud de productos que son suministrados en gran parte por empresas de componentes. Estas empresas se abastecen a su vez de otros proveedores y así sucesivamente hasta construir una especie de pirámide, desde cuya base fluyen las piezas y componentes hacia arriba, hacia su vértice. En ese vértice se encontraría la compañía ensambladora que coloca su nombre al vehículo que sale al mercado.

Imaginemos que ese automóvil que compramos en el mercado fuera como un gran rompecabezas que nos han dado con todas sus piezas colocadas en el lugar correspondiente. Imaginemos ahora que desmontamos esas piezas una a una hasta sus elementos más sencillos. Las dejamos entonces esparcidas con mucho cuidado y orden etiquetando cada una para poderlo recomponer después.

1 Así de cotundentes son la pregunta y la respuesta con las que arranca Mike Rawlinson, de la Cardiff Business School, en un reciente estudio sobre la industria europea de componentes. Nuestra traducción del final suaviza el original inglés que suena aún más duro: "boundries are ill defined".

Un estudio ideal llevaría a conocer con precisión qué partes y qué piezas sencillas, en qué cantidad, con qué valor, por cuántos trabajadores, se han producido en cada empresa. En otros términos, podríamos seguir la pista de cada una de las piezas y así analizar con todo detalle la importancia en cantidad y calidad que tiene la industria de componentes en la fabricación del automóvil que acabamos de comprar.

Si este estudio lo realizáramos para diversos años podríamos entonces analizar cómo evolucionan todas las variables que nos interesan. Si ahora sumáramos los datos obtenidos para el conjunto de automóviles que estuviéramos estudiando, tendríamos una foto (mejor, una foto que va cambiando, con lo que añade una dificultad más a esta delimitación) de la industria del automóvil y de la industria de componentes. Habríamos separado de esta forma la parte del automóvil que se produce dentro de la planta ensambladora que le da nombre y tendríamos al otro lado la parte que se produce fuera de ella, en otras empresas. Tendríamos entonces una medida de la externalización de la industria del automóvil hacia la industria de componentes.

Sugerente pero imposible tarea. El cúmulo de datos necesarios ya la harían ardua y difícil, pero el cuidado con que, además, se guardan estos datos, la hace imposible. ¿Cómo estudiar, entonces, la industria de componentes? ¿A qué se recurre en los estudios que se hacen sobre este sector para saber su importancia en tamaño y su especialización mayor o menor en ciertas partes de un vehículo?

Básicamente, se trata de manejar simultáneamente diversas fuentes estadísticas que dan una estimación de las grandes cifras agregadas del sector. Pero el problema sigue sin resolverse plenamente porque las diversas fuentes dan cifras significativamente distintas para variables importantes: empleo, facturación, ... La discrepancia no viene dada porque las estadísticas estén mejor o peor elaboradas, sean más o menos fiables.

La diferencia fundamental entre unas y otras fuentes proviene de que son distintos los criterios que se adoptan para incluir o no una empresa en el sector de componentes del automóvil. Y es que no resulta sencillo en muchos casos establecer estos criterios. Algunos ejemplos pueden aclarar esta dificultad. ¿Cómo cuantificar la parte de su producción que todas las empresas de laminado dedican a la fabricación de chapa para automóviles? y aún cuando fuera posible, ¿se las incluye o no como empresas de componentes? ¿Cómo incluir o no a una enorme cantidad de pequeños talleres que temporalmente dedican su producción a una pequeña pieza que formará parte de un sistema completo que, a su vez, suministrará una empresa grande proveedora de primer nivel? ¿Cómo cuantificar el trabajo sumergido en cooperativas de trabajo doméstico que producen parte de lo que otra empresa puede presentar como parte de su facturación final?

Por tanto, el estudio del sector partiendo de las estadísticas, sea cual sea su fuente, tiene que ser consciente de sus limitaciones. Las cifras deben ser tomadas como aproximaciones que dependen de los criterios que se adoptarán para la definición del sector.

Una forma de mejorar este método, sin embargo, consiste en manejar simultáneamente varias fuentes. Los datos que nos ofrecen son distintos en valor absoluto pero su evolución en series anuales suele ser similar y así podemos analizarla en sus variables más importantes: producción, empleo, valor añadido... Y podemos también comparar esta evolución con la de otros sectores para ver sus rasgos diferenciales.

Nosotros hemos partido básicamente de las estadísticas que ofrece SERNAUTO, patronal del sector en España, y de las que ofrecen el INE y el Ministerio de Industria. Son bastante dispares porque en las primeras sólo se suman los datos de aquellas empresas afiliadas a esta patronal, pero ambas apuntan unas tendencias similares. En cada caso se establecerá con precisión cuál o cuáles son las fuentes que se manejan, y cuando las disparidades sean alarmantes, intentaremos apuntar explicaciones plausibles, muchas veces basadas en el tipo característico de empresa de componentes que está incluida en SERNAUTO[2].

Así pues, animamos a que las cautelas mencionadas hagan que el dato numérico preciso pierda la contundencia de la exactitud. Sin embargo, la evolución temporal de estos datos y el contraste con otras fuentes hace que no se pueda menospreciar el rigor a la hora de señalar cuáles son las características y las tendencias que se observan en el sector español de componentes de automoción.

Con todas estas cautelas, parece razonable dar una idea general de las dimensiones que tiene el sector español de componentes. Tomando como referencia los datos de la patronal SERNAUTO, el empleo a principios de los noventa oscilaba en torno a las 110.000 personas y la facturación se situaba en torno a 1,3 billones de pesetas.

Para hacernos una idea del tamaño que este sector tiene en términos relativos se pueden usar dos comparaciones. En primer lugar, podemos medirlo con la industria del automóvil en España. Al principio de los noventa ANFAC, patronal del sector, ofrecía unos datos de empleo en torno a las 90.000 personas y una facturación en torno a 2,4 billones de pesetas. Si sumamos a estas cifras, el empleo y la facturación de otras em-

2 Como fuentes de comparación internacional, hemos utilizado los informes por sectores de “Panorama de la Industria Comunitaria”, así como diversos informes encargados por la Comisión Europea tanto para el sector de componentes como para el de fabricación de vehículos.

presas de fabricación de vehículos no afiliadas a ANFAC, llegaremos a unos datos que nos dan una proporción entre la industria de componentes y de vehículos similar a la que se obtenía para el conjunto de la Comunidad Europea al principio de los noventa: el número de personas empleadas en ambos sectores es similar, aunque el de componentes está algo por debajo; la facturación del sector de componentes es aproximadamente un 40 % de la facturación del sector de vehículos. Estas cifras van cambiando y, como se verá más adelante, tanto la proporción de personas empleadas como la facturación del sector de componentes van creciendo en los últimos años.

En segundo lugar, se puede encuadrar dentro de la industria europea de componentes. El empleo a principios de los noventa era cercano al millón de personas y la industria se concentraba en cinco países (Alemania, Francia, Italia, España y Reino Unido), que sumaban un 90 % de la producción y el empleo. Se puede decir que la industria española de componentes es, por tanto, una de las importantes del sector a escala europea, dando cuenta de algo menos de una décima parte de su empleo y facturación, con lo que ocupa el quinto lugar.

2.2. Distintas etapas en la evolución de la industria de componentes

La evolución de la industria de componentes está estrechamente vinculada a los cambios que se han ido produciendo en la industria de construcción de vehículos a lo largo de los distintos periodos. Se podrían distinguir tres grandes etapas.

En una primera etapa, su nacimiento, antes incluso de que en España existieran plantas de montaje de automóviles, estuvo ligado al abastecimiento de piezas de recambio para el reducido parque de vehículos importados. Estábamos en una situación con los tintes característicos de la postguerra en que encontrar y suministrar las piezas requeridas no resultaba fácil. Se trataba de una industria más bien artesanal.

La segunda etapa corresponde al establecimiento de una verdadera industria española de componentes ligada a la instalación de las primeras plantas de SEAT, FASA RENAULT y CITROEN en los años cincuenta. A partir de ahí, y con una obligación legal de altos grados de nacionalización en la producción de automóviles, se va potenciando una industria de componentes que abastece el mercado nacional de primeros equipos, sin dejar de dedicar una parte significativa al de repuestos. El comercio exterior es todavía en los cincuenta y en los sesenta muy escaso, con un mercado bastante protegido y cerrado, como le ocurre a los sectores industriales de aquel periodo y con dificultades de aprovisionamiento y de tecnología exteriores considerables.

El sector de componentes incrementa su producción y su calidad al compás del incremento del parque de vehículos, aunque la demanda seguía siendo escasa y se partía de un parque inicial muy reducido. Ya en este periodo las compañías multinacionales de componentes instalan plantas en España para poder saltar las barreras arancelarias. El sector de recambios, con importante participación de capital nacional, también se consolida para reparar vehículos que tenían que prolongar su vida, dada la situación económica española y la dificultad de las economías domésticas para reponer automóviles. Se llega pues a una industria consolidada en la calidad de sus productos y en la dispersión geográfica de sus centros de producción (normalmente rodeando los centros de fabricación de vehículos), a la vez que sigue protegida y las multinacionales se introducen a través de filiales.

La apertura del mercado del automóvil comienza con la instalación de FORD en Almusafes hacia 1976 y luego de General Motors en Figueruelas hacia 1983, que obligaron a legislaciones especiales y que ya tenían la vista puesta en el mercado europeo. Por un lado, se obligaba a que un porcentaje considerable de automóviles fuera para la exportación, pero, por otro lado, se permitía que disminuyera la necesidad de nacionalización[3]. Desde entonces, el comercio exterior fue incrementando, incluso antes de la entrada en CE en 1986, aunque hasta ese momento el saldo comercial fuera siempre positivo. En todo el proceso de reestructuración de la producción de vehículos fueron quedando excluidas compañías como CHRYSLER o BRITISH LEYLAND, y otras compañías cambiaron de manos como SEAT en VOLKSWAGEN y MOTOR IBERICA en NISSAN o PEGASO en FIAT IVECO, hasta que en la actualidad no hay una sola compañía de producción cuyo capital mayoritario sea español. Se trata de un sector claramente dependiente de las multinacionales extranjeras.

En paralelo con la industria del automóvil, la industria española de componentes realiza una tercera etapa que podíamos calificar de larga transición que desemboca en la integración de este sector en la escala de producción y de consumo internacional, especialmente europea. El proceso de apertura fue, por un lado, muy gradual, desde la tibia liberalización iniciada con FORD, hasta la apertura tras el periodo transitorio de integración en la CE. Pero además, esta apertura se dio en una situación de crecimiento espectacular de la producción de vehículos en España (en la década de los ochenta se duplicó el número de unidades producidas) y con una orientación claramente exportadora (actualmente se exportan tres de cada cuatro automóviles que se producen).

3 El grado de nacionalidad mide aproximadamente la parte de un automóvil que se ha producido con componentes fabricados en España.

En esas condiciones de mercado en expansión, se ha llegado a una industria de componentes radicada en España que resulta competitiva a escala europea (véanse más adelante cifras de comercio), valorada por los fabricantes en otros países de la UE y con un tamaño global considerable. Sin entrar todavía en el detalle, hay que señalar que esta evolución ha venido muy marcada, como en el caso del automóvil, por la elevada participación del capital extranjero en este sector, que ha sabido ganar posiciones en este proceso de apertura de la oferta y la demanda españolas.

Se podría decir que hemos transitado desde una primera fase de atención a coches importados, a una segunda fase de varias décadas con un sector que produce para la demanda nacional y está protegido del comercio exterior. Y hacia finales de los setenta, principio de los ochenta comienza la apertura de nuestra industria a Europa. La penetración de capital extranjero es muy significativa, ya que se dispone para entonces de un volumen de producción de automóviles que convierte a España en un mercado atractivo. Este proceso de consolidación está favorecido además por una abundante mano de obra barata y experta y por una red de infraestructuras que permite un transporte rápido y un desarrollo tecnológico aceptable, acumulado a lo largo de décadas de experiencia.

Esta apertura le ha permitido a la industria española de componentes crecer como veremos a continuación, pero también hay que señalar que ha seguido una trayectoria similar a la de la industria del automóvil, ocupando un lugar subordinado o dependiente dentro del conjunto de la industria europea, cuyas multinacionales han sabido aprovechar esta expansión para ahondar su penetración y su influencia en el sector español.

Los cuadros siguientes reflejan la evolución reciente de la producción, el comercio exterior y el consumo interior del sector de componentes.

TABLA 2.1. Cifras agregadas del sector de componentes español (1980-1994)

	1980	1985	1992	1993	1994
Producción	629,6	1039,5	1307,4	1377,8	1649,5
Exportación	201,1	286,3	603,5	790,4	780,3
Importación	147,3	268,5	772,5	1007,4	1163,8
Mercado interior	575,7	1021,7	1476,4	1594,8	2033,0

Fuente: SERNAUTO.

Miles de millones de ptas. constantes de 1990.

TABLA 2.2. Evolución del sector de componentes español (1980-1994)

	1980	1985	1992	1993	1994
Exportación/Producción	31,9	27,5	46,2	57,4	47,3
Exportación/Importación	136,5	106,6	78,1	78,5	67,0
Importación/Mercado interior	25,6	26,3	52,3	63,2	57,2

Fuente: SERNAUTO.

Cifras expresadas en tantos por ciento.

La producción ha conocido un crecimiento notable desde 1980 a 1995. En pesetas corrientes, superó en este último año los dos billones de pesetas. El incremento en producción se hace todavía más significativo si tenemos en cuenta que es, en términos relativos, superior al que, en ese mismo periodo, tuvo la industria del automóvil. Este mayor incremento se puede explicar, en parte, por varios cambios que se producen en la relación entre industria "principal" y "de componentes": principalmente, el proceso de externalización, de traspaso de fabricación de partes del automóvil a empresas de componentes, pero también la incorporación creciente a los vehículos de serie de elementos que antes eran opcionales y se demandaban pocas veces y la mayor complejidad del conjunto de accesorios que un automóvil presenta con cada nueva versión que se lanza a la competencia del mercado.

Por otro lado, un incremento de producción tan llamativo viene a confirmarnos una imagen de sector consolidado, por el que han apostado muchas empresas (especialmente grandes filiales de multinacionales europeas), utilizando las posibilidades de expansión que el mercado español y europeo les ofrecía.

Esta apuesta parece haber sido recompensada por los hechos. Si el incremento de producción es considerable, aún es mayor el incremento de las exportaciones. Este incremento sólo es explicable si se admite que estamos ante un sector que resulta competitivo con los sectores correspondientes de los principales productores europeos, ya que hacia ellos se dirige en torno al 90 % de esa exportación. Hemos pasado de exportar algo menos de la tercera parte de la producción a cifras que rondan el 50 %.

En la otra cara de la apertura a Europa, la evolución de las cifras también es clarificadora. La apertura al mercado europeo ha supuesto que las importaciones se hayan multiplicado

casi por ocho. Es, con diferencia, la variable que más crece. Dicho en otros términos, el mercado español, que estuvo especialmente protegido durante décadas, se ha abierto finalmente al flujo comercial europeo (de donde recibe también una cifra cercana al 90 % del total de importaciones). Ha sido en este contexto de importaciones crecientes en el que ha tenido que competir y al que ha tenido que readaptarse la industria española de componentes.

No es de extrañar que el tejido de pequeñas y medianas industrias de capital español haya tenido que cambiar de estrategias, muchas de ellas hayan desaparecido y otras hayan sido absorbidas por grupos exteriores.

La balanza comercial se ha invertido. De ser un país netamente exportador, hemos pasado a ser netamente importadores. En 1994, las exportaciones sólo cubrían las dos terceras partes de las importaciones. Antes de la incorporación a la CE, las compañías extranjeras adoptaron una estrategia de instalar plantas en España para saltar las barreras aduaneras. Desde la bajada de estas barreras, han podido optar por aquella política que les resulte más beneficiosa, seguir produciendo en plantas radicadas en España o pasar a importar en función de qué costes, calidades y seguridades en el abastecimiento les sean más ventajosos.

Otra consecuencia palpable del incremento de las importaciones es el aumento de su cuota de mercado. Si en 1980 sólo una cuarta parte del consumo interno era importado, en los últimos años ya supera claramente el 50 %. Dicho en otros términos, el mercado interior ha aumentado, pero la mayor parte en el reparto de ese crecimiento del mercado ha correspondido a las importaciones.

Una característica que hay que destacar en todo lo que se refiere al comercio exterior de componentes es la gran importancia que tiene el comercio intrafirma, es decir la gran cantidad de transacciones que se producen entre plantas de una misma compañía que simplemente tiene distribuida su producción entre centros radicados en diversos países. Por poner un ejemplo sencillo, los motores que Opel monta en Figueruelas provienen de Austria; al mismo tiempo, algunos de los automóviles que salen de esta planta, son exportados posteriormente a Austria, que también recibe otros componentes. Es decir, los flujos de componentes se entrecruzan entre los países europeos, dando lugar a una especie de terreno de juego donde los límites ya han desbordado la esfera de cada estado para adquirir una dimensión europea global.

Si analizamos el comercio exterior por subsectores, seguimos siendo durante todo este periodo importadores netos en motores y sus componentes, dato que apunta a algo que

se planteará más adelante y es que partíamos de una cierta especialización productiva en aquellos subsectores que tienen unos requerimientos tecnológicos más bajos. Sin embargo, en equipo eléctrico, que, también tiene unos requerimientos tecnológicos altos, hemos sido capaces de invertir la situación y en la actualidad las exportaciones ya superan a las importaciones. Por lo demás, llama la atención que seamos importadores de chapa o de asientos que habían estado bastante ligados geográficamente hasta ahora a los centros de ensamblaje. Es un ejemplo más de las nuevas posibilidades de deslocalización productiva. También se pone de manifiesto que las infraestructuras españolas tanto de transporte como de telemática tienen un nivel de desarrollo que permite el abastecimiento desde fuentes no tan cercanas.

Como resumen de este somero análisis de la evolución reciente de las grandes cifras, estamos ante un sector que se ha integrado en la industria de la UE. Por tanto, al analizar el sector, es conveniente no perder de vista que constituye una pieza del entramado productivo europeo. Ahora bien, al igual que sucede en el caso de la industria del automóvil, el papel que juega es el de industria dependiente. Los grandes centros de decisión están radicados fuera de España y las multinacionales instalan sus plantas aquí aprovechando las ventajas que ofrece una mano de obra abundante y barata (y cualificada para las tareas que lo requieren), un mercado laboral que ya permite una “flexibilidad” aceptable y un conjunto de infraestructuras que van equiparándose a las de los países centrales europeos. El papel subordinado que le toca jugar, por tanto, a la industria de componentes española, es similar al de la industria del automóvil.

Su futuro está ligado, de una parte, al de la industria española del automóvil y, de otra, a la reestructuración que sufra globalmente la industria de componentes europea. Las ventajas que hasta ahora ha ofrecido el paisaje español para la instalación o mantenimiento de centros productivos dependen, en gran parte, de las decisiones que se tomen en ese ajedrez europeo. La dificultad de incidir sobre estas decisiones es un problema nada menospreciable a la hora de diseñar políticas industriales que afiancen las tendencias de crecimiento que se han dado en los últimos años.

2.3. Caracterización de las empresas de componentes en España

Como se verá en seguida, la diversidad de situaciones empresariales no permite hablar de una empresa tipo. Más bien se tratará de presentar algunas de las características comunes o diferenciadoras de la multiplicidad de empresas que componen este sector.

Esta SERNAUTO ofrece una clasificación de las empresas en dos grupos A y B. Las del primer grupo son aquellas cuya producción está destinada exclusivamente a la construcción de vehículos y las del segundo, las que lo hacen sólo en parte.

TABLA 2.3. Grupo de Actividades

		Empresas	Empleo	Facturación (Mill. Ptas.)	Facturación (% del total)
GRUPO A	EQUIPO ELÉCTRICO	35	18.540	131.194	16,1
	EQUIPO MOTOR	48	11.557	63.140	7,8
	EQUIPO CHASIS	94	19.350	148.002	18,2
	EQUIPO CARROCERÍA	61	14.671	112.608	13,8
	NEUMÁTICOS Y LLANTAS	8	22.524	178.766	22,0
	SUBTOTAL GRUPO A	**246**	**86.642**	**633.710**	**77,9**
GRUPO B	FUDICIÓN	27	7.770	43.028	5,3
	FORJA	17	6.543	24.896	3,1
	ESTAMPACIÓN	28	3.563	17.078	2,1
	RODAMIENTOS	5	1.800	15.557	1,9
	TORNILLERÍA	18	1.898	13.372	1,6
	PLASTICOS	29	5.768	41.372	5,1
	CAUCHO-GOMA	31	4.565	24.319	3,0
	SUBTOTAL GRUPO B	**155**	**30.907**	**179.622**	**22,1**
	TOTAL	**401**	**117.549**	**813.332**	**100,0**

Fuente: SERNAUTO, Auto revista 1987

Esta clasificación está realizada en 1987, pero los datos correspondientes a 1991 no difieren de forma radical. Cuando se compara esta distribución porcentual entre los distintos subsectores con las clasificaciones similares (aunque las analogías no son exactas) hechas por la CE en "Panorama de la Industria Comunitaria" o por la FITIM para el conjunto de la industria mundial, se observa que la distribución porcentual entre las distintas actividades es similar, aunque con una leve tendencia a la especialización en aquellos procesos productivos que requieren una menor tecnología. Esto no quiere decir que las plantas españolas de montaje de un subsector dado tengan unas disponibilidades tecnológicas inferiores a sus plantas homólogas en Europa, sino, tan sólo, que todavía son más importantes, en términos relativos aquellos subsectores con unos requerimientos más intensivos en mano de obra, aunque esta situación esté cambiando en la actualidad.

En cuanto al tamaño de las empresas cabe hacer varias reflexiones. En primer lugar, el tamaño medio (medido en número de trabajadores) es bastante reducido si lo comparamos con la media comunitaria en conjunto. Este tamaño medio reducido es citado en varios estudios como uno de los problemas de futuro del sector español de componentes cuando se establecen comparaciones con las posibilidades de evolución futura en los diversos países de la UE. Sin embargo, también resulta interesante señalar un fenómeno que se viene dando desde principios de los ochenta: el tamaño medio de los establecimientos de la industria de componentes se va haciendo más grande casi en la misma proporción en que se va reduciendo el tamaño medio de la industria de construcción de vehículos. Si tomamos los datos que ofrece el INE en sus Anuarios Estadísticos con una serie homogénea desde 1982 hasta 1991, el tamaño medio de un establecimiento de producción de vehículos se redujo en un 50 %, pasando de 4.859 a 2.420 personas empleadas; por contra, el tamaño medio de las empresas de componentes se amplió en sentido contrario casi en el mismo 50 %, pasando de 59 a 86 personas(4). Esta evolución justo en sentido inverso podría indicar que la externalización productiva que se está produciendo va acompañada de un agrupamiento de las empresas de componentes que partían de una atomización considerable. Por expresarlo de manera gráfica, podríamos pensar que la pirámide de aprovisionamiento se va haciendo menos ancha al reducir el número de proveedores las diversas capas que la componen. En cualquier caso, es una muestra clara de que la fractura de la gran compañía fordista en una planta ensambladora cada vez menor con unos proveedores cada vez mayores también es una realidad en el caso español.

En segundo lugar, destaca al hablar de los tamaños empresariales, el alto grado de concentración. El cuadro adjunto resulta clarificador.

TABLA 2.4. Participación en las industrias españolas en las cifras de negocios

GRUPO A

Equipo Eléctrico	Equipo Motor	Equipo Chasis	Equipo Carrocería	Neumáticos y llantas
26,5 (1)	19,2 (2)	9,1 (1)	29 (1)	56,5 (1)
57 (3)	48,5 (6)	26,3 (4)	48,4 (7)	83 (2)
70,8 (6)	74,2 (15)	52,6 (13)	66,4 (16)	17 (6)
29,2 (29)	25,8 (33)	66,4 (21)	33,6 (45)	
		77,4 (34)		
		22,6 (60)		

GRUPO B

Fundición	Forja	Estampación	Rodamientos	Tornillería	Plásticos	Goma-Caucho
24,5 (1)	30,5 (2)	18;4 (2)	57 (1)	27,4 (2)	20,6 (2)	13,3 (1)
36,3 (2)	46,5 (5)	40 (5)	67,2 (2)	59,8 (7)	57 (6)	32,3 (3)
66 (7)	68,1 (7)	67 (11)	32,8 (3)	74,8 (10)	78,6	58 (8)
82,6	31,9	33 (17)		25,2 (8)	21,4	76,5
17,4						22,5

Los números situados a la izquierda de cada columna reflejan el porcentaje de participación en total de la cifra de negocios, mientras que los números entre paréntesis son el número de empresas que ostentan dicha participación.
Fuente: SERNAUTO, Auto revista 1987.

El dato entre paréntesis indica el número de empresas grandes de cada subsector; antes de él, se indica el tanto por ciento de la producción que ese número de empresas efectúa en el total del subsector. Por ejemplo, en equipo eléctrico, las seis mayores empresas producen el 70,8 % del total de ese subsector. Pues bien, para que la producción supere o esté cercana al 50% del total de cada subsector basta con tomar las tres primeras empresas en equipo eléctrico, seis en equipo motor, trece en equipo chasis, siete en equipo carrocería y una en neumáticos y llantas.

El grupo B tiene una situación similar: siete empresas en fundición, cinco en forja, cinco en estampación, una en rodamientos, siete en tornillería, seis en plásticos y ocho en goma-caucho. Hay que tener en cuenta que estos datos se refieren exclusivamente a las empresas que son miembros de SERNAUTO, que agrupa, en general a las mayores empresas de cada sector. Las cifras aún podrían revelar una mayor concentración si se tuvieran en cuenta multitud de pequeñas empresas que son suministradoras de escalones inferiores de la cadena de aprovisionamiento y que no están asociadas en SERNAUTO[5].

Se obtiene así una especie de separación entre empresas de un tamaño considerable y un sinfín de pequeñas industrias, cuyas condiciones son significativamente distintas. Esta diferenciación vendría a explicar que la externalización de la producción que se transfiere desde las plantas ensambladoras de automóviles hacia las empresas de componentes de primer escalón, sigue un proceso similar desde éstas hacia industrias del segundo o del tercer escalón, configurando una pirámide de aprovisionamiento cuya base es bastante ancha, en correspondencia con modelos europeos o norteamericanos. Se puede inferir que los problemas de todo tipo que las empresas ensambladoras transfieren a sus proveedores inmediatos, puedan ser a su vez transferidos a escalones inferiores.

La convivencia de estos dos tipos de empresas hace que tanto su situación empresarial frente a las compañías ensambladoras como la situación laboral de sus trabajadores sean muy dispares. Cuanto más descendemos en la pirámide de aprovisionamiento,

4 Nótese la discrepancia en valor absoluto entre este dato y el ofrecido por SERNAUTO. El de SERNAUTO es mayor, aunque todavía por debajo de la media comunitaria, suponemos que por no incluir a multitud de pequeños talleres. La serie del INE ofrece la ventaja, y por eso la hemos destacado, de la homogeneidad en el tiempo para ver en qué sentido cambia esta variable "tamaño medio".

5 En la tabla se expresará en cada columna entre paréntesis no el número absoluto de empresas que obtienen la facturación que figura en la izquierda, sino el tanto por ciento que ese número representa respecto al número total de empresas del subsector considerado.

nos encontraremos con situaciones empresariales que les permiten un menor margen de maniobra y con situaciones laborales de sus trabajadores que van empeorando.

Un aspecto que hemos destacado varias veces al caracterizar al sector "español" de componentes es la fuerte dependencia del exterior. Una forma de medir esta dependencia es analizando la penetración del capital extranjero en cada uno de los subsectores, como se refleja en el cuadro siguiente(6).

TABLA 2.5 Participación de los grupos extranjeros por sectores. Año 1991

GRUPO A

	Equipo Eléctrico	Equipo Motor	Equipo Chasis	Equipo Carrocería	Neumáticos y llantas
Alemania	68,7	36,6	14,4	13,6	2
Francia	10,3	—	13,4	29,2	57
Italia	8,2	14	1,2	9,4	10
R. Unido	—	18,4	13,1	1,8	—
Holanda	1,6	—	—	—	—
Suecia	—	—	—	—	—
EE.UU.	3,5	7,9	25,7	5,2	1
Japón	—	—	—	—	
Nacional	7,7	23,1	28,8	36,7	

GRUPO B

	Fundición	Forja	Estampación	Rodamientos	Tornillería	Plásticos	Goma-Caucho
Alemania	10	—	—	9,4	12,5	17,9	15,6
Francia	—	—	—	5,9	10	10	7,9
Italia	—	—	—	—	—	—	14,6
R. Unido	—	15	—	—	—	—	—
Holanda	—	—	—	—	—	—	—
Suecia	—	—	—	71	—	—	—
EE.UU.	—	—	—	—	—	4,9	22,5
Japón	—	—	—	10,7	—	—	—
Nacional	90	85	100	3	77,5	67,2	39,4

Fuente: SERNAUTO. (Año 1991)

6. Sería curioso hacer un cuadro similar pero a la inversa, es decir, contemplando la penetración española en Alemania, Francia, Italia y R. Unido, para comprobar su escasa incidencia.

Algunos comentarios a las cifras de por sí elocuentes. Las diferencias son muy significativas entre las empresas del grupo A y las del grupo B. Las primeras, es decir, aquellas cuya producción está dedicada exclusivamente a componentes de vehículos y que dan cuenta de un 86,2 % de la facturación total del sector, están fuertemente dominadas por la presencia de grupos extranjeros. En el grupo B, el comportamiento es casi el opuesto. Insistiendo en el problema de la dependencia exterior de la industria española, hay que decir que la presencia extranjera se da en los sectores que se consideran con más posibilidades de expansión en los próximos años según las previsiones de la UE, lo cual añade un factor más de incertidumbre al futuro del conjunto del sector.

Hay que destacar también que la participación extranjera es mayor en aquellos sectores de más alta complejidad tecnológica, equipo eléctrico y equipo motor, frente a la menor participación en equipo chasis y carrocería. El orden de importancia es justo el mismo que tienen en el conjunto de la industria europea y que señalábamos en un epígrafe anterior: Alemania ocupa un primer lugar destacado, seguido por Francia e Italia y en una posición algo más discreta se encuentra el R. Unido. La presencia directa de Estados Unidos también resulta significativa.

Como consecuencia de esta participación extranjera, las plantas españolas poseen un escaso nivel de centros de investigación y desarrollo, que suelen radicar en los países de origen de los grupos multinacionales. De aquí no cabe desprender que el nivel tecnológico de las plantas españolas sea inferior, como ya señalábamos antes. Encuestas realizadas a fabricantes de vehículos europeos muestran un grado de satisfacción notable respecto a los componentes fabricados en España, tanto por la calidad como por el precio. El principal problema que sí se deriva de la fuerte penetración extranjera es que las decisiones de abastecimiento y de producción difícilmente pueden ser afectadas por decisiones de organismos nacionales, y su continuidad depende de que se mantengan o mejoren las condiciones calidad/precio. La creciente política de internacionalización en los abastecimientos hace que estas empresas estén sometidas a una presión constante de competencia, muchas veces con plantas del mismo grupo, para el mantenimiento de su producción, con la amenaza permanente de deslocalización de la producción hacia lugares que ofrezcan mejores condiciones.

Como resumen, se puede decir que en la industria española de componentes conviven situaciones empresariales muy dispares, que se mueven entre el polo de un reducido número de grandes empresas proveedoras de primer nivel y un gran número de pequeñas y algunas medianas empresas. Ambas tienen características muy dispares. La participación del capital extranjero en este sector es muy considerable, se añade a su participación en el sector del automóvil y confirma el papel dependiente de este sector. La tecnología empleada en el proceso productivo o conseguida en los productos es equiparable a los niveles

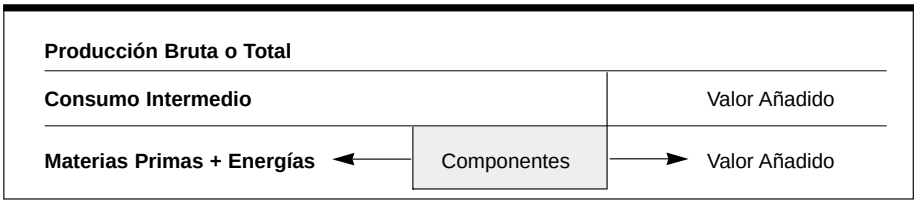
europeos, pero los centros de I + D se encuentran fuera, así como los centros de decisión, por lo que volvemos a encontrarnos con la imagen de un sector subsidiario en el conjunto de la industria europea.

2.4. Externalización productiva en el caso español

Al tratar el proceso de externalización productiva en el caso de la industria del automóvil en España, nos ha parecido interesante centrarnos en tres aspectos. En primer lugar, queremos aproximarnos a la dimensión de esa externalización intentando medirla a través del cambio en la estructura de costes de las empresas del automóvil. Este cambio en la distribución porcentual de los costes afecta también, como veremos, a los gastos de personal y al resultado bruto de explotación (a los beneficios brutos). En segundo lugar, queremos apuntar una de las razones que nos parecen básicas para explicar por qué a las empresas del automóvil les resulta en estos momentos ventajosa económicamente esa externalización productiva, el abaratamiento de los costes laborales. En tercer lugar, veremos cómo influye en el empleo del sector este proceso de parcelación de la cadena fordista y de redistribución entre plantas ensambladoras y suministradoras en la fabricación de un vehículo.

2.4.1. Estructura de costes

La producción bruta o producción total de una empresa se puede descomponer básicamente en el consumo intermedio y en el valor añadido. Dicho en otros términos, lo que una empresa factura al sacar sus productos al mercado resulta de la suma de dos factores: el conjunto de materiales, energía,... que ha necesitado utilizar para fabricar esos productos (consumo intermedio) y la cantidad de valor que incorpora a los productos que han entrado en la empresa para ser transformados (valor añadido). Si queremos analizar qué partes produce dentro de la empresa y qué partes compra ya elaboradas, listas para montar, distinguiremos entre los componentes de una parte y, de otra, las materias primas no elaboradas y el consumo de energía.



Hechas estas precisiones, los datos que nos ofrece el INE en sus Anuarios estadísticos ofrecen los resultados que se pueden observar en el siguiente gráfico.

A veces, es más gráfico pensar en un sólo automóvil que sale de la planta de montaje para tener una imagen más visual de lo que están representando estos datos. Pues bien, tomemos un automóvil "medio" que saliera de una planta de montaje en 1982 y otro que lo hiciera en 1991. En ambos, la cantidad de valor que se ha añadido dentro de la industria automovilística es similar, en torno a un 28 %. Sin embargo, en 1982 aquel automóvil sólo incorporaba un 6'6 % de componentes, mientras que el resto, unos dos tercios, correspondía a materias primas y a la energía que se necesitaba para transformarla dentro de la empresa ensambladora. Por contra, en 1991, un automóvil que saliera de la planta de montaje estaría formado en casi una cuarta parte de componentes externos y menos de la mitad correspondería a materias primas y a la energía correspondiente para transformarlas. Como decíamos al principio del capítulo, los datos exactos son aproximativos, pero la tendencia queda claramente reflejada: cada vez son más las partes o componentes que se incorporan ya fabricados desde fuera al automóvil. En la serie estudiada, los componentes pasan en una década de representar una quinceava parte a casi una cuarta parte. Esta tendencia es la que quiere señalar la flecha que aparecía en el gráfico anterior, desplazando la proporción de componentes ya elaborados hacia la izquierda para ocupar una proporción cada vez mayor del consumo intermedio[7].

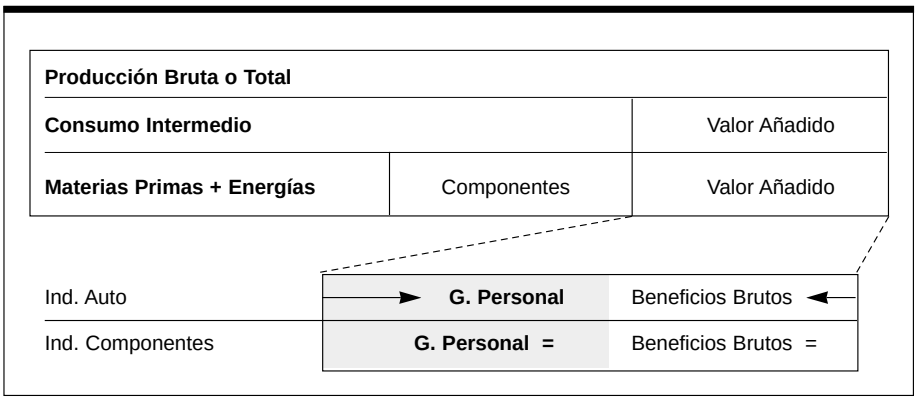
Un último comentario respecto a este incremento en el uso de componentes que se observa en el gráfico: el salto más importante se produce en el cambio de año 1986/87, coincidiendo con la entrada de España en la CE. Para los tres años anteriores nos movemos en cifras que oscilan sobre el 13 %; para los posteriores, las cifras ya superan el 23 %. La incorporación a la CE ha supuesto un factor clave o decisivo para el proceso de externalización, la apertura comercial, la facilidad para importar componentes del exterior ha alentado a las empresas ensambladoras a sustituir éstos por los que ellos tenían que fabricar dentro de sus plantas, si los costes de los productos importados eran más bajos tras la bajada de aranceles. Nuevamente aparece la escala de producción a nivel europeo como uno de los factores que ayudan en este proceso de externalización.

7 La flecha que "estira" del valor añadido hacia la derecha, reduciendo su proporción en la facturación total, tiene más que ver con el proceso de mecanización creciente en las plantas de montaje de automóviles que hace que el factor trabajo y por tanto el valor añadido reduzcan su importancia.

2.4.2. ¿Por qué es más rentable externalizar?

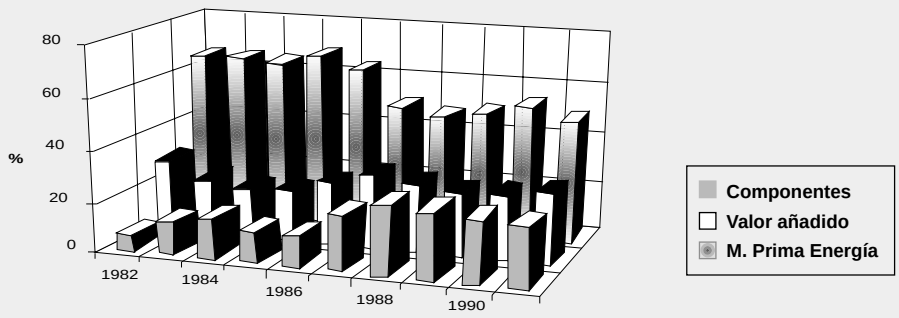
La argumentación que sigue no pretende agotar las razones que provocan la externalización. La reducción de costes por la disminución de stocks y su traslado a las empresas proveedoras, el aumento en los controles de calidad que aseguran estos proveedores para poder mantener y renovar los contratos de aprovisionamiento..., los factores que hacen más rentable la externalización son múltiples (aunque interrelacionados). En esta parte quisiéramos presentar una argumentación que atañe más directamente a los trabajadores y a sus condiciones de trabajo, la disminución de los costes laborales y que constituye el núcleo de las causas que subyacen para hacer rentable esa externalización.

Comencemos con una breve definición de algunos términos como hemos hecho en el apartado anterior. Del producto final separábamos lo que era el consumo intermedio (las materias primas no elaboradas y los componentes). A eso había que añadir el valor que se incorpora a lo largo del proceso productivo, el "valor añadido". Pero esta parte se divide a su vez en los gastos de personal (la parte que se lleva el trabajador por el salario y los costes sociales) y, de otra parte, lo que se lleva la empresa, que se denomina resultado bruto de explotación (los beneficios brutos).



Los datos están expresados como tantos por ciento de la producción total.

GRÁFICO 2.1: Estructura Costes Industria Construcción Vehículos %



	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Componentes	6,6	12,7	15,9	12,4	12	21,8	26,8	25,7	24,3	23,9
Valor Añadido	28,2	22,2	19,8	20,4	24,7	29,1	26,9	25,4	25,5	28
M.Prima.Energía	65,2	65	64,3	67,3	63,3	49,1	46,3	49	52,2	48,2

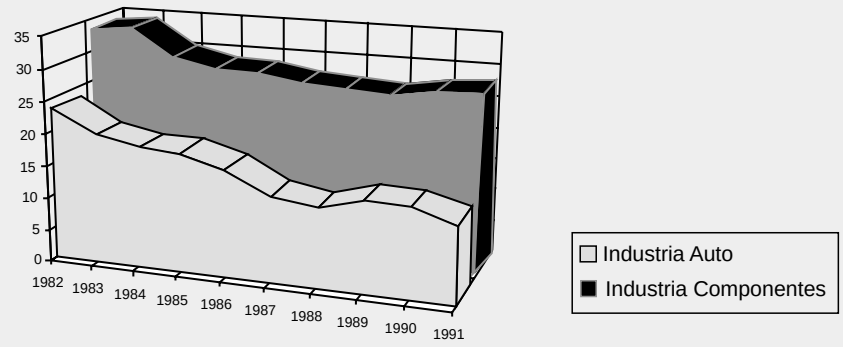
Fuente: INE, Anuarios estadísticos.

El reparto del valor añadido entre salarios y beneficios empresariales ha sido uno de los ejes tradicionales del conflicto entre trabajadores y empresa. El objetivo empresarial es conseguir el máximo de valor añadido con el mínimo de gastos en personal (básicamente, salarios). Las flechas del cuadro anterior señalan las tendencias dispares que se están produciendo en los dos sectores que interesan en nuestro caso, la industria del auto y la de componentes.

En primer lugar, los costes de personal (siempre según los datos del INE, a través de sus anuarios estadísticos) se han reducido considerablemente en la industria del automóvil. Por contra, en el sector de componentes, estos gastos de personal se han mantenido mucho más estables en proporción.

El gráfico siguiente muestra cómo en el periodo 1982-1991 la industria del auto ha reducido estos gastos desde el 23,6 % hasta casi la mitad, un 11,9%, mientras esta reducción es tan sólo del 33,3 % hasta el 27,8 % en la industria de componentes. Dos razones pueden ayudar a explicar esta discrepancia. En primer lugar, el proceso de introducción de nuevas tecnologías ha sido muy superior en la industria del auto. En segundo lugar, ésta ha transferido a la industria de componentes aquellas partes menos mecanizables y que por tanto requieren una mayor proporción o intensidad de mano de obra.

GRÁFICO 2.2.: Costes de personal %

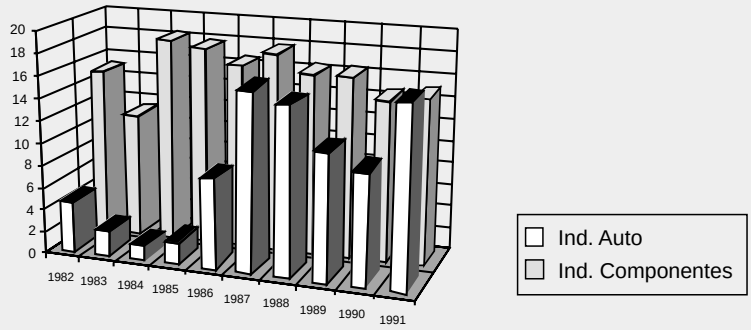


	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Industria Auto	23,6	20	18,5	18,4	16,6	13,1	11,9	14	13,6	11,9
Industria Comp.	33,3	34,1	29,8	28,4	28,2	27,2	26,8	26,2	27,5	27,8

Fuente: INE, Anuarios estadísticos y elaboración propia.

En segundo lugar, los beneficios empresariales también siguen tendencias distintas. En la industria del automóvil queda de manifiesto la onda que muestra la época considerada de crisis por los fabricantes junto con su recuperación desde el año 86. La industria de componentes, sin embargo, no sigue esa misma senda de crisis y recuperación. Una de las causas de esa estabilidad en los beneficios brutos hay que buscarla en el incremento mayor de este sector frente al auto como se ponía de manifiesto al analizar la evolución de sus cifras globales en los primeros cuadros de este capítulo.

GRÁFICO 2.3.: Resultado Bruto de Explotación (%)



Resultado Bruto de Explotación

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Ind. Auto	4,6	2,3	1,3	2	8,1	15,9	15	11,3	9,9	16
Ind.Componentes	15	11,2	18,3	17,8	16,5	17,7	16,2	16,2	14,4	14,8

Fuente: INE, Anuarios estadísticos y elaboración propia.

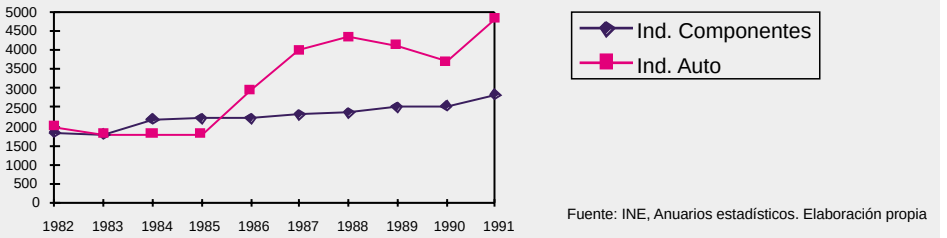
La reducción en los gastos de personal y el incremento de los beneficios empresariales en la industria del automóvil sin que le siga en ese proceso la industria de componentes nos lleva a preguntarnos dónde radican las claves de este comportamiento desigual.

Existe una razón poderosa que aclara bastante esta disparidad. Tiene que ver con la tan traída y llevada productividad.

Para medir la productividad del trabajo se utilizan muchos criterios aproximativos. El más usado es el de vehículos o piezas producidas por trabajador. Este criterio tiene dos inconvenientes principales que lo hacen poco riguroso. En primer lugar, no tiene en cuenta el distinto valor de los automóviles o componentes que salen de cada planta, pero, en segundo lugar y más importante, no tiene en cuenta precisamente el factor que estamos analizando en este estudio, la externalización productiva: no se puede comparar números de vehículos producidos por trabajador en una planta y en otra, cuando en cada una de ellas el porcentaje de automóvil que se fabrica es considerablemente distinto. Por eso hemos adoptado el criterio que nos parece más cercano a una medición de la capacidad que tiene cada trabajador de añadir valor a lo largo del proceso productivo: el valor añadido por cada hora trabajada.

Nuevamente el INE nos ofrece la posibilidad de medir esta productividad en series homogéneas de 1982 a 1991. Con esos datos hemos elaborado el gráfico que sigue.

GRÁFICO 2.4. Productividad -VA/Hora trabajada en pts. de 1990-

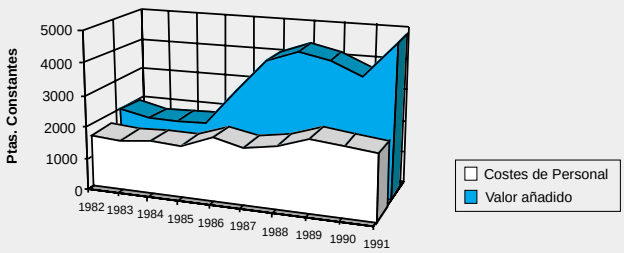


Fuente: INE, Anuarios estadísticos. Elaboración propia

Mientras que en la industria del automóvil la productividad más que se duplica, en la de componentes, su incremento es escasamente superior al 50 %. Nuevamente, un comportamiento tan diferenciado sólo es explicable si se admite que la industria del automóvil ha introducido innovaciones tecnológicas en el proceso productivo mucho mayores en ciertas partes de su proceso productivo para conseguir que los trabajadores puedan incorporar más valor en esas secciones y que, por otro lado, ha tendido a externalizar, en la medida de sus posibilidades y en un proceso gradual, las partes más intensivas en mano de obra.

Cabría preguntarse, por último, si este aumento de productividad se ha trasladado, como compensación, a un incremento de salarios en la industria del automóvil por encima del observado en la industria de componentes. La respuesta es negativa. Los gráficos siguientes pretenden dar una imagen visual de esa evolución.

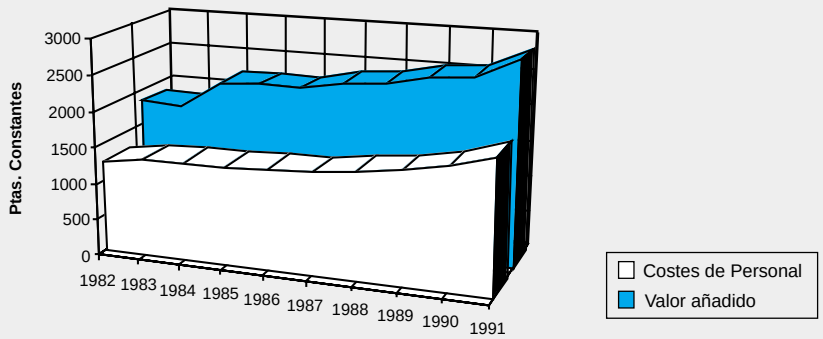
GRÁFICO 2.5.
Reparto del VA entre empresas y trabajadores en la industria del automóvil



Fuente: INE, Anuarios estadísticos. Elaboración propia

La parte en blanco representa la parte del valor añadido que los trabajadores reciben como salario o costes sociales; la parte sombreada el total del valor añadido. La diferencia entre ambas representa los beneficios brutos que obtiene la empresa. En la industria del automóvil los salarios cada vez van suponiendo una parte menor del valor añadido y las empresas están consiguiendo una rentabilidad cada vez mayor. Por contra, en la industria de componentes, la proporción entre ambos factores a repartir se mantiene en unos niveles similares. Una conclusión importante de esta diferencia es que no se puede afirmar que los grandes beneficiados de la introducción de nuevas tecnologías sean los trabajadores del automóvil.

GRÁFICO 2.6.
Reparto del VA entre empresa y trabajadores en la industria de componentes



Fuente: INE, Anuarios estadísticos. Elaboración propia

El sector que más las incorpora no hace que sus trabajadores reciban un incremento de salarios acorde a ese incremento en su productividad; muy al contrario, el efecto principal es el aumento de sus beneficios brutos, que era precisamente el objetivo que se perseguía con la introducción de las nuevas tecnologías. Esta afirmación quiere dejar sentado que sería simplificador e inexacto afirmar que los trabajadores del automóvil son los grandes beneficiados de este proceso frente a sus compañeros más desfavorecidos del sector de componentes, al menos en lo que se refiere a incrementos salariales porcentuales. Esto no está en contradicción con la disparidad de situaciones laborales que viven los trabajadores de ambos sectores y que se pondrá de manifiesto en capítulos posteriores tanto en lo que se refiere a salarios en términos absolutos para un año dado o, por ejemplo, en condiciones de estabilidad en el empleo.

Como conclusión de este epígrafe, podemos decir que el proceso de externalización se está dando en España con un patrón que sigue las pautas internacionales del sector global de fabricación de vehículos; que esta externalización se está produciendo de forma selectiva, de tal manera que se produce en aquellas secciones más difícilmente mecanizables o que requieren una mayor intensidad en mano de obra; que, al mismo tiempo que se consigue un crecimiento de la industria de componentes, las empresas del automóvil obtienen una mayor rentabilidad; y que los incrementos enormes de productividad que se consiguen en la industria del auto no se trasladan a incrementos de productividad en la misma proporción en la industria de componentes (sino que, más bien, son en parte en detrimento de aquella), ni a incrementos proporcionales en los salarios de los trabajadores del auto. La externalización, por tanto, se rige por un criterio básico: se externaliza aquella parte del proceso productivo en la que más barato que fabricar un componente es comprarlo a una empresa exterior que va a conseguir reducir el coste gracias, en gran medida, a las peores condiciones laborales de sus trabajadores.

2.4.3. Empleo

La externalización productiva tiene un claro reflejo en términos de empleo. Utilizando los datos que ofrece el INE, se puede hablar de una especie de trasvase de empleo desde la industria "principal" a la "auxiliar", con un mantenimiento del total de ambos sectores.

TABLA 2.6. Personas ocupadas. Unidades: Número de personas

	Construcción de vehículos automóviles y sus piezas de repuesto	Construcción y montaje de vehículos automóviles y sus motores	Fabricación de equipo, accesorios y piezas de repuesto para vehículos automóviles
1982	144.269	102.034	36.635
1983	145.281	103.343	36.075
1984	142.561	99.788	36.788
1985	138.583	96.758	36.755
1986	136.872	95.267	35.236
1987	142.603	99.027	36.720
1988	141.628	97.064	36.649
1989	146.670	97.009	41.677
1990	147.106	94.817	43.288
1991	146.864	91.949	45.960

Fuente: INE, Anuarios estadísticos.

Los cambios más significativos tienen lugar a partir de los años 87/88. En unos pocos años, el nivel de empleo cambia de rondar las 36.000 personas a estar cerca de las 46.000 [8] en la industria "auxiliar". Justo en sentido contrario se mueve la industria "principal" que pasa de los 97.000 a los 92.000. Se debe tener en cuenta que en todo momento se manejan cifras globales que sólo dan cuenta de la suma total de personas ocupadas. Es necesario tener esto en cuenta para precisar que ese aumento del empleo en el sector de componentes no se contradice con haber atravesado un periodo de reestructuración en el cual han desaparecido numerosos establecimientos y por tanto empleos concretos. Además, hay que tener muy presente que el trasvase de empleo desde uno a otro sector es meramente numérico, sin que, por lo tanto, se pueda deducir que las personas que dejan su puesto en la industria del auto pasen, en general, a la industria de componentes.

El resultado de este trasvase de empleo es claro a la hora de fijar los costes de fabricación de un vehículo. Si cada vez una parte mayor del vehículo se produce en la industria "auxiliar" y sus costes salariales son menores, los costes globales del vehículo se verán reducidos. Además, dada la situación de mucha mayor eventualidad en la industria de componentes, ésta puede servir como una especie de colchón de seguridad de la industria del automóvil, ya que puede ampliar o reducir su escala más fácilmente para adecuarse a oscilaciones rápidas del mercado. Este tipo de "flexibilidad" es el que se demanda desde las casas ensambladoras para que puedan funcionar los nuevos sistemas de producción ajustada. El marco laboral español se ha ido "flexibilizando" en los últimos años, facilitando las contrataciones temporales, dando respuesta a esas necesidades empresariales. A corto plazo se pueden obtener éxitos parciales, pero, a medio plazo, el mantenimiento de ese grado de inestabilidad laboral favorece que se consolide el papel dependiente de la industria española de componentes respecto tanto a sus "casas madres" europeas como a las plantas de vehículos ubicadas en España.

A modo de **resumen** de este capítulo, puede afirmase que el sector de componentes en España se encuentra altamente dominado por los grupos multinacionales extranjeros, aunque, junto a ellos, conviven una multitud de pequeñas empresas nacionales, cuya cuota de mercado es bastante reducida. La reestructuración que el sector ha sufrido como consecuencia de los cambios nacionales e internacionales en la fabricación de vehículos ha afectado a las cifras globales del sector que ha aumentado su dimensión acompañando al aumento que se ha dado en la fabricación de vehículos en España. Se concretan así en España las tendencias internacionales en la industria de componentes,

8 Nuevamente hay que señalar la discrepancia entre los datos que se manejan para el sector de componentes entre SERNAUTO y el Ministerio de Industria. La ventaja que ofrecen las series del INE es que son homogéneas y que permiten comparar estos datos con los que ofrece exactamente la misma fuente para el sector de fabricación de vehículos.

mundialización de la producción, con una competencia en precios y calidad generalizada, desplazamiento o externalización de partes significativas del proceso de fabricación de un vehículo hacia los suministradores de las plantas de montaje como forma de abaratar costes y reducción del número de proveedores de primer escalón, haciendo que las pirámides de aprovisionamiento cada vez aparezcan más picudas en el vértice superior. En este contexto internacional a España le corresponde un papel importante por las cifras de facturación, comercio y consumo, pero subsidiario por las posibilidades de toma de decisiones y de desarrollos tecnológicos posteriores que garanticen su futuro, dependiendo en gran medida de las ventajas del coste de la mano de obra y de la "flexibilidad" laboral en este sector.

El reto de la entrada en la CE se ha saldado con un volumen de comercio en aumento que ha hecho que la balanza comercial pasara de un saldo positivo a otro negativo, pero con una producción creciente que se ha destinado al mercado exterior. Mucho de este comercio se produce entre empresas pertenecientes al mismo grupo o a filiales participadas por un mismo grupo.

El futuro del sector está estrechamente ligado a la evolución del sector de construcción de vehículos y a las estrategias concretas que cada compañía (especialmente aquellas con plantas en España) diseñe de cara al futuro.

La posición actual de competitividad en el mercado europeo es aceptable, pero sería incierto afirmar que se va a mantener así, dado que las ventajas comparativas de las plantas españolas no hacen imposible el traslado del aprovisionamiento a otras zonas. Uno de los principales retos para asegurar este futuro es el la capacidad de incrementar el nivel de investigación y desarrollo tecnológicos propios, a través de una política de inversiones en I +D que se radique en España.

Capítulo 3

LAS TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS EN EL CASO DE OPEL ESPAÑA

3.1. CAMBIOS EN GENERAL MOTORS Y OPEL ESPAÑA:

- 3.1.1. General Motors: Un gigante en transformación.
- 3.1.2. Opel España: una planta de producción plenamente integrada en la estrategia de la multinacional.
- 3.1.3. Modificaciones del proceso productivo en Opel España que han permitido un fuerte incremento de la productividad.

3.2. EFECTOS DE LA EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA

- 3.2.1. Concentración de proveedores.
- 3.2.2. Incremento de la importación de componentes.
- 3.2.3. Disminución del empleo.

3.3. ELECCIÓN DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS DE OPEL ESPAÑA

3.4. ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS SELECCIONADAS

3.1. Cambios en General Motors y Opel España

3.1.1 General Motors: un gigante en transformación

General Motors es la primera multinacional del planeta tanto por volumen de facturación: 17 billones de pesetas en 1993, más de una cuarta parte del PIB generado por nuestro país ese año; como por volumen de empleo: en torno a los 711.000 trabajadores, aproximadamente la misma cantidad que todos los trabajadores de las industrias metalúrgicas en nuestro país. Su actividad principal es la fabricación de vehículos aunque tiene cuatro divisiones especializadas:

- DELPHI, en la producción de componentes para automóviles.
- GM Acceptance Corporation (GMAC), financiera.
- Electronic Data Systems Corporation (EDS), informática y telecomunicaciones.
- GM Hughes Electronics Corporation (GMHE), componentes electrónicos y satélites.

A nivel mundial General Motors viene sufriendo un profundo proceso de reestructuración desde mediados de los años ochenta, fundamentalmente en sus plantas de EE.UU., entre 1986 y 1991 ha perdido más de 120.000 puestos de trabajo. Debido a:

- Los problemas del mercado norteamericano del automóvil debido a la fuerte competencia de vehículos japoneses. El numero de vehículos producidos en EE.UU. se ha reducido en más de una cuarta parte en ese periodo mientras que en el resto de los países donde tiene plantas GM, con la excepción de Brasil, se ha incrementado la producción: Canadá, Alemania, España, México, Reino Unido y Australia.

- La estrategia desarrollada por la empresa de externalización de la producción, "outsourcing" en ingles, que se caracteriza por la tendencia a producir fuera de la fábrica de automóviles un porcentaje creciente de componentes e incrementar la compra de piezas y partes del automóvil a empresas que no son del grupo.

3.1.2. OPEL España una planta de producción plenamente integrada en la estrategia de la multinacional.

General Motors (GM) empezó a fabricar automóviles en nuestro país en 1982. Supuso, junto a la instalación de Ford en Valencia en 1976, la palanca de apertura de la industria y mercado del automóvil español, hasta esa época muy cerrado a la competencia internacional. Los acuerdos llegados con estos dos gigantes multinacionales para su instalación en nuestro país incluyeron una profunda liberalización de la normativa referida a la importación del automóvil y sus componentes, muy restrictiva hasta esos años. Desde sus inicios el diseño de la producción de la planta española de GM ha estado dirigido al mercado exterior, europeo. Las exportaciones suponen en la actualidad en torno al 84% de la producción de la fábrica. La fuerte internacionalización de esta fábrica de General Motors, y por tanto su plena integración en el diseño de las estrategias de la multinacional se observa no solo por el destino de sus productos, sino también por el origen de los componentes.

La empresa no facilita información sobre el volumen de importaciones por tanto hay que hacer una estimación del peso que tienen los componentes importados por Opel-España:

- A partir de los datos de la Dirección General de Aduanas sobre el comercio exterior de Aragón se puede obtener una estimación del valor que los componentes importados representan sobre el total de los Aprovisionamientos de Opel-España. Considerando que las importaciones de componentes realizadas por Opel-España son un 90% del total de importaciones de componentes de Aragón[9], los componentes importados representan un 31% del total de aprovisionamientos de Opel-España.

TABLA 3.1. La importación de componentes de Opel España

En millones de ptas. constantes de 1991	Año 1993	%sobre total
Componentes Importados (1)	82.785	31%
Total Aprovisionamientos	239.560	100%

(1) Se han estimado las importaciones de componentes de OPEL como un 90% de las importaciones de componentes de Aragón.
Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de Opel España 1993 y datos de la Dirección General de Aduanas 1993.

9 Los Aprovisionamientos de Opel-España supusieron en 1993 el 88% de los Consumos y trabajos realizados por otras empresas de todo el Sector de Material de Transporte de Aragón, según la encuesta Industrial y la Cuenta de Resultados de Opel-España.

▼ En principio se podría considerar que la totalidad de los Aprovisionamientos de Opel-España son componentes del automóvil, pero no es así, hay materias primas (hierro, acero, metales no férreos, vidrio) y otros suministros (productos químicos) que no se pueden considerar propiamente componentes del automóvil. A partir de la Tabla Input-Output de la economía española, la última disponible es la elaborada por el Instituto Nacional de Estadística para 1990, se obtiene la estructura de costes del Sector del Automóvil en nuestro país.

TABLA 3.2. Estructura de los Aprovisionamientos del Sector del Automóvil en España [1] Año 1990

	% sobre total de Aprovisionamientos [2]
Productos Metálicos	15,6%
Productos Textiles	2%
Material Eléctrico	9,7%
Caucho y Plásticos	14%
Vehículos Automóviles, motores y componentes	30,5%
Componentes automóvil [3]	**71,8%**
Productos Energéticos	2,5%
Hierro y acero	12,3%
Metales no férreos	4,5%
Productos Químicos	3%
Vidrio	2%
Otros	3,9%
Otros Aprovisionamientos [3]	**28,2%**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las Tablas Input-Output 1990 del INE.
(1) En el Sector del automóvil también están incluidas producciones de las empresas de componentes.
(2) Aprovisionamientos = Consumos Intermedios - Servicios y Construcción.
(3) Según ramas productivas de la TIO-90.

Extrapolando los datos de la estructura de Costes del Sector del Automóvil a los datos de Opel-España, disponible a través de los Balances y Cuentas de Resultados, teniendo en cuenta tan solo los Aprovisionamientos que consideramos propiamente Componentes del Automóvil (sin contar con las materias primas, productos químicos y otros productos que evidentemente nunca se han fabricado en una planta de automóviles), se puede estimar que los componentes importados representan un 43,2% (10) sobre el total de componentes adquiridos por Opel-España.

TABLA 3.3. Estructura de los Aprovisionamientos de Opel España. Año 1993

	% Sobre total Aprovisionamientos	% sobre componentes del automóvil
Componentes Importados (1)	31%	43,2%
Componentes nacionales	40,8%	56,8%
Total componentes automóvil (2)	71,8%	100%
Otros Aprovisionamientos	28,2%	

Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de Opel España 1993.
(1) Elaboración propia a partir de Datos de la Dirección General de Aduanas 1993. Se han estimado las importaciones de componentes de OPEL como un 90% de las importaciones de componentes de Aragón.
(2) Según TIO-90.

La plena integración de esta planta en la estrategia de compras de la multinacional queda reflejada, además de por el porcentaje que los componentes importados por Opel-España representan sobre el total de sus suministros de Componentes del automóvil, más de un 40%, por la importancia de las empresas de capital extranjero sobre el total de suministradores, un 82%.

- Dos de cada tres empresas, el 61,5%, suministradoras de Opel-España son extranjeras y están instaladas fuera de nuestro país.

10. Esta cifra es una estimación por debajo en la que hay que tener en cuenta que, además de todas las consideraciones previas, sólo se han utilizado los datos sobre importación de componentes de Aragón. Opel-España ha podido importar otros productos que en las estadísticas de Comercio Exterior figuren en otros epígrafes.

TABLA 3.4. Empresas Proveedoras de Opel-España. Año 1994

	Numero de empresas	%sobre total
Instaladas en el Extranjero	320	61,5%
Instaladas en España	200	38,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, Fomento de la producción.

- Mas de la mitad, un 56%, de los proveedores de Opel España instalados en España sobre los que se dispone de información son empresas de capital extranjero. Este porcentaje se incrementa hasta el 86% en las empresas de más de 300 trabajadores.

Gran parte de las decisiones sobre Compras vienen determinadas por la multinacional a nivel central (Opel Alemania), por tanto la instalación de empresas extranjeras en las proximidades de la planta de Figueruelas es consecuencia de los acuerdos de suministros, por periodos de cinco años o de vida de los productos (tipo de coche), de la central de Compras de Opel con multinacionales fabricantes de componentes. La posición de fuerza que tiene Opel en estos contratos supone en muchos casos una reducción del precio de suministro de los componentes y por tanto la necesidad para estas multinacionales de componentes de reducir sus costes, la instalación en las proximidades de la planta de montaje del automóvil obedece a la búsqueda de reducción de los costes, bien de transporte o laborales.

3.1.3 Las modificaciones del proceso productivo en Opel España han permitido un fuerte incremento de la productividad.

En los últimos tres años, desde 1991 hasta 1994, Opel-España ha experimentado un fuerte aumento de la producción. Las ventas de coches fabricados en Opel-España, descontadas las ventas de vehículos importados, se han incrementado, en pesetas constantes de 1991, un 57%. En ese mismo periodo la producción nacional de vehículos ha permanecido prácticamente estancada como indican los datos del Índice de Producción Industrial del sector.

Tabla 3.15. Las empresas seleccionadas en relación con la totalidad de suministradores de Opel-España.

1994	% sobre el total Aprovisionamientos de Componentes de Opel España	Numero empresas	%sobre total
Empresas de Componentes instaladas en el extranjero (1)	43,23%	320	65%
Facturación de las empresas seleccionadas	17,6%	5	1%
Otras Empresas de Componentes instaladas en España.	39,2%	169	34%

(1). Este dato es una estimación a partir de las cifras de importación de componentes de Aragón en 1993: Las importaciones de componentes de Opel-España representaban el 31,1% del total de aprovisionamientos.
Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, Fomento de la Producción 1995, Ayuntamiento de Epila, Dirección General de Aduanas, Tablas Input-Output 1990 del INE y Balances y Cuentas de Resultados de Opel-España y de las empresas suministradoras referidas.

Este importante aumento de la producción de Opel-España ha sido debido al fuerte crecimiento de la productividad. El ratio Valor Añadido/Empleado se ha incrementado en un 43% desde 1991 hasta 1994, pasando de 7,6 millones por empleado a 10,9. Cada trabajador, en apenas dos años desde 1992 casi ha doblado el valor de lo que incorpora al producto que fabrica a través de su trabajo.

TABLA 3.6. Evolución de la Productividad de Opel-España. Años 1991-1994

Millones de pesetas constantes de 1991	1991	1992	1993	1994	1991-94
Valor Añadido / Empleado	7,6	6	8,2	10,9	
Incremento anual %		-21%	36,7%	32,9%	43,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de Opel España 1991-1994

Este importante incremento de la productividad ha sido debido a los cambios que han tenido lugar en el proceso productivo de Opel España:

- Externalización. Inicialmente la externalización tiene un efecto negativo en el incremento de la productividad al disminuir el valor añadido en porcentaje de cada producto fabricado, pero las actividades externalizadas han sido aquellas que tenían procesos productivos más tradicionales o más intensivos en mano de obra y por tanto en las que la posibilidad de automatizar del proceso productivo e introducir nuevos sistemas de organización del trabajo es menor, al dedicarse los trabajadores a otras actividades más automatizadas aumenta la productividad.

- Automatización. Las fuertes inversiones realizadas entre 1992 y 1993, destinadas a la adecuación y modernización de la línea de montaje para los nuevos modelos fabricados, casi 90.000 millones, tienen como consecuencia evidente el incremento de la productividad al aumentar la relación capital por empleado. Desde 1991 hasta 1994 el ratio Inmovilizado material neto (Edificios, maquinaria e instalaciones, etc.) por trabajador ha aumentado casi en un 80%.

- Nuevas formas de organización del trabajo. La puesta en marcha partir de 1993 de nuevos sistemas de organización del trabajo, como es el trabajo en equipo, también ha tenido sus efectos en el incremento de la productividad.

TABLA 3.7. Evolución del Inmovilizado material neto por trabajador en Opel-España Años 1991-1994

Millones pesetas	1991	1994	Incremento %
Inmovilizado / Empleado	4,6	8,2	78%

Fuente: Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de Opel España 1991-1994

El proceso de *externalización* de la producción no explica por sí solo el aumento del ratio Valor Añadido/Empleado y por tanto hay que tener en cuenta otros cambios operados en el proceso productivo de Opel-España para explicar este fuerte incremento de la productividad, como son la *automatización* y los *nuevos sistemas de organización del trabajo* aunque sobre estas cuestiones no profundizaremos más ya que no es el objetivo del presente estudio.

3.2. Efectos de la externalización productiva

La fabrica de Figueruelas (Zaragoza) de GM es una de las más nuevas de nuestro país y se ha caracterizado por una actitud permanentemente innovadora en la organización de la producción y del trabajo. En este sentido a principios de la década de los noventa se produce un fuerte desarrollo de la estrategia de externalización del proceso productivo, a la vez que se tendía a reducir el numero de proveedores directos.

TABLA 3.8. Evolución de las Ventas, Valor Añadido y Empleo de OPEL-España. Años 1991-1994

Millones pesetas constantes de 1991	1991	1992	1993	1994
I. Ventas (1)	304.634	303.375	362.801	476.924
II. Consumo Intermedio (2)	232.654	249.253	287.343	378.607
III. Valor Añadido (II - I)	71.980	55.121	75.458	98.316
IV. Aprovisionamientos (3)	186.921	202.456	239.560	323.431
V. Aprovisionam. / Ventas (IV / 1)) (4)	61,4%	66,5%	66%	67,8%
VI. Valor Añadido/Ventas (III / 1) (4)	23,6%	18,1%	20,8%	20,6%
Empleo	9500	9200	9180	9042

Fuente: Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de Opel España 1991-1994
(1) Sin contabilizar los vehículos importados.
(2) Consumo Intermedio = Aprovisionamientos + Servicios Exteriores. No se consideran las importaciones de automóviles, se ha estimado el valor de las importaciones de vehículos en un 90% de su valor de venta.
(3) Aprovisionamientos: Compra de materias primas, productos semielaborados y los trabajos propios de su proceso de producción encargados a otras empresas.
(4) En porcentaje

En 1991 el porcentaje del Valor Añadido, sobre el total de la facturación de la planta de Figueruelas de OPEL, eliminadas las ventas de vehículos importados, alcanzó el 23,6%, disminuyendo en el siguiente año hasta el 18,1%, en 1994 apenas alcanzo el 20,6% de las ventas. Esto significa que si en 1991 de cada coche que salía de la planta de Figueruelas se había “fabricado” en ella el 23,6% de su valor, en 1994 solo se incorporó el 20,6%.

La disminución del Valor Añadido sobre las Ventas refleja un elevado volumen de externalización de la producción, se fabrican menos partes del total del valor del vehículo en la planta y por lo tanto se compran más partes y componentes a otras empresas, incrementándose la proporción de Aprovisionamientos sobre Ventas, que ha pasado del 61,4% en 1991 al 67,8% en 1994.

El análisis de los efectos de la externalización se aborda desde tres puntos de vista:

- Evolución del número de empresas proveedoras.
- Evolución de las importaciones de componentes.
- Evolución del empleo.

3.2.1. Concentración de proveedores

La externalización creciente de la producción no supone un incremento del numero de proveedores como podría pensarse inicialmente, sino al contrario una reducción del numero de empresas proveedoras. Ello es debido a que los proveedores directos, llamados de "primer nivel" suministran conjuntos complejos de componentes, incluso en algunos casos simplemente montan estos equipos comprando a otras empresas "de segundo y tercer nivel" las piezas y partes.

En la actualidad Opel-España tiene una cifra total de proveedores de componentes para el automóvil en torno a las 500 empresas, de las cuales sólo un 35 % son empresas radicadas en nuestro país, (175).

El número de proveedores de la planta de Figueruelas de OPEL es muy inferior a las cifras que la FITIM (Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos) maneja para GENERAL MOTORS (GM), en torno a los 2.000 suministradores. La planta española tiene, por tanto, un mayor desarrollo de la concentración de proveedores que en el conjunto de GM.

El proceso de concentración de proveedores, derivado de la externalización productiva, se evidencia en el peso que la facturación de las 13 empresas proveedoras situadas en el entorno de Figueruelas, tiene sobre los aprovisionamientos de Opel España. Los 60.000 millones de pesetas que estas empresas facturaron en 1994 representan una cuarta parte de los aprovisionamientos de componentes de Opel España.

3.2.2. Incremento de la importación de componentes

Paralelamente a la externalización de la producción se ha producido un incremento notable de la importación de componentes en Aragón. Los componentes de automóvil importados en la Comunidad Autónoma de Aragón en 1991 supusieron un volumen de 22.566 millones de pesetas, en 1993 llegaron a alcanzar los 82.785 millones de ptas., en pesetas constantes de 1991. Si tenemos en cuenta que los Aprovisionamientos de Opel-España suponían en 1993 el 88% de los Consumos y trabajos realizados por otras empresas de todo el Sector de Material de Transporte de Aragón, según la Encuesta Industrial, se puede estimar que un 90% de estas cifras de importación de componentes en Aragón corresponden a Opel-España.

El incremento de las importaciones de componentes por parte de Opel-España ha sido en términos relativos mucho mayor que el incremento de los Aprovisionamientos, los componentes importados por Opel-España han pasado de representar un 10% de sus aprovisionamientos a un 31%, en una primera fase la externalización de la producción ha tenido como consecuencia un incremento de las importaciones de componentes.

Tabla 3.9. Relación entre la importación de componentes y aprovisionamientos de Opel-España. Años 1991-93

Millones ptas. constantes 1991	1991	1993	Incremento Absoluto	Incremento Porcentual
Aprovisionamientos Opel	186.921	239.560	52.639	28,1%
Importación Componentes Aragón	22.566	82.785	60.219	266,9%
Importación Componentes Opel (1)	20.309	74.506	54.197	266,9%
% Importaciones/ Aprovisionamientos Opel	10,9%	31,1%		

(1): 90% importaciones de Aragón.
Fuente: Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de Opel-España y Dirección General de Aduanas.

La evolución de la importación de componentes en Aragón dependerá en el futuro de dos tendencias contrapuestas:

- En la medida que empresas extranjeras que actualmente suministran a Opel-España desde fabricas en otros países se instalen en las proximidades de la planta de Figueruelas deberían reducirse las importaciones.

- Esta tendencia se ve apoyada por la organización de la producción justo a tiempo que impone la empresa de montaje de automóviles y las obligaciones que, a través de contratos de suministros con un plazo temporal limitado normalmente a cinco años, contraen los proveedores de reducir los precios de los componentes y por tanto les obligan a una reducción continua de los costes de producción, tanto los de transporte, al localizarse cerca de la planta de montaje de automóviles, como los laborales, al ser los salarios de nuestro país notablemente inferiores a otros países comunitarios (11).

  Conocer la evolución futura de las importaciones de componentes de Opel-España es fundamental para analizar si la externalización de la producción que lleva a cabo la multinacional tendrá efectos positivos en el empleo de Aragón, o zonas próximas, o por el contrario el empleo se esta generando en otros países.

- La importación de partes y piezas por parte de algunas empresas suministradoras de "primer y segundo nivel" , la mayoría filiales de multinacionales, incrementará las importaciones de componentes en Aragón. Esto explicaría porqué el incremento de los componentes importados en Aragón entre 1991 y 1993, 60.219 millones de ptas., ha sido incluso superior al incremento de los aprovisionamientos de Opel-España en ese periodo, 52.639 millones ptas.

3.2.3. Disminución del Empleo

La descentralización productiva no ha tenido consecuencias dramáticas en el empleo de Opel-España, que se ha reducido en 458 personas en estos tres años, debido a la presión sindical y al fuerte incremento de la producción que ha tenido lugar en la planta aunque se puede hacer una estimación del empleo que se ha dejado de generar en Opel-España debido a la externalización de la producción.

Si en 1994 con la productividad obtenida, (10.900.000 pesetas por trabajador), se hubiera mantenido el porcentaje de valor añadido sobre producción de Opel-España, esto es el porcentaje del coche "fabricado" dentro de la planta, que había en 1991, el número de trabajadores ascendería en Opel-España a 10.326 personas, 1.284 más de las que había en 1994.

11. Si los costes laborales por asalariado en la Industria de Componentes eran, según las estadísticas de Eurostat sobre Estructura y Actividad de la Industria, en 1991 un 30% superiores en Alemania que en España, las posteriores devaluaciones de la peseta, han situado esa relación sobre el 50%.

Tabla 3.10. Estimación del efecto en el empleo de la externalización productiva de Opel-España. Años 1991- 1994.

Millones ptas. constantes 1991	1991	1994	1994 (estimación)	1994 (estimación)
Producción	304.634	476.924	476.924	476.924
Valor Añadido	71.980	98.316	112.554	112.554
V.A./ Producción	23,6%	20,6%	23,6%	23,6%
Productividad (1)	7,6	10,9	10,9	7,6
Empleo	9.500	9.042	10.326	14.810

Fuente: Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de Opel España 1991-1994.
(1): Valor Añadido / Trabajador. (e): Estimación. Las cifras en negrita y cursiva son las estimadas, las otras son reales.

Esta es una estimación "por debajo" del coste que en términos de empleo ha significado la externalización productiva, ya que el incremento de productividad experimentado en Opel-España ha sido debido en parte a la externalización de la producción. Un menor desarrollo de la externalización productiva habría generado un menor incremento de la productividad, por tanto para alcanzar la producción obtenida en 1994 hubieran sido necesarios más trabajadores. Los efectos en el empleo serían mayores de la cifra obtenida de 1284 personas.

Como una acotación "por arriba" a esa estimación se debe entender la ultima columna del cuadro. Si suponemos que no se han producido ninguna mejora en la productividad, los trabajadores de Opel-España necesarios para alcanzar la producción de 1994 serían 14.810, en este caso serían 5.768 los puestos de trabajo que se han dejado de generar. Pero el incremento de la productividad como hemos visto ha sido debido también a la automatización de los procesos de producción, por tanto parte importante de los 5.800 puestos de trabajo que no se habrían creado no pueden achacarse a la externalización productiva.

La estimación más realista del coste en términos de empleo del proceso de externalizar la producción de Opel-España estaría más cercana a los 1.300 trabajadores, aunque superior a esta cifra, que a los casi 5.800.

Parte del empleo que se ha dejado de crear en Opel-España se ha generado en las empresas proveedoras, tanto en las instaladas en nuestro país, principalmente las situadas en el entorno cercano a la planta de Figueruelas, como en las instaladas en el extranjero:

- El empleo generado en el conjunto de esas 11 empresas suministradoras de reciente creación, situadas en las proximidades geográficas de la planta de Figueruelas, era en 1994 de 2.850 trabajadores. Su facturación superó ese año los 51.000 millones de pesetas.

- El incremento de las importaciones de componentes por parte de Opel-España entre 1991 y 1993 se ha estimado en 54.197 millones de ptas., en pesetas constantes de 1991. Aunque los efectos sobre el empleo en las empresas suministradoras instaladas en el extranjero es muy difícil de estimar sin conocer sus actividades y procesos productivos, la similitud de los cifras del incremento de la importación de componentes y de facturación de las empresas proveedoras de Opel-España de reciente creación, puede facilitar una orientación sobre el volumen de empleo que se ha podido generar, o mantener en esas empresas.

El surgimiento de un tejido industrial de pequeñas y medianas empresas en el entorno de Opel España es fruto de la estrategia diseñada por la multinacional de externalizar parte de su proceso productivo y reducir el precio de sus suministros. La creación de empleo en ellas sustituye parcialmente al que se ha dejado de generar en Opel España, o en suministradores extranjeros, debido a los menores salarios de estas empresas y a su cercanía con la planta de montaje, y por tanto sus menores costes de transporte:

- En 1981 se instala un centro de ACG-Componentes en Logroño con el objetivo de suministrar a la planta de Figueruelas. En la actualidad ocupa a unos 924 trabajadores con importantes oscilaciones por la contratación temporal.

- Se instala Bosal Industrial en Figueruelas para suministrar tubos de escape a OPEL. En 1994 tenía 189 trabajadores y sus ventas alcanzaron los 3.664 millones de pesetas.

- Se instala Asientos IFG en Epila para suministrar asientos a OPEL. En 1994 la plantilla ascendió a 254 trabajadores, que en 1995 se elevo casi a 400, siendo la facturación de 13.411 millones de pesetas.

- Entre 1991 y 1994 surgen nuevas empresas tanto en Epila (Asientos MAJOSA, Alfred Engelmann, Emfisint Centro) como en otras localidades (Allied Signal en Borja, Celulosa Fabril, Todomold, Tecmoplas, Insonorizaciones Pelzer, Cortasa en Figueruelas).

3.3. Selección de las empresas proveedoras de OPEL-España objeto de estudio

El objetivo en la selección de las empresas suministradoras ha sido es escoger cinco empresas que hayan surgido del proceso de flexibilización de la producción en Opel España y que sean representativas de los diferentes tipos de empresas proveedoras, definidas por la siguiente clasificación:

1. Un primer nivel estaría definido por medianas y grandes empresas para las que Opel España sigue siendo el principal cliente, aunque han alcanzado una cierta diversificación en la cartera clientes. Esto les ha permitido lograr una mayor autonomía respecto a la fabrica de montaje de automóviles y, por tanto, altos márgenes de valor añadido sobre las ventas. En este grupo se pueden diferenciar dos tipos:

   - Empresas intensivas en capital, que tienen una importante mecanización de su proceso productivo y por tanto un alto ratio inmovilizado por empleado.

   - Empresas que tienen un proceso productivo intensivo en mano de obra, que corresponde a la tradicional especialización industrial española, debido a los menores costes laborales de nuestro país respecto a otros países europeos.

2. En un segundo nivel estarían empresas medianas y pequeñas que tienen orientada su producción casi exclusivamente a Opel España, y que debido a esta dependencia frente a la fabrica de montaje sus producciones tienen un bajo margen de valor añadido sobre las ventas, en este grupo también se pueden caracterizar dos tipos:

   - Empresas intensivas en capital, con un proceso productivo muy mecanizado, pero muy sencillo y con un alto grado de externalización de la producción.

   - Empresas que tienen un proceso productivo intensivo en mano de obra.

3. En un tercer nivel estarían las pequeñas empresas suministradoras de las anteriores. La inexistencia de presencia sindical, al ser en la mayoría de casos empresas sin comité de empresa, debido a su reducido tamaño, o cooperativas que se sitúan en el borde de la economía sumergida, ha hecho imposible una toma de contacto con ellas, aunque en algunos casos aparecen mencionadas.

De las 520 empresas proveedoras, que Opel España tenía en 1994, hemos prescindido en primer lugar de los suministradores de materias primas y de productos para tareas

generales o administrativas, 26 empresas, ya que el objeto de estudio eran los proveedores de piezas y partes del automóvil.

La producción justo a tiempo, que junto con la externalización productiva es la base de la organización flexible de la producción desarrollada por Opel-España, obliga a los nuevos suministradores a instalarse en las cercanías de la fábrica de montaje de automóviles, por eso de las 494 empresas que son propiamente suministradoras de piezas y partes del vehículo que se ensamblaron en la Planta 4 de Opel-España hemos seleccionado aquellas que se encuentran en el entorno de la planta de Opel. Esto ha supuesto en primer lugar eliminar las trescientas veinte empresas suministradoras que estaban instaladas en el extranjero.

De las 174 empresas instaladas en España se obtuvo información sobre la localización, capital y plantilla de 145 empresas, el 83%, a partir de diversas fuentes: Fomento de la Producción de 1995, la Federación del Metal de CC.OO. de Aragón, el Ayuntamiento de Epila y periódicos y revistas especializadas.

Tabla 3.11. Distribución de las empresas suministradoras de Opel-España instaladas en España en función del volumen de empleo y la propiedad capital.

Tamaño / Capital	Empresas pequeñas < 100 trabajadores	Empresas medianas 100< 300 trabajadores	Empresas grandes > 300 trabajadores	Total
Nacional	28	31	6	65
Extranjero	12	30	38(*)	81
Total	40	61	44	146

Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995, Federación del Metal de CC.OO. de Aragón, Ayuntamiento de Epila y periódicos y revistas especializados.
(*) 4 son del grupo de General Motors.

De las 146 empresas instaladas en nuestro país, sobre las que disponemos de información, 22 se encuentran situadas cerca de la planta de OPEL (Navarra, Aragón y La Rioja), el resto de suministradores de Opel-España instalados en nuestro país, el 85%, están localizadas en otros puntos de la geografía española, principalmente en Cataluña y en menor medida en el País Vasco.

Tabla 3.12. Distribución de las empresas suministradoras de Opel-España instaladas en su entorno en función del volumen de empleo y la propiedad del capital.

Tamaño / Capital	Empresas pequeñas < 100 trabajadores	Empresas medianas 100< 300 trabajadores	Empresas grandes > 300 trabajadores	Total
Nacional	3	2	0	5
Extranjero	4	6	7(*)	17
Total	7	8	7	22

Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995, Federación del Metal de CC.OO. de Aragón, Ayuntamiento de Epila y periódicos y revistas especializados.
(*) 3 son del grupo de General Motors.

A partir de estas 22 empresas proveedoras localizadas en el entorno de Opel-España se han seleccionado las que tenían una relación más fuerte que la de simple proveedor, por tanto no se han considerado las grandes empresas dedicadas a la fabricación de componentes del auto, principalmente multinacionales, con una gran diversificación de clientes (Tudor, Filtros Mann, SKF, Lucas Girling) y pequeñas empresas, principalmente de capital nacional, que suministraban a Opel como una actividad muy parcial. A partir de estas consideraciones se obtuvo la siguiente relación de empresas que tienen a Opel-España como cliente principal, en algunos casos único y situadas en sus proximidades: en los polígonos industriales de Epila y Figueruelas pero también en localidades cercanas, siempre en el eje de la autovia del Ebro, en la provincia de Zaragoza y en las comunidades autónomas de Navarra y La Rioja.

Tabla 3.13 .Facturación, empleo y propiedad del capital de las empresas de componentes para las que Opel-España es cliente principal, instaladas en sus proximidades.

1994	Facturación Millones ptas.	Empleo	Capital
ACG-Componentes	21.070	937	GM
Asientos IFG	13.411	381	GM
BOSAL (1)	3.664	142	Multinacional
Allied Signal (2)	3.200	110	Multinacional
CISA	3.061	750	GM
Celulosa Fabril	3.250	270	GM
Alfred Engelmann (1)	1.260	58	Multinacional
Insonorizaciones Pelzer	1.200	45	Multinacional
Todomold	460	47	Multinacional
Emfisint (1)	438	65	Multinacional
Tecmoplas	350	45	Nacional
TOTAL	51.364	2.850	

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, Fomento de la producción 1995 y Ayuntamiento de Épila.
(1) 1993
(2) Datos estimados, los datos disponibles sobre facturación, 5397 millones, se refieren a las dos fabricas, la de Borja, que tiene más de la mitad de la plantilla y la de Barcelona.

Sobre estas once empresas hemos seleccionado cinco para desarrollar el trabajo de campo en base a entrevistas con directivos y representantes de los trabajadores teniendo en cuenta la actividad realizada (intentando abarcar la mayor diversidad de producciones posible [12] Productos plásticos, material eléctrico, productos textiles, productos metálicos) y la existencia de representantes sindicales, en este sentido han tenido que excluirse las empresas con menos de 50 trabajadores ya que no tienen Comité de Empresa:

▼ ACG COMPONENTES. LOGROÑO (LA RIOJA)

Empresa situada a 15 kms. de Logroño y a 130 kms. de Zaragoza. Fue creada en 1981, en la misma época que la planta de Figueruelas de Opel España, pertenece a la división de componentes DELPHI del grupo General Motors. En la actualidad tiene dos procesos productivos, y dos tipos de productos muy diferenciados: la fabricación de paragolpes y otros elementos de plástico que es un proceso con una alta mecanización, la fabricación de reposacabezas y parte de la tapicería que es un proceso esencialmente manual. Los elementos de plástico se suministran directamente a Opel España, próximamente van a desarrollar un Proyecto "SILLS" para suministro secuenciado de paragolpes a la cadena de montaje. Los reposacabezas y partes de la tapicería se suministran a Asientos IFG, donde fue trasladado el proceso de cosido de la tapicería cuando se creó esta empresa, que tiene peores condiciones de trabajo, incluidas las salariales. Exporta parte de la producción a otras fabricas de Opel en Alemania. Tiene convenio propio. Más de un tercio de la plantilla, que oscila alrededor de los 900 trabajadores, es eventual

▼ ASIENTOS INLAND FISHER GUIDE S.A. (IFG). EPILA (ZARAGOZA)

Situada en Epila, a 40 kms. de Zaragoza. Fue creada en 1991, pertenece a la división de componentes DELPHI del grupo General Motors. Surge como una segregación de algunas actividades productivas, principalmente el cosido de la tapicería para los asientos de los automóviles fabricados en Opel España, de ACG Componentes, de hecho la maquinaria inicial fue la que se utilizaba en ACG Componentes para esas actividades. En la actualidad fabrican los asientos –no la estructura metálica que es comprada a otra empresa, (MAJOSA) situada también en el polígono Valdemuel de Epila– para Opel España de forma secuenciada con su cadena de montaje de automóviles. Su dependencia de ACG Componentes es tal que las cuestiones relacionadas con la administración de la empresa dependen de ACG Componentes, además la dirección proviene en gran parte

12. El que los motores se importen de Austria no ha permitido analizar una empresa proveedora de esta pieza tan importante del automóvil. Este dato, no obstante, es significativo acerca de qué procesos productivos se externalizan hacia empresas instaladas en las proximidades de la planta del automóvil y cuales no.

de Opel España. En la actualidad tiene 380 trabajadores, aunque ha doblado la plantilla en el ultimo año. No tienen convenio propio, sino pacto de empresa. Sus condiciones de trabajo son muy inferiores a ACG Componentes: mayor ritmo de trabajo en la cadena y menores salarios. No había representación sindical de CCOO hasta las ultimas elecciones. Los trabajadores son fundamentalmente jóvenes y mujeres.

▼ BOSAL INDUSTRIAL ZARAGOZA S.A. FIGUERUELAS (ZARAGOZA)

Situada en Figueruelas, en un polígono industrial muy próximo a la fabrica de Opel España. Pertenece a la multinacional belga BOSAL, dedicada a la fabricación de componentes de automoción. Se creó esta fabrica en 1991 como fruto de un acuerdo de suministro de cinco años de BOSAL con OPEL. Fabrican los tubos de escape, aunque parte importante de la materia prima proviene de fuera de España (Finlandia, Sudáfrica). En BOSAL Industrial cortan los tubos de acero , los curvan y sueldan las partes, tienen algunos robots pero no muy modernos que provienen de la fabrica de BOSAL instalada en Valencia. Se ha producido un traslado de producción desde el centro de trabajo de Valencia al de Figueruelas. Próximamente se trasladarán a otro polígono industrial también muy cerca de Opel España y con perspectivas de ampliar la producción y la plantilla, que actualmente está en torno a los 140 trabajadores. La estructura administrativa es muy pequeña, apenas siete personas, ya que la dirección efectiva del centro de trabajo se lleva desde Valencia o directamente, como en el caso de las compras desde Bélgica. No tienen convenio propio, sino pacto de empresa.

▼ ALLIED SIGNAL, SISTEMAS DE SEGURIDAD. BORJA (ZARAGOZA)

Situada en Borja a 40 kms. de Zaragoza, es la principal empresa industrial en una comarca fundamentalmente agraria. Pertenece a la Multinacional norteamericana Allied Signal. Fue creada en 1993 como fruto de un acuerdo de suministro de Allied Signal con Opel por cinco años. Fabrican cinturones de seguridad, montan los pretensores y el conjunto del cinturón en un proceso productivo muy poco automatizado. Suministran sus productos a OPEL y Asientos IFG. El 80% de los 110 trabajadores son mujeres y el mismo porcentaje tiene contrato eventual. La estructura administrativa es ínfima , no hay ni jefe de personal, la dirección está en el centro de Allied Signal de Barcelona. En los Balances y Cuentas de Resultados de Allied Signal se presentan conjuntamente los datos de los dos centros de producción. No tienen convenio propio, dependen del convenio provincial del metal de Zaragoza.

▼ Cableados Integrados S.A. (CISA). Belchite (Zaragoza).

Situada en Belchite, pueblo agrícola a 45 kms. de Zaragoza, es la única empresa del pueblo. Fue creada en 1987, y aunque en sus inicios el capital no era de GM, en la ac-

tualidad pertenece a la división de componentes de GM, DELPHI. Ahora se dedican a fabricar el cableado para los automóviles fabricados en Opel España, en cuya planta incluso tienen a personal que realiza las últimas fases del montaje del cableado, aunque parte de la producción también se destina a otras plantas de OPEL en Portugal y Alemania. Tienen convenio propio desde 1995. El proceso productivo es muy manual. Actualmente ocupa a unos 750 trabajadores.

3.4. Análisis de las empresas proveedoras de Opel-España seleccionadas

En este apartado vamos a situar estas cinco empresas en relación con Opel-España, el conjunto de sus suministradores y su entorno industrial, a partir de la información disponible en los Balances y Cuentas de Resultados de dichas empresas, complementadas con otras fuentes de información:

La facturación de estas cinco empresas representó en 1994 la mitad de la producción total del sector de material de transporte de Aragón y La Rioja, sin contabilizar la facturación de Opel-España. Sólo ellas representan el 12,6% de los Aprovisionamientos de Opel-España.

Tabla 3.14. Volumen de producción y porcentaje sobre el total de aprovisionamientos Opel España de las empresas proveedoras seleccionadas.

1994	Producción (Millones de ptas.)	% sobre el total de Aprovisionamientos de Opel-España
ACG Componentes	21.070	6%
Asientos IFG	13.411	3,8%
Bosal Industrial(1)	3.664	1%
Allied Signal (2)	3.200	0,9%
CISA	3.061	0,9%
TOTAL	44.406	12,6%
Opel-España Aprovisionamientos	351.893	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de esas empresas y de OPEL, Fomento de la Producción 1995 e informaciones periodísticas.
(1) 1993. (2) Estimación , ya que los datos disponibles se refieren a las dos fábricas, la de Borja y la de Barcelona, la de Borja tiene más de la mitad de la plantilla.

Pero la importancia de estas 5 empresas como proveedoras de Opel-España es mayor si nos centramos en suministros nacionales de componentes de automoción y, por tanto, no consideramos ni los componentes importados ni las empresas proveedoras de materias primas u otros productos no propiamente del subsector de componentes.

Según las Tablas Input-Output de 1990 del total de Consumos Intermedios que requiere el sector del automóvil sólo el 71,8% corresponde propiamente a componentes del automóvil, extrapolando estos datos globales del sector obtenemos que de los 351.893 millones de pesetas de los Aprovisionamientos de Opel-España en 1994 corresponderían propiamente a partes y piezas del automóvil 252.659 millones de ptas. por lo que la facturación de estas 5 empresas, que suponen solo el 1% de los proveedores de componentes, representaría el 17,6% de los suministros de Opel-España de lo que hemos denominado propiamente componentes del auto.

Tabla 3.15. Las empresas seleccionadas en relación con la totalidad de suministradores de Opel-España.

1994	% sobre el total Aprovisionamientos de Componentes de Opel España	Numero empresas	%sobre total
Empresas de Componentes instaladas en el extranjero (1)	43,23%	320	65%
Facturación de las empresas seleccionadas	17,6%	5	1%
Otras Empresas de Componentes instaladas en España.	39,2%	169	34%

(1). Este dato es una estimación a partir de las cifras de importación de componentes de Aragón en 1993: Las importaciones de componentes de Opel-España representaban el 31,1% del total de aprovisionamientos.
Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, Fomento de la Producción 1995, Ayuntamiento de Epila, Dirección General de Aduanas, Tablas Input-Output 1990 del INE y Balances y Cuentas de Resultados de Opel-España y de las empresas suministradoras referidas.

Tabla 3.16. Producción de las empresas seleccionadas en relación con la totalidad de suministradores de Opel-España, instalados en nuestro país.

Año 1994	Producción (Millones de ptas.)	% sobre proveedores nacionales de componentes
ACG Componentes	21.070	14,7 %
Asientos IFG	13.411	9,4 %
Bosal Industrial(1)	3.664	2,6%
Allied Signal (2)	3.200	2,2%
CISA	3.061	2,1%
TOTAL	44.406	31%
Opel-España Aprovisionamiento Nacional de Componentes	143.510	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, Fomento de la Producción 1995, Ayuntamiento de Epila y Balances y Cuentas de Resultados de Opel-España y de las empresas suministradoras referidas.

La importancia de estas empresas, si nos circunscribimos a los proveedores nacionales de componentes de Opel-España, es mucho mayor, su facturación representa casi una tercera parte, un 31%, de las compras nacionales de componentes de Opel-España, cuando estas cinco empresas apenas suponen un 3% del número total de proveedores nacionales de componentes .

Tabla 3.17. Las empresas seleccionadas en relación con la totalidad de suministradores instalados en nuestro país de Opel-España.

Año 1994	% sobre total Aprovisionamientos nacionales de Componentes de Opel España	Nº de empresas	% sobre el total
Facturación de las empresas seleccionadas	31 %	5	3%
Otras Empresas de Componentes instaladas en España	69 %	169	97%

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, Fomento de la Producción 1995 y Balances y Cuentas de Resultados de Opel-España y de las empresas suministradoras referidas.

En cuanto al empleo, estas cinco empresas seleccionadas suponen el 35,4% de total de trabajadores del sector del automóvil en Aragón y La Rioja, sin contabilizar a Opel España. Representan una cuarta parte del empleo total de Opel-España, y el 81,4% del empleo de las empresas proveedoras de Opel España situadas en su proximidad geográfica. Es evidente por tanto la relevancia de estas cinco empresas en relación con el volumen total de empleo que se ha creado en el entorno de Opel-España como resultado de la externalización productiva.

Tabla 3.18. El empleo de las empresas seleccionadas en relación con Opel España y el total del Sector de Automoción de Aragón y La Rioja.

Año 1995	Nº Trabajadores	% sobre Opel España	% sobre Sector Automóvil Aragón
ACG-Componentes	937	10,4	6
Asientos IFG	381	4,2	2,4
BOSAL	142	1,6	0,9
Allied Signal Sistemas Seguridad	110	1,2	0,7
CISA	750	8,3	5
Total	2320	25,6	15
OPEL-España	9042	100	58
Aragón- La Rioja Sector Automoción	15600		100

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, EPA del INE, Fomento de la producción 1995 y Ayuntamiento de Epila.

Teniendo en cuenta la propiedad de las empresas, las cinco empresas seleccionadas pertenecen a multinacionales, y tres de ellas son de la División de componentes de General Motors, Delphi. Este sesgo en la selección hacia empresas de capital extranjero está justificado por la importancia de las filiales de multinacionales entre las empresas proveedoras de Opel-España situadas en sus proximidades:

Las empresas de capital extranjero suponen un 56% del conjunto de suministradores de Opel-España instalados en nuestro país, pero este porcentaje se incrementa hasta el 77% cuando nos circunscribimos a las situadas en su entorno geográfico. Entre las once empresas de componentes para las que Opel-España es cliente principal instaladas en sus proximidades sólo una no es filial de una multinacional.

Esto se explica porque los contratos de suministros se firman a nivel central por la multinacional del automóvil con grandes empresas multinacionales dedicadas a la fabricación de componentes. Las obligaciones de suministrar justo a tiempo y de reducir los precios de los componentes durante el periodo de duración del contrato obligan a estas grandes multinacionales a instalar centros productivos en las proximidades de la fábrica de montaje del automóvil.

La alta presencia de empresas pertenecientes a General Motors entre las seleccionadas es reflejo de la fuerte integración vertical de GM, que ya se observaba entre grandes empresas suministradoras de Opel situadas en el entorno próximo, un 43% de ellas pertenecían al grupo GM.

La elección de estas cinco empresas supone una inclinación importante hacia las empresas que están en los niveles superiores de la pirámide de proveedores, obviando las empresas de componentes más pequeñas, también estamos ignorando a las suministradoras de las empresas proveedoras de Opel-España que hemos seleccionado, aunque alguna referencia haremos a ellas en la medida que surjan en la investigación.

Pero la necesidad que tenemos de que existan representantes sindicales de CC.OO., para poder desarrollar el trabajo de campo en base a las entrevistas con ellos, y la representatividad que estas cinco empresas suponen tanto en términos cuantitativos, volumen de producción y empleo en comparación con el total de suministradores, como cualitativos, según la clasificación establecida inicialmente, han confirmado lo correcto de nuestra elección.

Clasificación de las empresas suministradoras en función de su situación en los niveles de la pirámide de suministradores y de la intensidad en trabajo o capital de su proceso productivo

	Intensivas en capital	*Intensivas en trabajo*
Primer nivel	**ACG-Componentes**	**CISA**
Segundo nivel	**Asientos IFG** **BOSAL Industrial**	**Allied Signal Sistemas de Seguridad**

ACG Componentes y CISA pertenecen al primer nivel que hemos definido como aquel compuesto por medianas y grandes empresas en las que, aunque Opel-España sigue siendo el principal cliente, han alcanzado una cierta diversificación en la cartera clientes, lo que les ha permitido lograr una mayor autonomía respecto a la fábrica de montaje de automóviles y, por tanto, altos márgenes de valor añadido sobre las ventas, hay que tener en cuenta que este margen normalmente es muy superior en las actividades productivas intensivas en mano de obra que en las intensivas en capital [13]. ACG-Componentes es representativa de un proceso intensivo en capital y CISA de un proceso intensivo en mano de obra, como se observa en las diferencias del ratio inmovilizado/empleado.

Tabla 3.19. Comparación entre las cinco empresas seleccionadas por tamaño, intensidad del proceso productivo en capital o trabajo y margen de valor añadido sobre ventas.

Año1994 Millones de pesetas	Inmovilizado / Empleado	VA / Ventas	Empleo
ACG-Componentes	4,9	27,5 %	937
CISA	0,4	84,1 %	750
Asientos IFG	5,4	10,8 %	381
BOSAL Industrial (1)	4	17,6 %	142
Allied Signal Sistemas de Seguridad	3(2)	22,6 %(2)	110 (3)

Fuente: Elaboración propia a partir de Balances y Cuentas de Resultados de las empresas.
(1) 1993; (2) Incluye centro de Barcelona; (3) Solo centro de Borja (Zaragoza).

BOSAL Industrial, IFG Asientos y Allied Signal Sistemas de Seguridad pertenecen al segundo nivel, empresas medianas y pequeñas que tienen orientada su producción casi exclusivamente a Opel España, y que debido a esta dependencia tienen un menor margen de valor añadido sobre las ventas, siendo representativas las dos primeras de un proceso intensivo en capital, y Allied Signal de un proceso intensivo en mano de obra. En el caso de esta empresa al estar incluido, en los datos disponibles a través del Balance y la Cuenta de Resultados, el centro principal que la multinacional tiene en Barcelona, se obtiene en el resultado una sobrevaloración del ratio inmovilizado/empleado y una infravaloración del margen de Valor Añadido sobre ventas.

13 Véase, Paul Krugman, “Vendiendo prosperidad” Ariel Sociedad Económica, 1994.

Capítulo 4

CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES: ¿LA FRACTURA OBRERA ?

4.1. LOS “NUEVOS” OBREROS INDUSTRIALES.

- 4.1.1. Preferentemente “precarios”.
- 4.1.2. Las mujeres y los jóvenes “primero”.
- 4.1.3. Mano de obra verde.

4.2. LA SEGMENTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- 4.2.1. Clasificación, Formación y Promoción Profesional.
- 4.2.2. Los Salarios.
- 4.2.3. Los Tiempos de Trabajo.

4.3. LA FRAGMENTACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

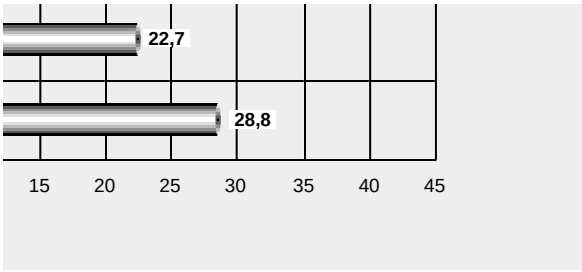
- 4.3.1. La Representación sindical: Delegados “a lazo”.
- 4.3.2. “¿Los trabajadores? Cada uno a lo suyo”.
- 4.3.3. “Ahora, al menos, podemos hablar con la Dirección”.
- 4.3.4. Delegados y Sindicalistas.

4.4. LA DIFICIL RESPUESTA SINDICAL: Algunos apuntes en torno a la Organización en la Acción Sindical.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES: ¿ LA FRACTURA OBRERA ?

Con este cuarto y último capítulo entramos de lleno en el análisis de los efectos más relevantes que implican - para trabajadores y sindicatos - las políticas de externalización productiva. Antes, sin embargo, no estará de más recordar sintéticamente los parámetros generales por los que vamos a transitar ahora:

- Como se ha detallado anteriormente, esta parte del estudio tiene como base **5 empresas de componentes**, aunque estas son de las más importantes que trabajan para Opel España. Entre ellas suman un volumen total de **plantilla** (2.320 trabj.) que **asciende a la 1/4 parte del que tiene la empresa central.**



- Aunque se trata de **empresas "auxiliares"**, debemos resaltar que **no son precisamente pequeñas empresas**, con un peso menor en el tejido productivo y empresarial de ese territorio; antes por el contrario, habrán de ser consideradas como empresas medianas - grandes. Y no lo decimos sólo por lo que atañe a su estricta ordenación cuantitativa, también para **resaltar su importancia y valor sindical**: volumen de trabajadores afectados, número de delegados elegibles, ámbito y complejidad de su acción sindical, posibilidades de extensión afiliativa…

- Aunque entre las empresas seleccionadas hay distintos niveles de desequilibrio en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales, **el tramo de descentralización que representan corresponde a las situaciones más favorables**. Por el momento no ha sido posible descender a aquellos otros casos (redes de cooperativas, empresas de tercer nivel ..) que forman parte de esa "cadena fragmentada" y en los que las condiciones relativas de trabajo y empleo, así como las posibilidades de acercamiento sindical, presumiblemente son mucho más desfavorables.

Pero no es únicamente el tamaño lo que define a las empresas como "grandes" o "pequeñas" en el sentido que suelen connotar estos calificativos desde la óptica de las relaciones laborales. Como se irá poniendo de manifiesto a lo largo de estas páginas, mas allá de la evidente diferencia de tamaño entre la empresa fabricante y sus empresas de componentes, las **distintas** características de sus **plantillas**, de sus **condiciones de trabajo** y empleo, así como de **implantación y organización sindical**, son **buena prueba de la segmentación laboral que conllevan estas nuevas prácticas reorganizativas de la producción.**

4.1. Los "nuevos" obreros industriales

Comenzaremos caracterizando las diferencias y similitudes entre las plantillas de las distintas empresas. Antes de entrar a realizar una descripción más detallada, quisiéramos llamar la atención sobre lo que es la principal conclusión a la que nos ha conducido su análisis: lo que nos vamos a encontrar en estos nuevos emplazamientos industriales es ante la **emergencia** de un **"nuevo" tipo de obrero industrial**, cuya configuración viene definida por la conjunción de **tres elementos** fundamentales: la **eventualidad** del empleo, la **juventud - feminidad** y el **hábitat rural**.

Estos elementos **difieren** sustancialmente de los que caracterizaron al **"obrero-tipo"** que se reclutó para trabajar en las **grandes factorías** de tipo **fordista**: En lo que al vínculo laboral se refiere, porque aquellos, aún siendo jóvenes cuando entraron a formar

parte de la empresa (generalmente como aprendices), lo harían en un contexto en el que las expectativas de futuro, así como las formas de socialización en el trabajo, tenían unos grados de certidumbre, seguridad e integración sociolaboral mucho mayores que en la actualidad. En lo que respecta al género, porque en aquel momento la incorporación de la mujer al trabajo era todavía muy minoritaria, y más aún en estas ramas industriales, en las que las plantillas eran abrumadoramente masculinas. En cuanto al hábitat porque, aún cuando su procedencia fuera rural (de hecho así sería, sobre todo en sus primeras fases), las empresas donde ingresaron se ubicaron en los cinturones industriales de las grandes ciudades, por lo que los trabajadores quedaron vinculados (emigración campo-ciudad) física, social y culturalmente a las formas de vida urbana.

En síntesis, que en el diseño de estos nuevos establecimientos - de "segundo" orden dentro de esta división del trabajo entre empresas - **el modelo** consiste en **reclutar la mano de obra** de entre los segmentos de trabajadores que *a priori* ofrecen las mejores garantías en cuanto **a costes laborales más bajos y mayor grado de control patronal**; aunque para ello tengan que ubicarlos en ámbitos socio-territoriales muy distintos a los que albergaron a las fábricas fordistas tradicionales.

4.1.1. Preferentemente "precarios"

De importancia vital para los hombres y mujeres de las clases trabajadoras, pues no disponen de otro medio para procurarse el sustento, el empleo y su estabilidad constituye un elemento central en cualquier intento de estudio del mundo del trabajo.

En la actualidad, los análisis sobre el empleo suelen aludir a las necesidades de ajuste (rápido y barato) de las empresas a las trepidantes fluctuaciones que imponen los "impersonales" mercados y la constante incertidumbre que generan, para en seguida reclamar la imperiosa necesidad de eliminar las (supuestas) rigideces de las normas que regulan la entrada y salida del mercado de trabajo.

En el mejor de los supuestos, esos análisis se asocian a las disfunciones macro-económicas (reducción de los niveles de consumo) que se derivan de la falta de garantías de "los potenciales consumidores" en circunstancias de "precariedad" e inseguridad laboral o de carencia de empleo.

Sin embargo, en muy pocas ocasiones se tratan los efectos que, dentro de la esfera de las relaciones laborales entraña el tandem "eventualidad / alto desempleo estructural" para los trabajadores. Para nuestro interés ahora, baste con decir que **el temor a la pérdida del empleo** - por despido o por no renovación - es, con mucho, el factor que mejor

puede ayudar a **explicar la forzada asunción**, y aún la completa interiorización, **del control y la autoridad empresarial**. Son los llamados **"efectos disciplinarios de la crisis"**, y con ellos, la más fácil aplicación, para la parte patronal, de formas de gestión y relación laboral, individualizadas, minimizadoras de la acción colectiva o, sencilla y llanamente, despóticas.

Pero no sólo eso pues, desde el estricto punto de vista de las pretensiones que presumen tener los "modernos" estilos de gestión de los "recursos humanos", se produce una abierta **contradicción** entre las aspiraciones patronales de una más intensa (quizá más bien, intensiva) **implicación de los trabajadores** en el trabajo **y** el efecto negativo que para su **motivación** conlleva tener un **contrato "eventual"**. Contradicción que, no obstante, **no parece preocupar** en exceso a quienes están al cargo de esa gestión, a la vista de la profusión con que se utiliza tales formas de contratación.

Respecto al análisis de la estabilidad en el empleo en nuestro universo de estudio, y aún a sabiendas que no es el único factor que la determina (por ejemplo, el coste del despido es mínimo para los trabajadores con una escasa antigüedad en la empresa), hemos comparado **la precariedad** existente en la siguiente Tabla:

TABLA Nº 4.2. Contratación precaria

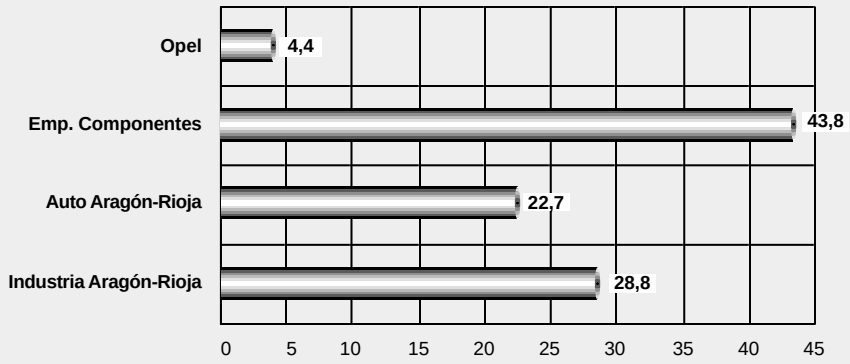
Empresas	Trabajadores eventuales	(%)
OPEL España	398	(4)
Empresas Componentes/5/	1.015	(44)
ACG Componentes	325	(35)
Unicables CISA	320	(43)
Asientos IFG	229	(60)
Bossal	71	(50)
Allied Signal	70	(64)

Elaboración propia. (Diversas Fuentes)

A la luz de los datos que figuran en ella, puede afirmarse que **la eventualidad que hay en estas empresas "auxiliares" (44%) es once veces superior a la de OPEL (4%).** Y así mismo (ver Gráfico Nº 4.1) que la eventualidad en ellas está muy por encima de la que hay para el conjunto de trabajadores industriales de Aragón y La Rioja (29%), o de la que existe entre los asalariados de ese ámbito territorial en las Ramas de Actividad de referencia (23%).

Aunque **las tasas de empleo eventual** varían considerablemente entre las empresas auxiliares, **en todos los casos son alarmantemente elevadas**: en el mejor de ellos, el de ACG Componentes (la más antigua y estrechamente vinculada a OPEL), 1 de cada 3 trabajadores tiene un tipo de contrato distinto al de "por tiempo indefinido"; mientras que **en los más desfavorables** - Asientos IFG (también dentro del grupo DELPHI) y Allied Signal - **la eventualidad afecta a casi 2 de cada 3 trabajadores**.

GRÁFICO 4.1. Trabajadores con contrato precario (en %)



En opinión de alguno de los directivos entrevistados, ese elevado grado de eventualidad quedaría explicado por la **reciente creación y/o el rápido crecimiento** de estas empresas. Y sin duda se trata de una línea de "argumentación" que no debemos dejar pasar inadvertida pues, efectivamente, tanto su "juventud" como, alternativa o adicionalmente, su rápida expansión, **son dos rasgos que caracterizan a estas empresas**.

- Desde ese punto de vista, estos podrían ser los casos de Bossal (creada en 1991 con 60 trabajadores / 1995=142), de Allied Signal (1993=40 / 1995=110) y de Asientos IFG (1991=180 / 1995=381), pues los recientes incrementos de plantillas - que son aproximadamente coincidentes con los volúmenes de empleo eventual - hacen plausible la idea según la cual, aún no habría transcurrido el tiempo "necesario" para que los trabajadores más recientes alcancen el anhelado contrato "por tiempo indefinido".

- Pero esa no puede ser la justificación para los otros dos casos. En lo que a ACG Componentes se refiere, esta empresa se implanta en 1983 (377 trabajadores) vinculada desde su inicio a la Corporación GM (OPEL se instala en Figueruelas en 1982). En 1991 tiene ya una plantilla de 808, mientras que para el periodo 92/93 se ve reducida, sin duda por efectos de aquella crisis, respectivamente a 732/762. Como quiera que esta empresa en 1995 -12 años después de su implantación y una diferencia de +214 trabajadores respecto a 3 años atrás- tiene "todavía" 377 (de 937) trabajadores con contratos precarios, **no parece que aquella hipótesis de "reciente implantación/rápido crecimiento" sea válida** para este caso.

- Similar es la conclusión a la que se llega, aunque con menos datos, en el caso de Unicables CISA. El origen de esta empresa se remonta a 1987 (50 trabajadores). En 1989, año en que entra la Corporación GM, la plantilla se eleva a alrededor de 600. Teniendo en cuenta que 7 años después (1995) su plantilla es superior sólo en 150 trabajadores (750), y que el empleo precario sigue afectando a 320 trabajadores, **tampoco** parece ser este el caso en que **la reciente incorporación de la mano de obra "explique" ese 43% de eventuales** que hay en esta empresa.

Por todo ello, cabe pensar que los **criterios** que conducen al uso y **mantenimiento** de tan **altas tasas de empleo eventual**, son los que se derivan de **la mayor "flexibilidad"** y margen de discrecionalidad en la gestión y dirección empresarial **y los menores costes** que comportan estas formas de contratación. Sobre todo si se tiene en cuenta que el volumen de producción y aún la pervivencia de este tipo de empresas está en función, casi exclusiva, de la fluctuación del volumen de producción de OPEL y de la duración (y condiciones) de los contratos que mantienen con la empresa central: en principio, por el tiempo de duración de un modelo de automóvil en el mercado y con un programa de paulatina intensificación en la reducción de costes.

En cuanto a las **modalidades de contratación**, en todas las entrevistas se harían alusiones a que, si bien anteriormente (se entiende que antes de la última "Reforma Laboral") la **modalidad** de contrato precario **"preferida"** por los empleadores era el de "prácti-

cas" [15], en la actualidad serían los contratos de **"lanzamiento de nueva actividad"** y el de "**por circunstancias de la producción":**

- *Antes se hacían de "prácticas", pero ya no. Ahora se hace el de "lanzamiento de nueva actividad" y los contratos "por producción". (CISA, pág. 13).* [16]

- *Ellos* (los nuevos) *tienen el de "lanzamiento de nueva actividad" y los demás estamos en "prácticas". Los que no somos fijos ya, en "prácticas". (Bossal, pág. 12).*

Tan solo podemos ofrecer cifras de la distribución de contratos según su modalidad para un caso, el de ACG Componentes. No obstante, estos datos parecen venir a confirmar esa tendencia: de 1993 a 1994 - periodo en el que presumiblemente comenzó el cambio - la plantilla de esta empresa se incrementaría en 162 empleos (de 762 a 924), mientras que el número de contratos correspondientes a esas dos modalidades de "nueva preferencia" asciende a 123 (que dicho sea de paso, constituían casi el 40% de los contratos precarios de esta empresa).

Sin duda, este cambio de tendencia no obedece a otra razón que no sea el mayor margen de maniobra e interés que ahora proporcionan a los empleadores dichas modalidades de contratación respecto a las de "aprendizaje" y "prácticas": mayor duración posible, causalidad más fácilmente justificable, 100% de la jornada laboral trabajando en el puesto...

Por último, para finalizar este epígrafe, abordaremos el tema de la forma más extendida de acceder al empleo en estas empresas; esto es, el de **la "informal" política de reclutamiento de la mano de obra** y de "selección" de personal.

Todos los entrevistados pondrían de manifiesto que en la contratación de nuevos trabajadores, **el factor** que más positivamente estarían **valorando** los empleadores serían las **relaciones y vínculos personales** (familiares, amistosos ...) **de los aspirantes** al puesto **con "algunos" trabajadores ya empleados** en esas empresas. Tan es así, que incluso los propios formularios de solicitud de empleo, contemplan un apartado para recoger esa "información":

15 Con toda probabilidad, bajo este término no sólo se incluya el tipo de contrato que le da nombre, sino también el de "aprendizaje", pues la terminología más popular y extendida tiende a confundir ambas modalidades. En nuestra opinión ello puede deberse a que los dos comparten la misma "causalidad", la formación en el puesto de trabajo, aunque las titulaciones requeridas sean distintas.

16 Los datos que figuran en los paréntesis de las citas literales, corresponden al nombre de la empresa donde se realizó la entrevista y al número de página de su transcripción literal.

- *A nosotros para entrar en esto, nos pidieron si conocíamos a alguien cuando fuimos a echar la solicitud.*

- *Ha sido la mayoría así. Digamos que uno es el hermano, el otro el cuñado, el amigo y así. (Bossal,pág.12).*

- *Si hay un apartado* (en el formulario de la solicitud) *que dice: "ponme al que conoces en la empresa y qué trabajo desempeña". (CISA, pág.13).*

- *Luego, el sistema que han seguido es que la gente que ha trabajado alguna vez en la empresa son los que vuelven a llamar cuando necesitan gente porque ya están ... ya conocen la marcha. (Allied Signal, pág.13)*

- *El enchufismo.*
  Parientes. Hay muchos matrimonios, muchos hermanos ....
  Es que estos dos hermanos son muy buenos, son muy obedientes (..) para que no haya conflictos. (ACG, pág.20).

Las ventajas que reporta ese "enchufismo" a los intereses patronales (así como a los intereses - particulares - de algunos trabajadores) son evidentes. Estas **prácticas "endogámicas"** de reclutamiento de la mano de obra son absolutamente **coherentes** con el **discurso patronal** más en boga (en más de una ocasión compartido desde algunas posiciones sindicales), que trata precisamente de asegurarse una total interiorización y asunción de sus objetivos por parte de los trabajadores. Es el discurso, de marcados tintes paternalistas, que trata de buscar paralelismos simbólico-ideológicos entre la organización social de la empresa y la relación familiar: "todos somos empresa", **"la empresa como una gran familia"**...

Su **objetivo** no suele ser otro que el de **poner en práctica mecanismos de relación laboral individualizadores e individualizantes**, que aseguren ilimitados márgenes de maniobra en el ejercicio de un control laboral unidireccional. La pretendida "organización familiar" no se plantea sobre una relación paterno-filial en la que la "prole" se encuentra en igualdad de condiciones (afectivas, materiales ...) frente al poder y la autoridad patriarcal; base sobre la cual, potencialmente podrían generarse alianzas entre los hijos para subvertir posibles órdenes represores o injustos, sino que el planteamiento suele ser desde el fomento de la competencia y la diferenciación entre "los iguales" para lograr "los favores paternos".

De tal modo, lo que guía esas políticas de reclutamiento y gestión, y esos discursos, no es otra cosa que ejercer un más fácil control de la mano de obra, desestructurando cualquier posibilidad de cohesión y cooperación entre los trabajadores y, con ello, minimizar y desvalorizar (o como mal menor, controlar) cualquier intento de organizar la instrumentación de los intereses compartidos; es decir, **entorpecer la construcción de las bases de la intermediación sindical en la relación laboral**.

4.1.2. Las mujeres y los jóvenes " primero"

Otras variables que resulta imprescindible abordar, para una mejor caracterización de los trabajadores de estas empresas, son la edad y el género. Nos interesaba conocer el diferencial que podía producirse entre ambos tipos de empresa respecto a la proporción, en la composición de las plantillas, de algunos **colectivos de trabajadores** ("mujeres" y "jóvenes") con unos condicionantes y características muy específicas, tal cuales son su **posición subordinada** - cuando no marginal - **en los mercados de trabajo y su alejamiento** - optativo o forzado - **respecto de las organizaciones sindicales.**

TABLA Nº 4.3. Proporción de empleo femenino y edad promedio

Empresas	Empleo Femenino		Edad promedio
	Nº	(%)	
OPEL España	399	(4)	37
Empresas Componentes/5/	765	(33)	27,7
ACG Componentes	205	(22)	29
Unicables CISA	398	(53)	25/27 (*)
Asientos IFG	72	(19)	30
Bossal	2	(1)	26/26 (*)
Allied Signal	88	(80)	24/25 (*)

Fuentes diversas: Elaboración propia.
(*) En estos casos, los datos corresponden a las estimaciones de los entrevistados.
Los restantes están contrastados con información de la empresa.

Posición de subordinación laboral (sobre todo desde la precariedad en el empleo), que unida a otros condicionantes de índole biológico-natural (el mayor potencial energético de la juventud) y de carácter socio-cultural (socialización de la mujer en el trabajo "manual" de tareas domésticas, en la autodisciplina del trabajo repetitivo...) (17), hacen a estos trabajadores y trabajadoras especialmente atractivos para la pretensión empresarial de maximizar la transformación de fuerza de trabajo en trabajo efectivo, al menor coste posible.

Comenzaremos por analizar los datos referidos a la **edad**. Ellos vienen a mostrar que la población trabajadora de las empresas de componentes (27,7 años) es, en promedio, 10 años más joven que la de OPEL (37). Lo que implica estar hablando de trabajadores bastante jóvenes, en comparación con la población activa española (37,7) y más aún respecto a los trabajadores empleados en la rama de "automoción" (40,7) (18).

Además, entre las empresas de componentes nos encontramos situaciones muy diversas: salvo los casos de ACG (29 años) y Asientos IFG (30) - las empresas más estrechamente vinculadas desde su origen al consorcio multinacional - cuyas plantillas pueden calificarse de "jóvenes", en los restantes casos se trata de plantillas "muy jóvenes" (25 años de media). Adicionalmente conviene resaltar que, guiados por nuestra experiencia *in situ*, creemos muy probable que esos datos estén ligeramente sesgados "hacia arriba", especialmente en el caso de Asientos IFG.

En lo que atañe al **género**, los datos de esa Tabla son suficientemente elocuentes: la proporción de empleo femenino en la empresa fabricante es del 4% (1 mujer por cada 22 hombres), mientras que en las empresas auxiliares es del 33% (1 mujer por cada 2 hombres). Ello significa estar hablando de unas tasas de empleo femenino particularmente altas: la proporción de mujeres empleadas en las ramas de actividad de referen-

17. Tanto en las entrevistas que realizamos para este estudio, como en otros que trataban sobre el sector de la electrónica, se manifestaron opiniones encaminadas a poner de manifiesto la preferencia patronal por las mujeres para la realización de determinados trabajos repetitivos y con un elevado contenido manual, como por ejemplo las costuras de las tapicerías de los asientos o algunas tareas relacionadas con el cableado, argumentando su mayor "habilidad", "destreza" y "aptitud" para este tipo de trabajos. "Casualmente", estas tareas correspondían a los puestos peor considerados.

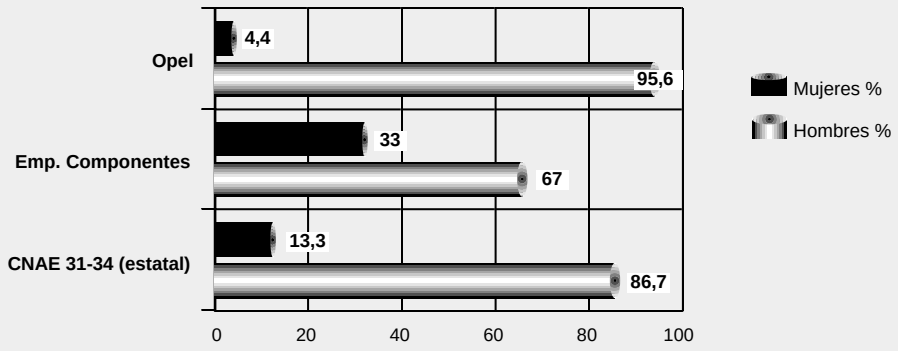
    Respecto a las evidentes ventajas de la "juventud", incluso alguno de los directivos entrevistados nos sugeriría que su preferencia por éstos obedecía a que "trabajan más y se ausentan menos" que sus compañeros más veteranos.

18. Fuente: E.P.A.; II Trimestre, 1995.

cia [19] es del 13,3%, muy distante tanto de la situación de OPEL como de la de sus empresas de componentes.

Sin embargo, como suele suceder, tras las medias aritméticas se esconden situaciones muy diversas. Entre nuestras empresas de componentes, los casos más extremos corresponden a las empresas no vinculadas al Consorcio GM: por un lado Bossal, empresa en la que apenas hay mujeres (tan solo 2), y por otro Allied Signal, en la que son amplia mayoría (80%). Sin duda, esta diferencia se encuentra ligada a los caracteres específicos de los diferentes procesos productivos y/o los diversos productos que se fabrican en cada una de ellas (respectivamente, fabricación de tubos de escape y montaje de cinturones de seguridad) y a los prejuicios culturales a ellos asociados. Por su parte, dentro de las empresas del Grupo DELPHI las diferencias oscilan entre el 19% (72 trabajadoras) de Asientos IFG y el 53% (320) de Unicables CISA.

GRÁFICO 4.2. Asalariados según sexo (en %)



4.1.3. Mano de obra verde

La característica que termina de configurar a este "nuevo" obrero industrial, reclutado para trabajar en estas empresas dependientes es su **procedencia y hábitat rural.**

19. Códigos C.N.A.E. Nº31 ("Fabricación de vehículos a motor") y Nº 34 ("Fabricación material eléctrico").

Aunque unidas a la empresa matriz por rápidas y sofisticadas vías de comunicación –tanto para el transporte de mercancías como el de información [20]–, todas estas empresas auxiliares se encuentran diseminadas a lo largo de en un ámbito territorial –el del valle del Ebro– de marcado acento agrícola.

Los casos de ubicación más acentuadamente rural corresponden a Allied Signal, que se encuentra situada en el mini-polígono industrial (solo 2 empresas) de Borja (pueblo de 4.069 hab., al noreste de Zaragoza) y a Unicables CISA, que es la única empresa industrial radicada en Belchite (sudeste de Zaragoza; 1.682 hab.).

Las restantes empresas también entran dentro de esta calificación genérica de zona rural, por más que su situación no sea la misma que las anteriores: ACG está situada en un polígono industrial cercano a Logroño; Bossal en el mismo polígono que OPEL (en Figueruelas); y Asientos IFG en el pequeño polígono industrial de Epila (a 40 Km. de Zaragoza y algo menos de Figueruelas).

No habiendo profundizado específicamente en aquellos aspectos, que son más propios de la ecología y la geografía humana, sí podemos afirmar que las consecuencias que se derivan de la localización de estas empresas en ámbitos rurales son variadas y no de menor importancia. Todo hace pensar en un **fuerte impacto socio-ambiental en estas zonas** (por ejemplo, la plantilla de CISA asciende a casi la mitad de la población de Belchite), sobre todo en aquellas que había un predominio agrícola abrumador y en las que, con anterioridad a la ubicación de estas empresas, a penas existía forma alguna de actividad industrial.

Ello se traduce en que la puesta en marcha de estas empresas implica un **evidente relanzamiento socioeconómico de estas comarcas que han evitado su inmediata desertización poblacional**, al ofrecer la posibilidad del empleo (e ingresos económicos) a un buen número de personas que de otro modo se hubieran visto obligadas a emigrar. En algunos casos, el número de personas afectadas es bastante más elevado del que se deduce del volumen de plantillas, pues la instalación de algunas de estas empresas (al menos Allied Signal y CISA), ha llevado aparejada la aparición de cooperativas dedicadas a realizar algunas partes de su producción.

20. Por ejemplo, las órdenes y especificaciones de lo que ha de ser producido en Asientos IFG (producción y entrega secuenciada de asientos, en el mismo orden en que los automóviles pasan por las cadenas de OPEL) se dictan a diario desde la empresa central a través de vías telemáticas de comunicación informatizada.

- *¿El paisaje? ya veis lo que hay. Es agrario total. Ya te digo, llevan casi ocho o nueve años que no han cosechado, que no han sembrado. Pero, si no fuera por la empresa esta … Belchite, como la comarca, esto … estarían los cuatro abuelos, porque la juventud estaría en Zaragoza trabajando. El impacto ha sido fuerte porque aparte de aquí, que estamos 750, luego en cooperativas ..* ***igual en todos los pueblos hay cooperativas. Mucha gente, mujeres, hombres, han montado cooperativas… A lo mejor hay familias que tienen a los dos chavales trabajando aquí y el padre y la madre están en una cooperativa****. O al revés. El impacto ha sido grande, muy grande en esta comarca. (CISA; pág.3).*

- *Hace tres años hubo 40 bodas, lo cual quiere decir … (CISA, pag.8).*

En el proceso de intensificación (¿hasta dónde?) de las prácticas de descentralización productiva, **estas cooperativas parecen constituir los eslabones semisumergidos** (o tal vez completamente hundidos bajo la "línea de flotación") **de la fragmentada cadena de montaje; pues tienen todos lo visos de consistir en una suerte de "trabajo a domicilio"**, más parecido a las prácticas anteriores al capitalismo industrial de los siglos XVII y XVIII, que al mítico "teletrabajo" que tanto gusta teorizar a los visionarios de este fin de milenio, como prototipo de trabajo en los albores del siglo XXI.

Es precisamente en estos ámbitos más rurales en los que, por las peculiares características de sus formas de organización social, resulta más sencillo poner en funcionamiento este tipo de "cooperativas" en las que el "ahorro" empresarial, en términos de costes del factor trabajo, debe resultar considerablemente elevado:

- *La hora de la cooperativa cuesta a 900 Ptas. y aquí en la fábrica cuesta a 1.200, o sea que les sale muchísimo más barato.*

- *La gente de las cooperativas son autónomos, y al ser autónomos los pagan el subconjunto a 6 ptas. o a 20, eso ya según el trabajo que tengan.*

- *¿CUANTA GENTE PUEDE HABER EN ESAS COOPERATIVAS?*
  Ni se sabe. Porque la gente que están trabajando en esas cooperativas, a parte del tiempo que está en cooperativa, se lleva el trabajo a casa , y ahí trabajan los críos, al marido, la abuela, trabajan todos.

- *Toda la gente que está trabajando en cooperativas, por lo menos al principio era gente mayor. Señoras que atendían su casa y a la vez hacían cables a su ritmo, a su horario y como querían (..) Ahora han tratado de evitar eso y el que está en una cooperativa pues tiene su trabajo, tiene su faena y han tratado de sacarlas fuera de las casas (CISA, pág.3).*

Todo ello nos lleva a pensar que **la ubicación fabril en estos ámbitos** socioterritoriales **resulta muy rentable para el interés empresarial**. Además de otro tipo de ventajas comparativas (por ejemplo, lo costes asociados a la localización industrial) se dan condiciones muy favorables para que los costes del factor trabajo sean comparativamente menores que si se situaran en ámbitos urbanos. Y ello por varias razones:

- En primer lugar, porque es muy posible que en no pocos casos los trabajadores compaginen el trabajo en la fábrica con algunas labores agrícolas, ya bien sea en calidad de propietario o como jornalero [21]. Lo que sin duda puede repercutir en una tendencia "a la baja" de los costes salariales. Unido a esto, y por lo que se deduce de lo anteriormente expuesto respecto a la forma en que se "organizan" la cooperativas, la concentración en una misma unidad familiar de empleos (o ingresos) [22]– no necesariamente agrícolas - también puede contribuir a validar esa hipótesis.

- En segundo lugar, porque es más que probable que el "coste de la vida" sea sensiblemente más barato en estas zonas rurales (en especial, para un bien tan esencial y de costes tan elevados como es la vivienda).

- Por último, porque es probable que en estos casos, y por motivos culturales y de condiciones objetivas de vida y trabajo, también la maximización de la transformación de fuerza de trabajo potencial en trabajo efectivo sea bastante más sencilla: "*Son gente que está muy acostumbrada al trabajo duro, del campo y bueno resisten bien". (CISA; pág.8).*

4.2. La segmentación de las condiciones de trabajo

En este apartado vamos a tratar de reflejar algunas de las diferencias que se producen entre las condiciones de trabajo que disfrutan (o sufren) los trabajadores empleados en las diversas empresas que son objeto de este estudio.

21. En nuestra visita a Logroño (ACG) no serían pocas las referencias a que muchos de sus trabajadores tendrían su empleo en esta empresa, no tanto como fuente principal de ingresos, sino como modo de tener aseguradas las prestaciones a que da derecho el trabajo por cuenta ajena (seguro de enfermedad, accidente, pensiones …)

22. Cabe pensar que el modelo de estructura familiar en estos ámbitos - sus hábitos, costumbres, y formas de organización y relación - no se corresponda del todo con el modelo más al uso de "familia nuclear urbana", y guarde aún algunas reminiscencias de modelo de "familia extensa", en la que en un mismo hogar conviven más de dos generaciones de una misma familia (padres, hijos, abuelos) y en las que se produce una mayor sujeción y cooperación entre sus componentes respecto a los ingresos y los bienes familiares globales.

El concepto **"condiciones de trabajo"** es a la vez amplio e impreciso, abarcando todas aquellas materias que, de un modo u otro, rodean el hecho de la prestación y la remuneración del trabajo. Sea como fuere, lo que resulta indudable es que se trata de **aspectos esenciales para las condiciones de vida de las personas**, tanto dentro como fuera de los espacios de trabajo, y de un **elemento fundamental de estructuración y diferenciación social**.

En nuestro análisis no hemos podido atender todos los aspectos que abarca este concepto (en especial cabe resaltar el no haber tratado más en profundidad algunas cuestiones relativas a la organización del trabajo y la salud laboral). Sin embargo, los temas que tratamos son de los más importantes: la clasificación, promoción y formación profesional, el salario y los tiempos de trabajo. En todo caso, el contenido de cada uno de ellos pone de manifiesto, con bastante nitidez, la idea genérica de segmentación laboral que está en la base de estas prácticas de descentralización productiva.

4.2.1. Clasificación, Formación y Promoción Profesional.

En primer lugar abordamos las materias que están relacionadas con el encuadramiento y la cualificación de las plantillas (clasificación, formación y promoción profesional); es decir, aquellas que implican, por un lado, las exigencias genéricas - y pretendidamente contractualizables - del cometido del trabajo que realizan los trabajadores (la prestación debida) y, por otro, su contraprestación (la retribución salarial), así como los cambios a que se ven sometidos. Sin embargo, en un sentido más amplio, el **encuadramiento profesional es la expresión formalizada de la división del trabajo y del reparto de papeles y estatus en los espacios laborales**. En suma, un elemento esencial de estructuración y jerarquización sociolaboral.

Atendiendo a la **clasificación profesional**, la población laboral que venimos estudiando está distribuida de la manera que figura en la Tabla Nº4.4. y el Gráfico Nº 4.3. Tratándose de **empresas netamente industriales**, no es de extrañar que casi todos **los trabajadores** de estas empresas sean **de "cuello azul"** (85%) y, muchos menos, de "cuello blanco" (15%). Y tratándose sobre todo de **empresas de montaje** (bien del automóvil en su conjunto, bien de partes de éste), tampoco es ninguna sorpresa que una gran mayoría (70%) de esa población laboral **esté clasificada entre las categorías inferiores** (como obreros "sin cualificación").

Las propias características técnicas y organizativas del proceso productivo del automóvil, facilitan la posibilidad de requerir abundante mano de obra no necesariamente muy cualificada o especializada; salvo en las centrales de las corporaciones multinacionales

donde suelen concentrarse las mayores inversiones en I+D, así como la elaboración de los productos que requieren de una mayor sofisticación tecnológica y unos niveles más altos de cualificación profesional.

Ahora bien, **dentro de esa fuerte tendencia** consustancial al sector, se producen importantes **diferencias entre la empresa central y sus empresas satélites**. Así, la proporción de trabajadores clasificados como **"especialistas" (obreros sin cualificación), en OPEL es del 68%**, mientras **en las empresas de componentes se eleva hasta el 79%**. Esto es, mientras en aquella hay 4,2 "no cualificados" por cada obrero "con cualificación", en las empresas auxiliares son 7,7. En fin, mientras en la empresa fabricante hay 5,3 "obreros" por cada "empleado", en las empresas de componentes la relación es de 7,9.

TABLA Nº 4.4. Distribución plantilla según categorías profesionales (En cifras absolutas y relativas para cada empresa)

Empresas	Plantilla	Obreros No Cualificados (1)		Obreros Cualificados (2)		Empleados (3)	
	(100%)	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)
OPEL España	9.042	6.153	(68)	1.455	(16)	1.434	(16)
Empresas Componentes/5/	2.320	1.823	(79)	236	(10)	261	(11)
ACG Componentes	937	739	(79)	96	(10)	102	(11)
Unicables CISA	750	564	(75)	66	(9)	120	(16)
Asientos IFG	381	311	(82)	43	(11)	27	(7)
Bossal	142	120	(85)	13	(9)	9	(6)
Allied Signal	110	89	(81)	18	(16)	3	(3)

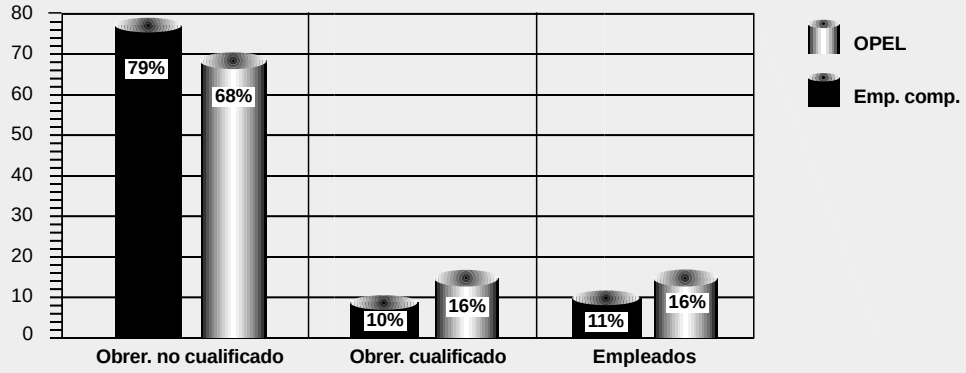
Elaboración propia. (Diversas Fuentes).
(1) Corresponde a la categoría de "Especialistas".
(2) Incluye tanto a los "Oficiales" como "Encargados" y "Jefes de Equipo".
(3) Incluye todos los empleos "Administrativos", así como los "Staffs" de Dirección.

Como siempre, entre las empresas de componentes también se producen algunas diferencias. Así, por ejemplo, no es tan anecdótico el hecho de que, tanto en Bossal como en Allied Signal, cuando preguntamos a los delegados sindicales por la distribución en categorías, y aunque no disponían de cifras, en seguida obtuvieron "de memoria" el número de especialistas, restando del total los pocos casos que no lo eran: *"Hay tres encargados, dos oficiales de primera, uno de segunda..., siete de tercera, tres en logística, cinco jefes y una secretaria...Los demás especialistas. (Bossal, pág. 11)"*.

Se trata, claro está, de las empresas con los volúmenes de plantilla más pequeños y sin vinculación con la Corporación GM, aunque pertenecen a otros grupos transnacionales. Y, como figura en la tabla correspondiente, las que tienen mayores proporciones de especialistas: 85% en Bossal y 81% en Allied Signal. Y menores proporciones de empleos "de oficina": 9 personas en Bossal y tan solo 3 en Allied Signal [23].

Por otra parte, son estas dos empresas - junto a CISA y Asientos IFG- en las que esta categoría de especialista es única; es decir, no se produce una subdivisión dentro de ella en diversos "niveles salariales", como sucede en ACG y OPEL lo que, desde un determinado punto de vista, implica una estructuración categorial más compleja. Hecho que se hace aún más evidente en el caso de OPEL, al haber puesto en marcha (actualmente en revisión y actualización) Técnicas de Valoración de Puestos de Trabajo.

GRÁFICO 4.3. Estructura de categorías (en %)



23. En esta empresa hay, como único responsable, un "encargado de personal", ya que todas las tareas de dirección y administración se llevan desde la casa central en Cataluña.

Con el encuadramiento mayoritario en una única categoría y nivel retributivo, hay en estas empresas una tendencia extrema a la igualación (al menos formal o nominal) de los trabajadores de "taller" que, dicho sea de paso, constituyen la base social por excelencia de las organizaciones sindicales de origen y cultura "obrerista" [24].

Desde la óptica de las posibilidades de articulación de mecanismos de acción colectiva, esa igualación podría entenderse como **la constitución de una base común,** tanto desde un punto de vista objetivo (tareas y salarios del mismo nivel), como subjetivo (autopercepción del mismo estatus). Base **sobre la cual podría cimentarse un universo simbólico compartido, que actuara como elemento unificador e integrador del colectivo (¿conciencia de clase?)**; pues en apariencia todos los trabajadores estarían compartiendo una misma posición y situación, dentro de la división y estructuración funcional y jerárquica de la empresa y, por ello, unos problemas, necesidades o anhelos laborales muy similares.

Como se irá poniendo de manifiesto - y muy probablemente el lector ya sepa - **esto nunca es del todo así**. Además del elevado grado de **influencia** que sin duda ejercen **otros importantes factores "externos"** de socialización y relación, ajenos al espacio laboral concreto (de carácter social e ideológico-cultural a nivel macro, por así decir); dentro de estos entornos laborales, sus gestores y directivos ponen en marcha **mecanismos de trato diferenciado y discriminatorio** que, no teniendo su traslación a efectos de reconocimiento formal en la "categoría", implican para el trabajador **la esperanza** (real o imaginada, presente o futura) **de ocupar posiciones y situaciones matizablemente distintas**, dentro de esa misma división y estructuración del trabajo. Por ejemplo cuando, en la organización del trabajo, se "premian" (o "castigan") las diversas actitudes (más que las aptitudes) de los trabajadores con la asignación de aquellos puestos y tareas que, por diversas razones, están mejor o peor considerados (más cómodos, mejor situados para potenciales promociones, mejor pertrechados ante eventuales ajustes …).

24. Con este comentario no pretendemos decir, tan siquiera insinuar, que la organización de la acción sindical haya de estar orientada exclusivamente hacia los segmentos "obreros" de las clases trabajadoras. Es obvio que las organizaciones sindicales con vocación generalista también han de dirigir su atención y sus esfuerzos hacía una mayor influencia entre los restantes colectivos de trabajadores (técnicos, administrativos, cuadros ….). Tan solo pretendemos poner de relieve que, en este tipo de empresas, las deficiencias de implantación y vinculación sindical empieza por los colectivos que tradicionalmente han sido - y en buena medida siguen siendo - sus propias bases "naturales". Y así también que, por la estructuración de estas empresas, es entre estos colectivos "obreros" donde las acciones de extensión afiliativa pueden tener, incluso desde un punto de vista estrictamente estadístico, unos mejores resultados.

Una tímida incursión en algunos de los aspectos que pueden modificar esa "foto fija" de las categorías, como son **la formación profesional**, como modo de incrementar la cualificación profesional, y los mecanismos de **promoción profesional**, como articulación del sistema que conduce al reconocimiento formal de ese incremento de cualificación, nos ofrecen la posibilidad de hacer una primera aproximación a la contradicción sugerida ahí arriba.

En lo que respecta a **la formación profesional** en la empresa, todas las referencias fueron encaminadas a plantear una situación en la que, salvo algunos cursillos hechos al inicio de la relación laboral (ligados a la forma de contratación, es decir cuando se hacían contratos de "aprendizaje"), la realidad actual es que los programas formativos **están dirigidos** casi exclusivamente, bien **a los directivos** o **mandos intermedios**, bien a los **empleos de tipo administrativo**; y que en todo caso, la evaluación de las necesidades de formación, así como la selección de los trabajadores susceptibles de ser formados, es una decisión que toman unilateralmente los gestores empresariales:

- *Hasta ahora los cursillos los han hecho los que han querido ellos: tú, tú y tú.*
- *Es que eran de empresarios. (Bossal, pág.14).*
- *El año pasado creo que se hicieron de informática y de inglés … Pero la gente de abajo entra poco en esos cursillos, va todo más aquí arriba, a las oficinas que a los de abajo. (CISA, pág.16).*
- *La gente que está trabajando ha hecho un curso del INEM para prácticas y demás… que consiste en venir a trabajar, estar un mes trabajando sin cobrar.*
- S*í, los últimos que han entrado no han hecho cursillos, han entrado directamente a trabajar. (Allied Signal, pág.14).*

Las referencias a la **promoción profesional** son, en la mayoría de los casos, todavía más desesperanzadoras, pues ponen en evidencia lo apuntado antes en cuanto a la **total discrecionalidad empresarial**:

- *Aquí esto de **la promoción va a dedo.***
- *A lo mejor el encargado les pasa una lista … pero no por cualificación ni nada. Si les caes bien, si ve … ya te digo, los últimos oficiales que se hicieron, cuanto más latigueros mejor.*
- *Ni antigüedad, ni nada. (Bossal, págs.12/13).*
- *Sí, lo mismo que para contratar: el enchufe.*

- *Aquí se ponen las convocatorias en el tablón de anuncios. Pero ya están ..*
- *Hemos querido participar, pero no hay manera. Ellos dicen que saben cual es el más adecuado para ese puesto. (ACG, pág.22).*
- *Aquí no hay ningún tipo de promoción. Los primeros puesto los eligió la empresa, según sus criterios .. y ya no ha habido más promoción. Más o menos toda la plantilla está igual. (Allied Signal, págs.14/15).*

4.2.2. Los Salarios

A nadie habremos de convencer de la importancia esencial del salario pues, además de ser una de las materias consustanciales a la relación laboral es, en sí, uno de los determinantes esenciales de la posición social. En torno a los salarios y con los datos de que hemos dispuesto se ha elaborado la Tabla Nº4.5. Como puede apreciarse, en ella solamente hacemos figurar los salarios correspondientes a la categoría de "especialista". Ello obedece a dos razones principales: porque así es suficientemente representativa, por cuanto - como se ha visto - en ella se encuentran encuadrados la gran mayoría de los trabajadores de estas empresas. Y así también, porque incluir tablas salariales

TABLA Nº4.5. Salario base, complementos y total salario bruto anual/mensual para la categoría de especialista. (En miles de Ptas.) (1)

Empresas	Salario Base (A)	Pagas Extras (B)	Incentivos (C)	T. Bruto Año (A+B+C)	T. Bruto Mes (A+C/12)
OPEL	1.171	192	805	2.169	165
Empresas Componentes (media)	1.066	175	312	1.558	115
Convenio Zaragoza (ii)	1.022	168	163	1.353	99
ACG Componentes (i)	1.144	188	448	1.780	133
Unicables CISA(i)	1.078	177	207	1.463	107
Bossal (iii)	1.022	168	420	1.610	120
Allied Signal (iv)	1.022	168	173	1.363	100

Elaboración propia. Diversas Fuentes:
(i) Convenio Colectivo de Empresa.
(ii) B.O.P. 27.VII.94 (Lex Nova).
(iii) Fotocopia nómina.
(iv) Entrevistas.

(1) Como va a suceder a partir de ahora en más de una ocasión, no se ha podido obtener datos para Asientos IFG.

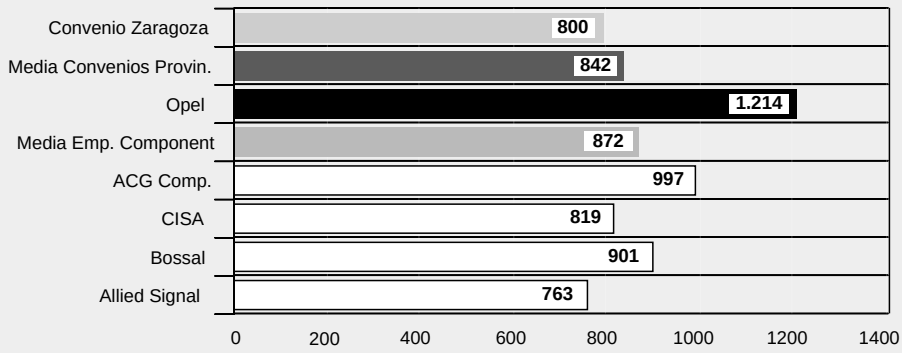
para todas las categorías, además de resultar profusamente complejo, no hubiera hecho sino alargar y entorpecer innecesariamente este informe.

No obstante, antes de entrar a analizar específicamente esos datos, parece oportuno tratar de establecer algún parámetro externo que nos posibilite evaluar, de algún modo, **en qué medida estos salarios son más o menos "altos o bajos".**

Para ello tan sólo hemos dispuesto de una estudio de la organización patronal Confemetal sobre la negociación colectiva de 1994 (25). En él, y con objeto de posibilitar la comparación de los salarios en los distintos Convenios Provinciales se llega a la convención de adoptar como unidad de medida "la retribución de un trabajador con diez años de antigüedad por hora trabajada". (26)

Para establecer en que medida las retribuciones de estos trabajadores son más o menos elevadas, nosotros hemos procedido a realizar el mismo artificio. Para ello hemos dividido el "total salario bruto anual" entre las horas fijadas en el Convenio Provincial de referencia más representativo, el de Zaragoza (1.786 horas/año). Los datos obtenidos -agrupados en el Gráfico Nº4.4.- nos vienen a mostrar alguna información de interés:

GRÁFICO 4.4. Salario/hora (en Ptas)



25. Fundación CONFEMETAL; "La Negociación Colectiva en la Industria del Metal en 1994"; Madrid. Abril,1995.

26. En los mismos términos que expresa dicho estudio: "Con la elaboración de los cuadros de retribución-hora se ha intentado calcular el importe salarial directo/hora en base a las tablas de los convenios provinciales para la industria Siderometalúrgica de 1994.
Para ello se han tomado en consideración , en cada caso, los conceptos de percepción más generalizada (salario base, pagas extras, plus de actividad o asistencia, plus de transporte, etc.) En cambio no se han considerado aquellos otros conceptos retributivos que corresponden por definición a circunstancias específicas de un puesto de trabajo (toxicidad, jefe de equipo, quebranto de moneda, etc.) ni los que se abonan por trabajos realizados fuera del horario de convenido (horas extras, festivos, etc.)". (Op.C.; pág.54)

- En primer lugar, una advertencia sobre los datos de ese gráfico: el que a Allied Signal (cuyas tablas salariales son ligeramente superiores a las de su Convenio Provincial) le corresponda un salario/hora (763 Ptas.) menor que el del Convenio de Zaragoza (800, según los cálculos de Confemetal), es producto de las distintas bases de cálculo (el estudio mencionado incluye 10 años de antigüedad y otros pluses salariales que no son de percepción por los especialistas de esta empresa).

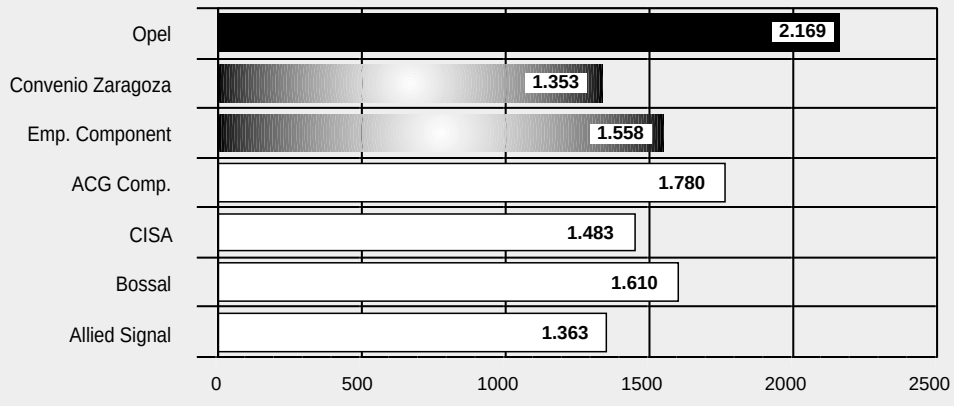
- En segundo lugar, que el salario/hora "provincial" de Zaragoza es un 5,25% menor que el correspondiente a la media estatal.

- Sólo en dos casos, los salarios/hora están por debajo de esa media "interprovincial": Allied Signal (10,4% menor) y CISA (2,9). Mientras que los tres restantes superan dicha media: Bossal en el 7%; ACG en el 18,4% y OPEL en el 44,2%.

- La media del salario/hora de las 4 empresas de componentes, a penas supera esa media estatal en un 3,6%.

Ciñéndonos exclusivamente a los resultados que presenta la Tabla Nº4.6, (resumidos en el Gráfico Nº4.5.), y como era de esperar, **los salarios de la empresa central** son muy superiores a los de las empresas periféricas: Refiriéndonos al "total bruto anual", **un 38,2% más que la media de las empresas de componentes**, un 59,2% más que la empresa con salarios más bajos (Allied Signal) y un 21,9% que la empresa con salarios más altos (ACG Componentes).

GRÁFICO 4.5. Salario Bruto Anual (en miles de ptas.)



Debemos precisar además, que estamos hablando del "nivel salarial" más bajo para la categoría de especialista dentro de OPEL, habiendo una diferencia del 20% entre el "total bruto" del nivel más alto y el de más bajo. Aunque también ha de decirse que, de los 5 niveles salariales, los dos más altos se corresponden en la cuantía con los que perciben, respectivamente, los Oficiales 1ª y los Oficiales 2ª.

Así mismo resaltar que es en esta empresa donde el concepto retributivo de "incentivos" adquiere un mayor peso relativo sobre el "total bruto": un 37,1%; mientras esa misma proporción para la media de las 4 Empresas de Componentes es de un 20% y del 12% para el convenio provincial de Zaragoza.

En relación únicamente a las **empresas de componentes**, decir que también entre ellas se producen **importantes diferencias salariales**. Así, **entre la que mejor retribuye a sus especialistas** (ACG Componentes) **y la que peor lo hace** (Allied Signal) hay una diferencia en el "total bruto" de **417 mil ptas./año (el 31%).**

Por otra parte, tan solo dos empresas - Bossal y, como no, Allied Signal - mantienen el "salario base" del convenio provincial de referencia. Sin embargo, si bien en esta última los trabajadores afectados perciben prácticamente el mismo "total bruto anual" que el convenio de Zaragoza (sólo alrededor de 10 mil ptas. más al año); el caso de Bossal es distinto por cuanto su nómina es incrementada en un 38,8% sobre el salario base, como consecuencia de la aplicación de dos complementos salariales: "incentivos" y "actividad". Por último añadir que en Bossal hay un "plus de transporte" (alrededor de 11 mil ptas./mes) que no figura en la Tabla correspondiente.

En lo que a CISA respecta, debemos decir que esta empresa es la única - desde la entrada en vigor [27] de su primer Convenio Colectivo (95/97)- que va a poner en marcha un sistema de incentivos variable en función de la "productividad" y basado en un doble concepto: el "rendimiento individual" y la "productividad-calidad global de la planta". Obviamente el importe que figura en la Tabla correspondiente es la cantidad pactada como "mantenimiento pago de incentivos"; es decir, la cantidad mínima que se percibirá en caso de no alcanzar esos importes mediante el sistema variable de primas por productividad. En cuyo caso, los especialistas de esta empresa estarían percibiendo un salario bruto más bajo que, por ejemplo, el de Bossal, pese a que CISA supera el "salario base" del convenio provincial en un 12%.

27. El Convenio se firmaría con posterioridad a la realización del trabajo de campo de este estudio.

Finalmente, que ACG Componentes, igual que OPEL España, mantiene diversos niveles salariales para la categoría de especialista. Concretamente 5 niveles, siendo la diferencia entre el más bajo y el más alto (que coincide con el nivel retributivo de los "Oficiales de 3ª) de un 36% del "salario base".

En **resumen** que, conforme se ha puesto de manifiesto, **existe un más que notable diferencial retributivo entre la empresa fabricante y las de componentes, así como entre estas últimas.** Diferencial que, estamos seguros, sería más amplio si hubiera sido posible realizar un análisis más detallado del conjunto de las retribuciones salariales (horas extras, plus de nocturnidad, transporte, puntualidad, primas de calidad ...) así como de "otros gastos de personal" que, no considerándose retribuciones salariales directas, si suponen importantes beneficios y mejoras sociales para los trabajadores (comedor, economato, seguros de vida, complementos por ILT, ayudas por adquisición de viviendas) .

Aún así, en nuestro afán por hacer más significativos y elocuentes los datos obtenidos, con ellos hemos procedido a hacer una última y más sintética **estimación de lo que supone ese diferencial salarial**. Nos hemos situado **en el supuesto de que los trabajadores de estas empresas de componentes estuvieran empleados en la empresa central.** Y de ese modo, a partir de los salarios brutos anuales, hemos procedido a calcular el importe a que asciende la diferencia salarial global entre lo que percibirían los 1.823 especialistas de las 5 empresas de componentes [28] si tuvieran "salarios OPEL" (3.954 mill.ptas) y lo que perciben realmente en sus empresas (2.934 mill.).

La cantidad obtenida -1.014 mill.ptas.- es lo que en teoría OPEL se habría ahorrado en salarios [29] en 1995, por el hecho de tener "descentralizada" esta plantilla. Es decir, **por cada especialista** que trabaja **fuera de OPEL**, esta empresa se ahorra una cantidad superior al **1/2 millón de ptas./año**. O dicho de otro modo, que **con ese diferencial global de salarios puede mantenerse una plantilla adicional de 468 trabajadores**.

4.2.3. Los Tiempos de Trabajo.

Obviamente, también en lo referente a esta materia, las condiciones de trabajo en OPEL son bastante más favorables que las de las empresas de componentes.

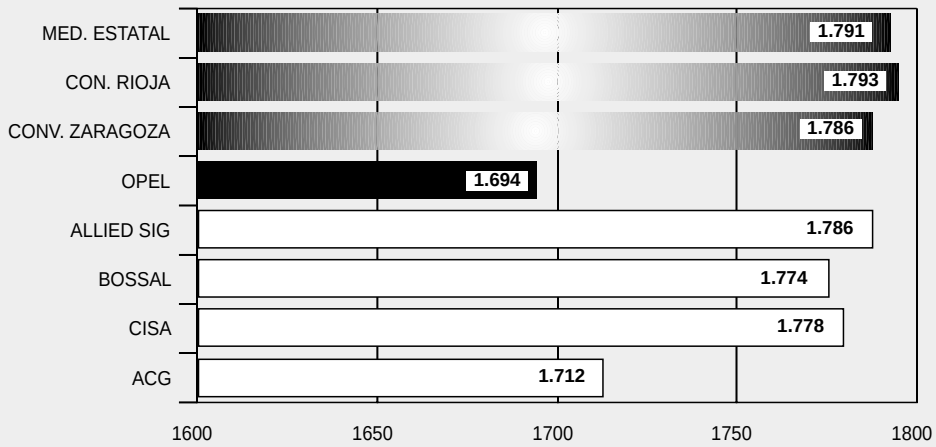
28. Para poder realizar esta estimación con referencia a la plantilla de las 5 empresas, a los 311 especialistas de Asientos IFG les hemos asignado el salario medio de las otras 4 empresas. Así mismo recordar que los cálculos se han realizado sobre la base del nivel salarial más bajo de la categoría de "especialista".

29. A este supuesto ahorro habría que añadir, además de los conceptos retributivos y las ventajas sociales no contemplados en este estudio, un 30% adicional en concepto de "cotizaciones sociales por cuenta del empleador".

Para comparar **las jornadas anuales** hemos elaborado el siguiente Gráfico Nº4.6. Sobre él comentar en primer lugar que la jornada anual que fija el convenio de Zaragoza es 5 horas menor que la media estatal [30], mientras que el de La Rioja la supera en 3 horas.

Por otro lado, que **la jornada en OPEL es** 92 horas inferior a la del Convenio de la provincia donde se ubica y **68,5 horas menor a la jornada anual media de las 4 empresas de componentes**. Además, que las diferencias más extremas entre OPEL y estas 4 empresas varían entre las 18 horas menos respecto de ACG y las 92 horas menos respecto de Allied Signal que, como no, es la única empresa que mantiene la jornada anual que dicta el Convenio Provincial.

GRÁFICO 4.6. Jornada anual/trabajador (en horas)



Como hicimos con los salarios, para presentar de un modo sintético el diferencial en el tiempo de trabajo hemos realizado una **estimación del tiempo que trabajan "de más" al año** los 2.320 trabajadores de las 5 empresas de componentes [31] **respecto a la "jornada OPEL"**. Su resultado ha sido que **en 1995** estos harían un total de **127.444 horas más**; es decir, que en el supuesto de que estos trabajadores fueran de OPEL - y el resto de los factores que intervienen permanecieran invariables -, **para hacer ese mismo trabajo haría falta emplear otros 75 trabajadores más**.

30. Fuente: Fundación CONFEMETAL; Op.C.

31. Al igual que en la estimación de los salarios, a falta de otros datos hemos asignado a Asientos IFG el valor de la jornada media de las otras 4 empresas.

Pero no son esas todas las diferencias que existen en cuanto a tiempo de trabajo se refiere. Las que mencionamos a continuación también contribuyen a hacer muy diferentes "las condiciones de vida" en el trabajo, en unos y otros establecimientos laborales.

En lo que respecta a **la jornada diaria**, en todas las empresas es de **8 horas** de jornada continuada para los trabajadores de "producción"; aunque hay **importantes diferencias en cuanto a tiempo efectivo de trabajo** (32):

- En todas ellas hay una **"parada"** de 15 minutos de "bocadillo" (18 en OPEL) que corre por cuenta del trabajador, de manera que es un tiempo que hay que recuperar (por ejemplo, en Allied Signal lo hacen trabajando algunos sábados al año).

- Sin embargo, los regímenes de **"pausas"** son muy distintos: en OPEL disponen - con las oportunas pautas para su regulación - de 35 min. por cuenta de la empresa; en ACG ese tiempo se reduce a la mitad (18) y en Allied Signal y Unicables CISA a menos de la tercera parte (10), aunque en esta última, 5 minutos son por cuenta del trabajador. En Bossal no hay tiempo estipulado para estas pausas, lo que no significa que no haya.

Todos lo trabajadores "de producción" de estas empresas tienen algún **sistema de trabajo a turnos,** en unos casos a 3 y en otros a 4. En todas las empresas, a excepción de Allied Signal, para los de "Mañana" y "Tarde" hay organizado algún sistema rotativo en la asignación de turno (semanales en OPEL, quincenales en CISA). Para el turno de "Noche" hay una mayor gama de posibilidades, aunque lo más frecuente es que sean voluntarios y que la permanencia en él sea más continuada.

Respecto a las **vacaciones**, en las tres empresas de la Corporación GM (OPEL, ACG y Unicables CISA) disponen de 26 días laborables al año y de 30 días naturales en Allied Signal y Bossal. **Lo significativo aquí,** no es sólo el menor tiempo vacacional de estas empresas de componentes, también **la dependencia que tienen todas ellas del calendario que fija OPEL-España**: casi todas ellas tienen 3 semanas en Agosto y 1 semana entre las fiestas navideñas. En el caso de OPEL esto constituyen las vacaciones colectivas (aprox.18 días laborables) quedando un resto de 8 días de relativa libre disposición para el trabajador (6 en el caso de ACG).

32. Tan es así, que por ejemplo los trabajadores que tiene CISA destacados en las propias instalaciones de OPEL (haciendo los últimos ajustes en los componentes que suministran, según las especificidades concretas - modelo, equipamientos, extras … - de cada automóvil que pasa por la cadena), están considerados como "privilegiados" por sus compañeros de Belchite, dado que disfrutan de los mismos tiempos de descanso (paradas o pausas), así como de las mismas condiciones ambientales y de ritmos de trabajo que los trabajadores de OPEL.

El último tema que abordamos, relacionado con el tiempo de trabajo, es el de **las horas extras**. Sobre este aspecto no se ha podido disponer de datos suficientes como para ordenarlos en una tabla o gráfico del tipo de los que venimos haciendo. Pero sí de la suficiente información como para **reconocer la importancia y utilidad de este "recurso", tanto para solventar los aumentos de las cargas de trabajo** - sin necesidad de aumentar el empleo - como para proporcionar unos ingresos extras (aunque sea a costa de trabajar más), que complementen los exiguos salarios que tienen la mayoría de estos trabajadores, o sencillamente aumentarlos cuando no lo son tanto.

En este sentido, las horas "extras" cumplen **una función adicional** a la de servir como recurso "flexible" ante inesperados aumentos de trabajo: la de ser un **mecanismo de amortiguación del descontento** (más o menos manifiesto) que puede generar una relación salarial perversa y de gestión arbitraria de la mano de obra, al premiar (o castigar), a según que trabajadores, con la posibilidad o no de realizarlas.

Todas las referencias de las que disponemos son para **1994**, periodo que fue especialmente propicio para la realización de horas extras y ello por dos razones: el aumento de las ventas (la facturación de OPEL aumentaría en un 33% respecto al ejercicio anterior) y la puesta en marcha de la fabricación de un nuevo modelo (el "Tigra"). Lo cual viene a mostrar un vez más**, la elevada dependencia de las empresas de componentes respecto a la empresa central.**

En ese año **OPEL** realizaría un total de **835.051 horas extras** (el **equivalente** a la jornada anual de **493 empleos**); esto es, 93,3 horas por trabajador. Y en ACG se "echaron" 130.000 (76 empleos; 138,7 horas por trabajador).

Para las otras empresas, o bien no disponemos de datos (Asientos IFG) o bien estos son más imprecisos. Pese a ello, por las referencias de los delegados sabemos que la realización de un número mayor o menor de horas extras, está en relación directa con las necesidades de OPEL y que, salvo en el caso de Allied Signal (*"Vamos, no hay muchas horas extras. Trabajamos siete sábados por la cara... pues tampoco lo necesitan mucho"; pág.9*), en las restantes empresas parece ser un recurso de frecuente e intensiva utilización:

- *Ahora se están haciendo menos ... unas 4 o 5 mil al mes. Pero el año pasado fue una pasada: en Septiembre 27 mil, en Octubre me parece que 17 mil ... Con el cambio de modelo.. (CISA, pág.8).*

- *Se suelen hacer montonadas aquí.*
  Yo no soy de los que más hacen y el año pasado me parece que hice 240 o algo así.
  ***Si GM hace muchas horas, tú haces muchas horas...** (Bossal, págs 4-5).*

En todas las empresas, y salvo muy atípicas excepciones (*"Es muy difícil que te den un día de descanso"; ACG,pag.13*), estas horas se ven "recompensadas" con dinero. Y, por último, que lejos de existir "presiones" para hacerlas, lo que parece estar produciéndose es una amplísima aceptación de las mismas:

- *Se pelean por ellas.*
  Los eventuales se ven obligados a hacerlas, porque si no van a guardar nada.
  Eso da igual. Los fijos también son voluntarios. (ACG; pág.14).

- *No, no hay ningún tipo de presión, de momento. A lo mejor tampoco han tenido problemas porque siempre ha habido voluntarios. (Bossal, pág.5).*

- *Aquí hay gente que se mataría por hacerlas. Son gente joven y ahora es cuando pueden aprovechar a hacer horas ... Se están casando y eso quiere decir que están pagando el piso, el coche y ahora empezamos a pagar a los críos. (CISA, pág.8).*

4.3. La fragmentación de las Relaciones Laborales

Igual que **el modelo "difuso" de organización industrial** produce, como se ha visto, una profunda división en los trabajadores y en las condiciones de trabajo de uno y otro tipo de establecimiento, así mismo su puesta en práctica **conlleva** una evidente **segmentación** en las **formas de relación laboral** en cada uno de los ámbitos. El **elemento clave** son los **impedimentos** que lleva aparejado dicho modelo, para la implantación y el funcionamiento de unas formas de **representación de intereses colectivos** más sólidas, eficaces y solidarias.

En el anterior modelo de desarrollo - el de la producción "en masa" - la mayor proporción de la fuerza de trabajo industrial estaba empleada en grandes e integradas factorías fordistas y, por ello, ubicados en un mismo espacio (físico y simbólico) de acción e influencia sindical y al amparo de un mismo marco de negociación colectiva, que se iría afianzando y reforzando en función del equilibrio de fuerzas.

En la actualidad por el contrario, con la progresiva generalización del nuevo modelo de producción "ajustada" y la intensificación de la división de los procesos de trabajo entre varios tipos de establecimientos productivos, esos espacios homogéneos e integrados de acción sindical se han fragmentado en mil y una forma distintas de relación laboral, aunque todas comparten un elemento común: la extremada tendencia a la individualización, o su reverso, la ausencia o elevada debilidad de la organización de la acción colectiva.

Esto **representa** un perjuicio palpable para los trabajadores, en cuanto **desestructuración de la convergencia de intereses de clase**, y en consecuencia, un **reto** evidente para sus **organizaciones sindicales**, que habrán de poner en marcha nuevos mecanismos de acción y organización que, teniendo en cuenta el hecho diferencial de cada espacio sociolaboral, traten de **recomponer la fractura** que se ha producido en el **"obrero colectivo"** característico del modelo anterior.

En ese sentido, las organizaciones sindicales de clase habrán de tener bien presente que cualquier pretensión de ampliar, y aún conservar, sus esferas de influencia e implantación, pasa por **reconocer** en primera instancia que, con este nuevo modelo de organización industrial, **todo crecimiento potencial de la población asalariada se va a producir en esos espacios dependientes**, en esas empresas auxiliares en las que la implantación y audiencia sindical son nulas o muy escasas; mientras que las empresas centrales, que es donde esa influencia sindical es todavía relativamente importante, verán como su tamaño se reduce o, en el mejor de los casos, se estanca.

Para abordar este análisis, hemos tomado como **sujeto central** a los jóvenes y recientes **delegados** sindicales de las **empresas dependientes**, interesándonos de manera prioritaria los que están adscritos a CC.OO.[33]. De antemano hemos de decir que, desde nuestro punto de vista, estos delegados y delegadas constituyen una figura central y esencial para las **posibilidades de hacer y extender formas comprometidas de acción sindical** en estas empresas; y ello por más que éstos, como veremos, tengan la imperiosa necesidad de la intervención del Sindicato "desde fuera".

Por ello, lo que trataremos de hacer ahora es caracterizar la posición y las interacciones de estos delegados con los diferentes sujetos implicados y colectivos afectados por esas relaciones laborales, tanto las que tienen lugar en el interior de estos establecimientos productivos (empresarios, trabajadores, otros sindicatos presentes) como fuera de ellos (diversas instancias de la estructura sindical, otros centros de la misma empresa..). Y así también, en los diferentes niveles en que se producen esas relaciones, tanto formales como informales.

33. En una empresa - Asientos IFG - la entrevista a la parte sindical fue hecha, necesariamente, a un delegado de UGT, ya que, en aquel momento, toda la representación sindical en esta empresa era de este Sindicato. En otra - Unicables CISA - la entrevista fue mixta: delegados de CC.OO. y UGT conjuntamente. En las restantes, los entrevistados eran de CC.OO.

4.3.1. La Representación Sindical: Delegados "a lazo"

En el momento de realización del trabajo de campo, la representación sindical legalmente establecida en estas empresas era la que hacemos figurar en la Tabla Nº4.6.

Una primera conclusión que se deriva de esos datos es que, desde el plano más formal de las relaciones laborales, en todas estas empresas hay constituidos los correspondientes **órganos unitarios de representación** de los trabajadores. Y que además, en todos los casos, esos **Comités de Empresa** están compuestos mayoritariamente por delegados elegidos por uno de los dos **Sindicatos más representativos** del estado español: CC.OO. o UGT.

Destacar ambos hechos obedece a que, en estos "tiempos que corren", **no es tan obvio que en todas estas empresas** (dependientes, de reciente implantación ...) **haya representación sindical**; ni tan extendido el que ésta corresponda a Sindicatos con vocación generalista o de clase (en contraposición a otras formas de entender lo sindical: "independiente", "amarillo", "de empresa"...), por más que entre ambas Centrales copen una amplia mayoría de los delegados elegidos en las ˙ltimas elecciones sindicales a nivel estatal.

A la vista de los datos, **CC.OO**. parece salir **mejor favorecida en las empresas más débiles** y alejadas de la Corporación GM: mientras que en **OPEL el 33%** de los delegados del Comité de Empresa lo son como representantes de este Sindicato, en el conjunto de las **empresas de componentes** esa proporción se eleva al **43%.**

Naturalmente, de esto no debe inducirse que las formas de acción sindical desplegadas por el Sindicato en OPEL sean menos afortunadas que las desarrolladas en estas empresas auxiliares; y menos a˙n, que la influencia sindical de CC.OO. en la empresa central sea menor que en las empresas de componentes. Obviamente se trata de problemáticas sustancialmente distintas, por el tipo e importancia de las empresas, por el origen y la implantación de las organizaciones sindicales, por la capacitación de sus cuadros y dirigentes, por las distintas necesidades laborales y sindicales, por la composición y conformación ideológica de los trabajadores ...

TABLA Nº 4.6. Representación sindical. Composición de los comités de empresa

Empresas	Miembros comité de empresa		
	Total	UGT	CC.OO. (%)
OPEL España	39	14	13 (33)
Empresas Componentes/5/	61	33	26 (43)
ACG Componentes	21	14	7 (33)
Unicables CISA	17	6	11 (65)
Asientos IFG	9	9	—
Bossal	5	—	4 (80)
Allied Signal	9	4	4 (44)

Fuentes diversas: Elaboración propia.

En este sentido habrá de advertirse que aunque el principal objetivo de este estudio es dejar constancia de algunas de las diferencias que separan ambos contextos laborales - el de la empresa central y el de sus empresas dependientes - , no así el entrar a analizar más en detalle la naturaleza de las relaciones laborales y las características más actuales de la acción y organización sindical dentro de la empresa central "neofordista".

Es sabido que es precisamente **en estas** grandes empresas donde los sindicatos tienen **una implantación e influencia relativamente importantes** y eso supone, en sí mismo, **el principal contraste entre ambos contextos laborales.** Lo que no significa que en estas empresas centrales no haya "problemas" laborales y sindicales, pero su naturaleza y alcance son bien distintos, sobre todo porque, precisamente, las posibilidades de actuar sindicalmente son diferentes.

En esa misma Tabla también se puede apreciar que, entre estas empresas de componentes, se producen importantes diferencias, en cuanto al predominio de un sindicato u otro. Diferencias que sólo pueden entenderse por el **origen** mismo del modo en que la **representación sindical** hace su aparición en los distintos escenarios:

- Desde la creación de estas empresas, tanto en Unicables CISA como en Allied Signal, CC.OO. fue a remolque, en sus posibilidades de implantación, de las acciones emprendidas por otro sindicato. Según el criterio de algunos de los entrevistados, dichas acciones habrían estado amparadas o promovidas desde el ámbito de lo político (PSOE) [34].

  No obstante, llegado el caso, ello no sería óbice para que en CISA, CC.OO. obtuviera la mayoría de delegados, y para que en Allied Signal obtuviera casi la mitad.

  - *. el tema es que UGT convocó elecciones sindicales (..) entonces Comisiones impugnó aquella convocatoria, entonces se retrasó... fue una historia. A raíz de aquello vino (..) un día, estuvimos hablando con él y empezamos a movernos un poco. (Allied Signal, pág. 20).*

  - *Se implantó UGT, pero se reunían fuera de la empresa. En secreto. Y ya se presentaron a las elecciones y además fue todo muy deprisa, y a Comisiones no le dio tiempo más que a pillar lo que pilló. Había alguien del PSOE que movía todo el cotarro. (..) Un diputado de Almonacid.(..) (CISA, pág.28).*

  - *No* (estábamos afiliados). *Llegaron por aquí (..) y (..) ..suplicando a la gente : "Anímate, que no te preocupes" (CISA, pág.28).*

  - *A los de CC.OO. la dirección siempre nos miró de una forma muy reticente (CISA, pág.29).*

- Muy parecido, se nos da a entender, podría haber sido el caso de ACG Componentes. En esta empresa primero se implantaron otros sindicatos, aunque a decir de los delegados sindicales entrevistados, se haría por iniciativa de la dirección de la empresa: *"Si, pero fue la empresa la que montó la candidatura y eso" (ACG, pág.33).*

  Habría que esperar hasta el siguiente proceso electoral para que, no sin inconvenientes ni presiones, CC.OO. se abriera paso: 5 delegados de la primera candidatura presentada por este Sindicato. Sin embargo, en los ocho años transcurridos desde entonces, no parece que su implantación haya avanzado demasiado: en la actualidad, 7 miembros del Comité lo son por CC.OO. y por UGT los 14 restantes.

34. El que haya habido importantes conexiones entre la actuación de cargos políticos e institucionales del PSOE aragonés y la implantación y localización de estas empresas, no sólo sería sugerido por los delegados entrevistados, también por parte de algún testigo directo que, en aquellas fechas, tenía un cargo de cierta relevancia y responsabilidad relacionado con la política industrial de esta Comunidad Autónoma, aunque sus comentarios no iban dirigidos tanto a la institucionalización sindical, como a las ayudas a estas empresas y a las "sugerencias" para su localización.

▼ Asientos IFG, por alguna razón que nadie de esa empresa - ni el representante sindical, ni el directivo entrevistados - parecía poder explicar, era la única de las consideradas en la que la representación de los trabajadores era monopolio exclusivo de un único sindicato.

Con posterioridad a la realización del trabajo de campo, se nos ha hecho saber que, a instancias de las otras candidaturas, se impugnaría la que CC.OO. logró formar, no sin dificultades, y presentar al reciente proceso electoral. El resultado ha sido que, tras una sorprendente reacción espontánea de buena parte de los trabajadores de esta empresa y el fallo favorable en un proceso de arbitraje, CC.OO. no sólo podría presentar su candidatura sino que además ganaría dichas elecciones [35].

No obstante, lo más relevante de este caso lo constituye el cambio de actitud hacia CC.OO. que se ha operado entre los trabajadores de ésta y, al parecer, otras empresas del polígono industrial de esta localidad. Este cambio, en opinión de nuestros informantes, tendría que ver con dos cuestiones básicas: por un lado, un proceso de transformación valorativa de los trabajadores respecto a que su posición en la empresa no va a mejorar (sobre todo en relación al afianzamiento en el empleo) como consecuencia de mantener actitudes más sumisas y complacientes ante el empresario (entre las que parece encontrarse la de mantener una representación sindical más acomodaticia) y, por otro, un trabajo continuado de difusión de los valores sindicales entre este tipo de trabajadores, que ha ido dando como resultado que los recelos iniciales respecto a CC.OO. como un Sindicato excesivamente radical o rupturista, hayan ido desapareciendo [36].

▼ El caso de Bossal es distinto. En esta empresa CC.OO. es muy mayoritaria desde su inicio: 4 de los 5 miembros que componen el Comité de Empresa; el quinto es un "independiente de oficinas" afín a la empresa (*"a ese lo puso el Director"; Bossal, pág.23*).

Sin embargo, la idea de la formación-implantación de un Comité de Empresa partiría de la dirección de la misma; aunque, por lo que se deduce de la entrevista, no pa-

35. El resultado final de ese proceso electoral sería el siguiente: 6 delegados de CC.OO., 5 de UGT y 1 de USO.

36. Según la información de que disponemos, la diligente actuación de los sindicalistas de CC.OO. en un reciente conflicto laboral en MAJOSA - empresa ubicada en el mismo polígono industrial que Asientos IFG y vinculada a ésta como proveedora suya - ha contribuido notablemente a crear ese clima de relativo acercamiento y confianza de los trabajadores de estas empresas hacia CC.OO.

rece que su pretensión en aquel momento fuera la de que estuviera compuesto por delegados de CC.OO. Hecho al que, no obstante, no parece que estén oponiendo en la actualidad excesivas resistencias; incluso todo parece indicar que se están cimentando las bases de un esperanzador clima de diálogo y relativo entendimiento.

Este breve repaso al origen de la implantación sindical en estos entornos laborales nos sugiere algunas reflexiones:

La primera es que todo parece indicar que, en el diseño de estos proyectos de ubicación y organización de estas empresas, la **previsión** habría sido la de **fomentar y potenciar** un tipo de **representación sindical** lo más **"doméstica" o "domesticada"** posible**.** Ello no sólo reporta el beneficio de ampliar el margen de maniobra y minimizar el grado de resistencia organizada de forma directa. También lo hace indirectamente ya que, de ese modo, dirigiendo y controlando la ocupación del espacio sindical, evitan o entorpecen la posibilidad de que se instalen otros "estilos" o "sensibilidades" sindicales, potencialmente más comprometidos con los intereses de los trabajadores.

La segunda es que el hecho de que, en este tipo de empresas (reciente creación, sumamente dependientes, elevado grado de eventualidad ....) y ante tales impedimentos y trabas, **CC.OO.** haya podido lograr **institucionalizar** un tipo de **representación sindical** como el que hay, sin duda es producto de un **encomiable trabajo de acción y extensión sindical.**

Nos referimos a esa labor, a todas luces poco vistosa y gratificante pero esencial para el fortalecimiento de un sindicalismo generalista, como es la de extender la presencia del Sindicato (procesos de elecciones, equipos de atención a las Pymes...) en aquellos ámbitos laborales en los que, como es nuestro caso, bien su reciente creación, bien la composición de su base social potencial, bien la oposición y reticencia empresarial, les hace poco proclives a la posibilidad de que surjan formas de organización sindical más autónomas o espontáneas.

De tal modo, todo hace pensar que en la mayoría de estas empresas se ha producido lo que en el interno sindical se conoce como "**sacar el delegado a lazo"** (37). Esto es, cuando en el desarrollo de ese trabajo de extensión electoral a las Pymes, los militantes sindicales logran "convencer" a uno o varios trabajadores para que formen y presenten una candidatura sindical de CC.OO. en sus empresas.

37 La afortunada expresión corresponde a un sindicalista, miembro de un equipo de extensión electoral, hecha en el transcurso de un estudio llevado a cabo en el área de Sociología del Gabinete Técnico Confederal de CC.OO., que pretendía precisamente analizar los problemas de implantación del Sindicato en los ·ámbitos laborales de las Pymes.

Esto implica siempre una **ardua labor;** por cuanto, la mayor parte de las veces, se encuentran **ante trabajadores** sin ninguna, o muy escasa, experiencia sindical [38], con unas actitudes previas y valoraciones hacia lo sindical, sino distantes, sí poco comprometidas y, sobre todo, **con un contexto poco proclive al compromiso por apoyar, y menos aún encabezar, acciones colectivas**: empleos en precario o muy inseguros, relaciones laborales con un alto grado de informalidad, gerentes o patronos reticentes o abiertamente opuestos a la mediación sindical en sus empresas ...

Son, por tanto, trabajadores que **para adoptar la decisión de hacerse representantes sindicales**, apenas cuentan nada más (y nada menos) que con la **voluntad** y el **coraje** para atreverse a ser ellos –pues no hay otros– los que algo han de hacer para lograr posicionarse un poco más favorablemente en el delicado juego de fuerzas de las relaciones laborales en sus empresas y tratar de mejorar de ese modo sus, nada favorables, condiciones y relaciones de trabajo.

A pesar de todas las dificultades, en la actualidad y en lo concreto, **las relaciones entre los miembros del Comité adscritos a** CC.OO. y UGT son las de un **"necesario entendimiento";** puesto que, forzosamente, estas relaciones son **la constante búsqueda de un punto de equilibrio entre cooperación y competición**. En casi todos estos casos, la precaria situación de partida, en cuanto a condiciones de trabajo y empleo, contribuyen a facilitar la confluencia de reivindicaciones y objetivos concretos que se plantean obtener los representantes de ambos sindicatos.

- *Yo creo que si hay entendimiento.*
- *Yo **no me siento de ningún partido**, ni de ninguna historia. Cada cosa que he hecho en el comité ha sido pensando en nosotros.*
- *Yo tengo **los ideales muy claros y es que nuestra empresa siga adelante** y nada más. (CISA, pág.29)*
- *¿Relación? Hombre, a ver si me entiendes... no hay enfrentamientos ¿no? Vamos más o menos. La idea que tenemos los dos es la misma, en cuanto a lo que se tiene que conseguir y en eso no hay mucho que pensar. Pero luego ya esta el tema de la distinta personalidad.*
- *Claro es que **no votan por UGT o CC.OO. yo pienso que votan a la gente**. (Allied Signal, pág.21).*

38. En algún caso, el vínculo de los delegados sindicales entrevistados (tanto de CC.OO. como de UGT) con la organización sindical no era "tan intenso" como para desembocar en el acto (ya no tan comprometedor en esa situación) de la afiliación.

- *Tratamos de que sean buenas, lo que pasa es que en el último momento ... pues pasa como en el noventa por ciento de las empresas donde está UGT, que en el último momento pues te dejan a un lado ... (ACG, pág.33).*

4.3.2. ¿Los Trabajadores? Cada uno va a lo suyo.

Así las cosas, vistas las relaciones laborales desde su plano formal en todas estas empresas hay representación sindical instituida. Sin embargo**,** no parece que la constitución de esos Comités de Empresa resuelva, por sí misma, el problema más complejo e importante de la implantación y la fuerza sindical real. En este sentido, **la situación de estos delegados se agrava** si tenemos en cuenta el **exiguo apoyo que generalmente reciben de los trabajadores,** que se agota prácticamente en el momento de emitir el voto en las urnas.

Aunque el apoyo y compromiso potencial de los trabajadores para con sus representantes sindicales no se muestre ni única ni necesariamente a través del acto de **la afiliación**, sí podemos considerarlo como un indicio de la audiencia que los delegados sindicales pueden tener entre los trabajadores o de la "sensibilidad" e interés que estos muestran ante el hecho sindical. En la siguiente Tabla hemos hecho figurar las tasas de afiliación a CC.OO. que, según los entrevistados, había para cada una de estas empresas:

TABLA Nº 4.7. Afiliación a CC.OO.

Empresas	Nº	(%)
OPEL España	1.709	(19)
Empresas Componentes/5/	144	(6)
ACG Componentes	78	(8)
Unicables CISA	12/15	(2)
Asientos IFG	-	-
Bossal	40	(28)
Allied Signal	12/13	(11)

Elaboración propia.

Como puede observarse, salvo Bossal, que mantiene una elevada tasa de afiliación a CC.OO., en las restantes empresas **esta afiliación no sólo es escasa, además es incierta.** Y nos referimos concretamente a que, en algunos casos, los delegados desconocían la cifra, más o menos exacta, del n˙mero de trabajadores de sus empresas afiliados a CC.OO.:

• *¿CUÁNTOS AFILIADOS TENEIS?*
Doce o trece. Es que tampoco lo sé exactamente...
Yo no lo sé, nunca les he preguntado ... (Allied Signal; pág.20).

En este sentido, otro dato que nos pone en evidencia las carencias sindicales en estas empresas es que, tan sólo en un caso - el de ACG Componentes -, el hecho formal de la afiliación (carnet, cotización..) es gestionado directamente por el Sindicato en la empresa. En los restantes, tal gestión se lleva desde otros órganos superiores de la estructura del Sindicato.

• *CÓMO COTIZAN LOS AFILIADOS? øSE LES DESCUENTA DE N"MINA?*
No. Paga cada uno de su cuenta, pues.. cada tres o cada seis meses. (Bossal, pág.25).

Este indicador de la "precariedad sindical" de estos delegados está en estrecha relación con la **constitución de Secciones Sindicales**. **Sólo en dos casos nos contestarían afirmativamente a esta cuestión**: ACG Componentes, en la que sí tienen constituida esta figura básica de la estructura sindical de relación y organización de los afiliados, así como un local satisfactoriamente acondicionado para su instalación; y en Bossal, caso en el que dicha Sección Sindical se ubicaba en una de las taquillas de los vestuarios, aunque se estaba en tratos con la dirección de la empresa para que, en las nuevas instalaciones [39], les procuraran un habitáculo donde ubicar físicamente, tanto la Sección Sindical, como el Comité de Empresa. Aunque aún había algún problema adicional para su constitución definitiva:*" lo que falta es una persona que la lleve (Bossal, pág.24).*

En el caso de CISA, el Comité de Empresa dispone de local con unas condiciones bastante adecuadas, incluso tienen designado el correspondiente delegado sindical para cada uno de los dos Sindicatos pero, en lo que a CC.OO. respecta, la Sección Sindical no está constituida. Por último, en el caso más grave, el de Allied Signal [40], ni hay local para el Comité, ni para la Sección Sindical...

39. En el momento de hacer el trabajo de campo (verano de 1995) esta empresa estaba trasladando su ubicación a unas nuevas instalaciones (que también pudimos conocer) mejor acondicionadas, más grandes y más cercanas aún a las instalaciones de OPEL.

40. La entrevista tendríamos que realizarla en un local de Borja porque la dirección de la empresa pondría reparos a nuestra visita; de hecho fue la única fábrica que no pudimos visitar.

Todas las opiniones y valoraciones de estos delegados pusieron de relieve **la debilidad del vínculo de los trabajadores con la representación sindical** y, así mismo, que esos **apoyos** resultan del todo **imprescindibles para** sus posibilidades de desplegar **una acción sindical más fortalecida**: *"Había que tener más afiliados, es que si no la cosa no tiene fuerza. Te mirán, pero no sé .." (CISA, pág.30).*

En general asistimos a una **fase histórica** que se ve **invadida por corrientes ideológicas** que han puesto el **énfasis en la competición entre los individuos,** como modelo preferente de actitud y comportamiento, frente a los "desfasados" valores de lo colectivo, lo social, lo público … Y, sin duda, este "medio-ambiente" social - que envuelve a los ciudadanos hasta convertirlos en meros sujetos de derechos económicos (productores-consumidores)- contribuye a que se produzca ese "alejamiento" de los trabajadores hacia instituciones que, como los sindicatos, tienen "lo colectivo" como objetivo prioritario de acción**.**

En los discursos de los delegados se pondría de manifiesto que, también en sus ámbitos laborales, ese "individualismo" (más o menos forzado, más o menos elegido) es la base más generalizada de comportamiento y posicionamiento ante la relación de trabajo. Ya **bien** sea **por la "natural" desconfianza** o la temerosa prudencia de los trabajadores, que no quieren verse metidos en problemas, ya **bien por la indolencia de quienes esperan que sean otros los que corran con la responsabilidad - y sus presumibles negativas consecuencias** (aunque no así con los beneficios que comporta)- de ocuparse de los necesarios asuntos de la organización de la acción colectiva. Y que los caracteres específicos de estos colectivos de trabajadores (precariedad-intercambiabilidad, juventud, feminidad, procedencia rural, inexperiencia …) hacen más comprensible esa opción:

- *Luego entre los trabajadores hay mucha dejadez: "no me compliques la vida, yo no quiero problemas". O sea que es una situación ...(CISA, pág.27).*

- *La gente cuando tiene problemas se los resuelve como puede. La gente no.... muchos no saben para que sirve el comité, otros no confían en el comité. La gente está muy indecisa, tiene mucho miedo la gente a reclamar nada. La gente nunca reclama nada aquí. (Allied Signal, pág.19).*

- *No, es sobre todo la poca experiencia que hay a la hora de trabajar en empresa. Con que fíjate tú, toda la vida en el campo que no... que ni sindicatos ni nada. (CISA, pág.27).*

Pese a todo, cabe preguntarse si ese elevado grado de alejamiento de estos trabajadores para con lo sindical, es producto de un acto más o menos voluntario, consciente y libre

de cada cual, o si por el contrario hay otro tipo de factores que lo están condicionando, pues ese "ir cada uno a lo suyo", sin duda también es producto de esas políticas empresariales –estas no tan "nuevas"– del "divide y vencerás". Algunos indicios de esas estrategias de individualización de las relaciones laborales los hemos ido encontrando a lo largo de estas páginas cuando, por ejemplo en la política de nuevas contrataciones, la preferencia son personas "recomendadas" por trabajadores de estas empresas que son del agrado de la parte empresarial, o cuando en la asignación de puestos, las promociones, el acceso a la formación… la opción es por aquellos trabajadores que resultan del agrado empresarial.

Todo apunta a que, trascendiendo el hecho de la institucionalización de la representación sindical, desde la parte empresarial **se potencia la creación de** estos (y presumiblemente otros) **mecanismos (informales) de relación laboral.** Estos mecanismos se basan **en la generación de redes de vínculos directos y personales,** y no son otra cosa que una suerte de **"clientelismo laboral",** en el cual el intercambio consiste en la concesión discriminada (a veces revestida de justificaciones afectivas) y discriminatoria de ciertos privilegios (sobre todo de naturaleza instrumental), a cambio de muestras de lealtad y afinidad para con los objetivos empresariales. En ese juego, la parte empresarial no solo pretenderá "ganarse" adeptos directamente (los beneficiarios del "favor"), pues mediante esa forma de trato individualizado de los trabajadores se fomenta la competición "individualizante" entre ellos, de manera que cualquier atisbo de acción conjunta queda, sino totalmente neutralizada, sí bastante reducida.

Se entiende mejor así cómo en algunos casos **la no afiliación (o su "ocultación")** pueda deberse a un **temor** –amparado en motivos fundados o sencillamente presentidos– **a las posibles represalias,** entendidas tanto en sentido "activo" (cualquier acción encaminada a la represión o su amenaza, como por ejemplo el despido o la no renovación del contrato), como en sentido "pasivo" (la pérdida de opciones a posicionarse ventajosamente en el juego del intercambio clientelar). Sobre todo cuando –recuérdese– para casi todos estos trabajadores **su contrato pende de un hilo muy frágil** (contratos "precarios", escasa antigüedad en la empresa, fácilmente intercambiables ...), lo que necesariamente les coloca en una **situación de permanente inseguridad**.

- *No, no. No interesa. La gente no sabe quién está afiliado. Hay gente que yo no sé si está afiliada o no. Yo sé de algunos ... algunos me han pedido hojas de afiliación (Allied Signal, pág.20).*

Pese a todo ello, conscientes de que **ese sistema de relaciones no está exento de importantes fallas y de (auto) reconocibles contradicciones para los trabajadores**, algunos de **estos delegados no han perdido el ánimo** (necesidad es virtud) **por conseguir un mayor apoyo** de sus compañeros, para el desarrollo y fortalecimiento de su

acción sindical. En sus representaciones, estos jóvenes delegados encuentran **la justificación** a esa precaria situación en que desarrollan su labor sindical, en **la falta de experiencia y en el poco tiempo transcurrido**. Para ellos, el primer paso –y esto ya es todo un triunfo - ha sido poder legitimar su situación como tales delegados.

- *Hace seis años, el Comité había tenido una aquí en la calle ..*
  Y ahora ya no, después de las elecciones...
  De manera que cuando te viene cualquier cosa, no hay peligro a decirlo y a ser enterado quien no tenía que enterarse, y luego ibas tú a la calle. (CISA, pág.27).

Sin embargo ahora, después de haber logrado esa legitimidad y, en cierta medida, un relativo reconocimiento, se aventuran a dar algunas respuestas y a insinuar algunas soluciones al problema del necesario apoyo que necesitan de los trabajadores, así como "empezando a saber" algunas de las trabas con las que, en ese sentido, se enfrenta el sindicalismo en la actualidad:

- *No, que no se ha planteado nunca, que no se les ha explicado las ventajas que puede haber y las cosas. A la gente lo primero que hay que hacer es intentar... a ver si firmamos ya un convenio un poco tal y poco a poco ...*
- *Falta campaña y falta de todo. (CISA, pág.30)*
- *Y saben que tienen alg˙n problema y van a venir y se lo vas a arreglar. Y no ven otros problemas que vayamos a tener o las ventajas que puede tener el estar afiliado (CISA, pág.31).*

Paradójicamente, dado que presenta las mejores condiciones entre estas empresas, de ACG Componentes partiría uno de los discursos más pesimistas respecto a las posibilidades de vinculación de los trabajadores al Sindicato:

- *El problema que hay es que la gente.. Aquí no ha habido nunca un expediente, ningún problema y cada año se ha subido el convenio un cinco, un seis, un siete ... y hay bastante desconexión dentro del Comité.*
- *Si, prefieren perder un día retribuido que acudir al sindicato.*
- *Entonces la gente está un poco por encima del Comité. Ellos si tienen un pequeño problema y tal pues se van a su cuñado, a su primo o a su tío que es el que se le soluciona los problemas a nivel más alto o de lo que sea. Cada uno donde puede o.. le cuesta un par de botes de conserva ...*
- *Quien no está pillado por las horas, está pillado porque quiere meter a un hijo a trabajar, el que no ... (ACG, pág.34).*

Por más que pueda entenderse que estos contextos concretos de acción sindical no son precisamente los más favorables (ninguno es fácil) lo que nunca parece una buena so-

lución es “demonizar” las acciones y actitudes de los trabajadores. Y menos así, en genérico, pues aunque “algunos” trabajadores se hagan merecedores de actitudes reprobatorias, parece poco probable que “todos” lo sean. Y en cualquier caso, negar las posibles conexiones con los trabajadores es tanto como negar el hecho sindical en sí.

4.3.3. “Ahora, al menos, podemos hablar con la Dirección”

De todo lo que antecede se deducen muchos de los elementos que caracterizan las relaciones entre estas formas de representación sindical y las direcciones empresariales. No obstante lo expuesto, en cuanto al modelo de relaciones laborales y de interlocución sindical que más interesaba a la parte empresarial, todo parece señalar que, salvo algún caso y en líneas muy generales, las relaciones entre las direcciones de las empresas y la representación sindical habrían ido evolucionando en un sentido más favorable. Es decir, que **paulatinamente** se ha ido produciendo **una mejor aceptación y reconocimiento** de estos delegados sindicales **como los legítimos interlocutores en las relaciones laborales**, **así como del hecho sindical en general y de CC.OO. en particular.**

Esa es la impresión que se obtiene de algunas de las entrevistas que pudimos realizar a distintos responsables empresariales, la de que **los recelos, prejuicios o temores que inicialmente había hacia la posibilidad de que, con CC.OO., se instalara en sus “dominios” unas formas de sindicalismo muy radical, habrían ido reduciéndose**. Y ello conforme los delegados adscritos a este sindicato, y desde el momento de su institucionalización en estas empresas, iban **dando muestras de un elevado grado de responsabilidad** y compromiso en su papel de legítimos representantes de los intereses de los trabajadores en el delicado juego de las relaciones laborales.

De tal modo, y **aún cuando la relación capital-trabajo este sujeta a un componente conflictivo de carácter estructural, poco a poco podrían ir asentándose las bases para la generación de un clima de relativo entendimiento y mutuo reconocimiento**. Factores que se hacen del todo necesarios para avanzar en unas formas de intervención en lo laboral más participativas y democráticas; sobre todo si se tiene presente que en esa misma relación empresa-trabajadores, la primera ocupa siempre una posición estructural de poder y dominación sobre los segundos, y más aún en estos casos, en los que - como se deduce de lo expuesto - la correlación de fuerzas por el momento está nítidamente vencida hacia un lado de la balanza.

En esa misma línea - aunque desde esa posición de dependencia - apuntan las valoraciones que harían los delegados sindicales respecto a las relaciones actuales con las direcciones empresariales. Con algunas importantes diferencias, las opiniones más ex-

tendidas aludirían a un **cambio**, al menos en las formas, **de las actitudes empresariales respecto a su presencia** en estos entornos laborales.

- *Sí, son fluidas porque creo que nos las hemos merecido; o sea, ganado el respeto a base de trabajo, de deber y de hacer lo que estamos haciendo. (ACG; pág.35).*
- *Con este* (el asesor laboral de la empresa) *se puede hablar, con el otro que había no (..) entonces en ese sentido sí que hemos ganado, pero las relaciones son... si no les metes mucha caña, son buenas, cuando les metes ya son peores. Me imagino que eso será en todos los sitios igual. (Bossal; pág. 22)*
- *Con la dirección de antes sí estábamos más enfrentados y más era por la poca educación que tenían, que se ponían en una reunión y a lo mejor te decían: "palurdo, cállate porque °mira! no vas a contestar al jefe". Pero con la dirección de ahora pues a lo mejor tienes buenas palabras, peor solamente tienes eso, buenas palabras. Sin más. (CISA, pág.27).*
- *Antes de haber Comité, no había ning¨n tipo de relación laboral, aquí se hacía y se deshacía. A raíz de haber Comité... la empresa sigue haciendo y deshaciendo. (..) No sacamos nunca nada en claro. Todo consiste en mandar escritos a la empresa, solicitar reuniones en las que nos retrasan las fechas... no sé. Vamos que no ha habido ni enfrentamiento ni no enfrentamiento... hay una relación... que pasan olímpicamente de nosotros. (Allied Signal, pág.18).*

Si parece, por tanto, que **en la mayoría de esos espacios laborales se esté produciendo un cierto tránsito desde estilos gerenciales de gestión y dirección de corte más o menos "autoritarista" y/o "paternalista" hacia otros más "aperturistas"**; como vienen a reflejar nuestros delegados cuando exponen, con toda claridad, el valor que en sí mismo tiene el hecho de que al menos ahora "se pueda hablar con ellos"; esto es, poder hacer uso del inalienable derecho de la comunicación en su sentido estricto, no sólo como meros receptores de órdenes o pautas, sino también como emisores de aspiraciones, anhelos y reivindicaciones; en suma, ser tratados como seres humanos (y no como un mero factor de producción) que "tienen parte" en esas organizaciones de producción: la aportación equilibrada del trabajo necesario y el reparto equitativo del producto social que genera ese trabajo.

Pero todo ello **no puede hacernos olvidar que aún queda mucho camino por recorrer**. En buena medida, el **avanzar en alcanzar cotas más altas de democratización de las relaciones laborales** depende de las direcciones de las empresas. Y estas **deben empezar a entender que fomentar la participación real a los representantes de los trabajadores**, en especial en lo relativo a la organización del trabajo, **no está reñido con la mejora de las empresas**. Antes por el contrario, pues unas relaciones laborales más democráticas contribuyen en buena medida a generar un clima laboral mucho más favorable, incluso desde la perspectiva de la racionalidad de la eficiencia productiva.

4.3.4. Delegados y Sindicalistas

Nos resta, para finalizar, tratar el tema de las relaciones entre los delegados de estas empresas y la organización sindical.

Decíamos al comienzo de este apartado, que estos jóvenes delegados constituyen una figura clave en las posibilidades de hacer sindicalismo y extender el Sindicato en estas empresas. Obviamente esto siempre es así. Es decir, que los sujetos que actúan en representación de cualquier organización en un determinado ámbito, son la "imagen" de esa organización y el nexo de unión, para cualquier forma de interacción, con su base social. Dicho en términos de redes sociales, los delegados sindicales son los comunicadores "naturales" entre una determinada estructura organizativa (el Sindicato) y su base potencial (los trabajadores), en el nivel de los espacios concretos de acción (el centro de trabajo).

También se ha venido reflejando a lo largo de este trabajo que, a diferencia de la afianzada posición que generalmente ocupan los representantes sindicales en las empresas centrales, lo que caracteriza a los delegados de estas empresas dependientes es la debilidad de su situación, tanto sindical como laboral. Esta fragilidad sindical, hace que requieran del apoyo del Sindicato "desde fuera", para el progreso y consolidación de su acción sindical.

Pero, por otra parte, a diferencia de los representantes sindicales de pequeñas empresas, inmersos en unos marcos objetivos de relación laboral aún menos favorables (sobre los que el Sindicato también tiene que repensar formas de intervención más eficaces), **la posición de estos delegados es clave** para la extensión y el fortalecimiento sindical, **pues se hayan situados en los espacios laborales que suponen la primera línea de fragmentación laboral** que impone la descentralización productiva y, por tanto, **la primera línea de ruptura que el Sindicato ha de tratar de "recomponer"**.

Para encauzar esta parte del análisis, vamos a recurrir a diversas investigaciones realizadas por los servicios técnicos del Sindicato [41]. Una de las conclusiones más impor-

41. Se trata de investigaciones que, aunque responden a diversas finalidades concretas, tienen un hilo conductor común, tanto desde la perspectiva metodológica, pues comparten un mismo enfoque cualitativo, como por su objetivo genérico, pues todos tratan de analizar los problemas que entraña la vinculación de los diversos colectivos laborales a la estructura del sindicato. Algunos de estos trabajos son los siguientes: "Los trabajadores de las PYMEs y la acción sindical" (1990), "Análisis de las Valoraciones de los Equipos de Extensión y el Plan Post-Electoral para las PYMEs" (1991); "Investigación Evaluativa sobre la Aplicación del Plan Confederal de Formación para Delegados" (1993); "Resumen de Conclusiones de Estudios de Opinión sobre Acción Sindical y Vinculación Organizativa" (1994).

tantes de estos trabajos - así como uno de sus presupuestos principales - es que **no todos los delegados de CC.OO. ocupan un mismo lugar y posición en la estructura sindical** y en las relaciones de trabajo. La hipótesis central que se sostiene podría ser de esta índole: son las profundas diferencias, en cuanto a relaciones laborales y condiciones objetivas de trabajo y empleo en los espacios laborales concretos (tipo de empresa y su lugar en la trama productiva), los que determinan las distintas posibilidades de ejercer la representación sindical, así como el abanico de posiciones –en cuanto actitudes, valoraciones, representaciones simbólicas …– de los diferentes sujetos en torno a lo sindical. Todo ello, junto con la predisposición ideológica anterior o "externa" a las realidades concretas de trabajo, estaría condicionando las formas e intensidades de los vínculos con la organización sindical.

En estos análisis se fue constatando que bajo el término "delegado", como figura elemental de los diversos ámbitos de acción y organización sindical (quedaban fuera del objetivo "dirigentes" y "cuadros"), al menos existen dos realidades - tipo bien diferenciadas. Más concretamente, **dos clases de sujetos sindicales** con diferentes estatus y posiciones: los **"delegados"** propiamente dichos y los **"sindicalistas".**

La figura de **"delegado"** vendría definida, sobre todo, en base a dos criterios: la escasa o nula experiencia sindical y la ubicación en empresas con una débil y/o reciente implantación de la representación sindical (paradigmáticamente, empresas pequeñas / medianas, dependientes, de reciente creación …). Se perfilan así, como delegados de reciente incorporación, más bien jóvenes o mujeres, y con débiles lazos de vinculación con la organización sindical. De hecho, la situación más frecuente es que la aceptación del papel de "delegado" venga como consecuencia de la intervención del Sindicato "desde fuera".

En cualquier caso, **el rasgo que mejor les caracteriza es el de su aislamiento e inseguridad en la actividad sindical**, que con frecuencia se extiende a la precariedad laboral. Y ello, tanto frente a la empresa y frente a la mayoría de sus compañeros, como respecto al Sindicato.

Por el contrario, la imagen de **"sindicalista"** vendría definida por corresponder a hombres de más edad y con una elevada experiencia sindical y laboral. Por ser de empresas grandes y centrales en la trama productiva, y con el sindicato muy implantado en el centro de trabajo. Porque su ámbito de acción sindical es de mayor envergadura, así como por su mayor vinculación a la estructura organizativa del Sindicato y su mayor influencia y participación en la elaboración y aplicación de las políticas que adopta. Pero sobre todo, porque todas estas características les han posibilitado **situarse en una sólida posición sindical** (y laboral), **en la que el aislamiento y el temor no tienen cabida**.

Sin lugar a dudas, **la situación en que** muy mayoritariamente **se encuentran los representantes sindicales de las empresas satélite de nuestro estudio se corresponde mucho mejor con el arquetipo de "delegado"** que con el de "sindicalista". Sin embargo, para caracterizarlos de un modo más preciso, es necesario matizar aún más esa tipología.

En aquellos estudios también se contemplaba la diversidad de situaciones, dentro del colectivo de "delegados". Más concretamente se identificaban dos subgrupos, dentro de esa categoría, en función de la diversidad de situaciones relativas de los distintos espacios laborales, así como por las mejores o peores posibilidades objetivas de hacer acción sindical en sus entornos concretos. La variable que, de forma sintética, permite trazar la línea divisoria lo constituye el tamaño de la empresa. De este modo, y aún cuando comparten algunos elementos comunes, **entre los "delegados de empresas medianas" y los "delegados de pequeñas empresas" hay diferencias estructurales de primer orden.**

No es objetivo de este trabajo profundizar en **la realidad laboral de la pequeña empresa** y en los condicionantes que esta impone respecto a las posibilidades de representación sindical (42). En todo caso, cabe decir que, debido precisamente a su reducido tamaño y su extremada fragilidad y dependencia en el entramado productivo, en las empresas pequeñas juega un papel fundamental la cercanía física y cotidiana del empresario (por momentos jefe, por momentos compañero de faena, pero siempre patrón), pues conlleva formas de gestión absolutamente paternalistas en las que, aunque revestidas de connotaciones de cercanía y familiaridad, con demasiada frecuencia aparece su lado más despótico y autoritarista. Todas estas características condicionan **un modelo de relación laboral presidido por la más profunda informalidad** (cuando no por el más descarado sumergimiento) y por el trato más radicalmente individualizado. Un modelo, en fin, **en el que apenas cabe el más mínimo resquicio a la representación sindical directa.**

Así, aunque ambos subtipos de **"delegados" comparten un mismo espacio común, la demanda generalizada de ayuda y atención a la organización sindical**, sus discursos y posicionamientos adquieren **connotaciones** claramente **diferenciadas**, según se trate del arquetipo "delegado de pequeña empresa" o "delegado de empresa mediana".

42. Remitimos al lector interesado a la revisión de alguno de los trabajos arriba referenciados. En ellos encontrará un análisis más detallado y profundo de lo que aquí se expone.

Para los **"delegados de pequeña empresa"**, la **demanda** es sobre todo, y casi exclusivamente, de tipo **asistencialista**. Esta se concreta y condensa en la necesidad de que el Sindicato esté presente, de algún modo, en sus centros de trabajo. Es decir, **que sea el Sindicato quien "entre" en sus ámbitos laborales**, dado que su sola presencia como delegados no asegura, no ya la eficacia de la representación y mediación sindical, tampoco el completo reconocimiento de la legitimidad que, como tales representantes, han de otorgarles los sujetos que intervienen (patronos y compañeros) en esas relaciones laborales.

De ese modo, las "visitas" de los militantes sindicales a las empresas se configura como primer y casi exclusivo vehículo de relación y vínculo con la organización sindical. Es a través suyo como pueden satisfacerse las demandas generales de "asesoría" e "información". La inexperiencia de estos delegados y su posición de extremada debilidad, tanto frente al patrón como frente a los restantes compañeros, hace que esas visitas personalizadas cumplan la doble función de, por un lado, asesorar e informar directamente a los delegados y, por otro, potenciar y afianzar su imagen como representantes sindicales, ante los restantes sujetos presentes en sus ámbitos laborales. Generalmente, esta atención presencial en las empresas cumple con otro objetivo adicional: intermediar en las reivindicaciones o problemáticas laborales concretas, evitando al delegado la, siempre comprometedora, interacción "cara a cara" con el patrono.

No es exactamente ese el contexto laboral, ni el potencial sindical, que representan los **"delegados de empresas medianas"** . Aunque comparten con aquellos una problemática similar en su fase de captación y conexión a la vida sindical, las diferentes situaciones de los contextos laborales hacen que la posición de estos suponga un cierto **"posibilismo"** de lograr vínculos afianzados y estables con la organización sindical, así como de ir consolidando paulatinamente una cierta autonomía en el desarrollo de su papel de representación sindical. En suma, la posibilidad de ir **transformando su estatus de "delegado" en el de "sindicalista"**.

Efectivamente, en el inicio de su relación con el Sindicato, estos "nuevos delegados" tienen muchos elementos comunes con los de las empresas pequeñas: la forma en que fueron captados para adquirir el compromiso, la necesidad de presencia (y mediación) de los militantes sindicales en sus centros, las demandas genéricas de "asistencia", "información" y "asesoría" hacia el Sindicato… Pero con el transcurso del tiempo, estas demandas y necesidades van adquiriendo una significación muy diferente para los "delegados de empresas medianas", pues los contextos de acción son muy distintos. Así, **a esa demanda genérica de "ayuda" al Sindicato, adicionalmente habría que añadir la "formación",** término bajo el que este colectivo de delegados **condensa su necesidad de "aprender" a ser sindicalistas**. Este es el arquetipo con el que generalmente mejor se corresponden los delegados de los ámbitos laborales analizados en este estudio:

- *¿CUÁL ES EL PAPEL QUE EL SINDICATO DEBERÍA TENER CON VOSOTROS?*
  Yo pienso que nos tendrían que dar más cosas, así como para hacer más acción sindical, así con más … Lo que nos dicen está muy bien, lo de los escritos y eso. Pero luego a lo mejor nosotros no sabemos cómo aplicarlo aquí en la empresa … llegamos a la mesa de negociación y no estamos … No tienes nada claro. (CISA, pág.37).
- *O sea, nuestra relación con CC.OO. de Zaragoza se basa en que dudas que tenemos habitualmente … llamada de teléfono, visita, servicio, tal y tal .. Y las actividades esas que realizan los de Comisiones cursos y eso. Acudimos a cosas de esas que nos interesan como formación. Y no hay otro tipo de relación. El tema interno de Comisiones, de como se elige la Ejecutiva y estas cosas, no. No estamos muy metidos. (Allied Signal, pag.22).*

En uno de los estudios antes referenciado cuyo objetivo era evaluar el *Plan Confederal de Formación para Delegados*, se pondrían de manifiesto algunas ideas interesantes en relación a lo que venimos tratando. **Entre** el discurso de los **delegado recientes (no sindicalistas) de gran empresa** (con el sindicato implantado desde hace ya bastante tiempo) **y el de los delegados de empresas medianas** (o con instauración sindical reciente y débil), se producía **una importante distinción** en cuanto a las representaciones respecto a la formación, y ello por más que ambos tipos de delegados fueran de reciente incorporación y no tuvieran experiencia sindical previa: **las diferentes posibilidades de acceso a la socialización en la cultura sindical.**

Los **"delgados sin experiencia de empresas grandes"**, sin rechazar algunos aspectos positivos de la formación sindical reglada y asistencial, se sentían un tanto distantes y escépticos respecto a ella, como modo de adquirir la cualificación y el saber necesario para ser "sindicalista". Guiados por la forma en que ellos estaban siendo socializados en la cultura y las prácticas sindicales - junto a sus compañeros sindicalistas - entendían que, respecto a la acción sindical, la mejor vía para adquirir la formación es la praxis. Su discurso llevaba aparejada una concepción de "sindicalista" que negaba hacerlo equivalente a un título académico, representándola más bien como una condición, un estatus que se alcanza en el "tajo", en el interno de la empresa, mediante la experiencia continuada al lado de los compañeros:

- *en la acción sindical, la mejor escuela de formación es la transmisión de experiencias de unos a otros. ¡Claro. Cómo vas a explicar cómo se negocia un convenio!"*
- *"No es que dude de la eficacia de la formación, pienso que hace falta. Pero hay cosas básicas y elementales que, o las aprendes del compañero que tienes al lado o si tienes voluntad ya te irás metiendo "(43).*

43. Las citas corresponden a los miembros que participaron en una de las Reuniones de Grupo que formaron parte del estudio antes mencionado. Esta reunión se celebró precisamente en Zaragoza y , de los 9 miembros que participaron, 2 eran del Metal.

Los nuevos **"delegados de empresas medianas"** no rechazarían esa idea de que las "prácticas" sean imprescindibles para una completa formación. El problema para ellos son la carencia de referentes, el no tener cerca a nadie de quien aprender. Se plantea así, la escuela de formación sindical como el sustituto de los sindicalistas que, al no existir en sus espacios de acción, no pueden enseñarles y servirles de apoyo.

- *No lo sé, es que tampoco podemos comparar, no tenemos referencias para comparar. Pero la historia sería esa … una relación más próxima. Bueno, más próxima no, porque siempre que les preguntamos algo ….Vamos que siempre que les hemos pedido venir, han venido ..*

- *Ojalá algo de formación ¿no? Pero claro, nosotros sabemos que no van a hacer cursillos para nosotros solos. (Allied Signal, pág.23).*

4.4. La difícil respuesta sindical. Algunos apuntes en torno a la organización de la acción sindical.

Con el subtítulo de este Capítulo, ***"¿La fractura obrera?"***, hemos pretendido sintetizar el significado del **reto** que el modelo difuso de organización industrial parece estar **planteando al sindicalismo de clase**. Ponerlo en interrogante responde a la esperanza de que la intervención sindical haga posible evitar la irreversibilidad de esa fractura.

Es mucho lo que le va en el envite al sindicalismo generalista; quizá su propia pervivencia como tal forma de entender y practicar lo sindical. A corto o medio plazo, los problemas no son únicamente las carencias de influencia e implantación sindical en los espacios laborales subsidiarios y, con ellas, la intensificación (y la perpetuación) de la segmentación laboral que se viene generando. Adicionalmente, **este modelo de desarrollo industrial puede abocar** al debilitamiento de la influencia sindical en esos otros espacios laborales centrales y, con ello, **al empobrecimiento del potencial sindical en su conjunto**.

El razonamiento es simple pero contundente: Si como parece, con el modelo emergente de organización industrial las prácticas descentralizadoras de la producción se intensifican y generalizan cada vez más, el correlato no puede ser otro que la proliferación (en cascada) de los establecimientos industriales dependientes y la reducción, minimización y superespecialización de los espacios laborales centrales, que es donde actualmente el Sindicato se haya mejor pertrechado y los lugares de donde mayoritariamente se nutre la estructura sindical de militantes, cuadros y dirigentes.

A más largo plazo, el peligro quizá pueda ser que ese **sindicalismo generalista**, solidario, de clase… pierda su papel relevante en la historia y se vea irremisiblemente **sustituido por una suerte de "microcorporatismo fragmentario"**, basado en el sindicato de empresa, de carácter asociativo o instrumental y definitivamente subordinado a *"la articulación y defensa, por redes de interés bien delimitadas, de los mercados laborales internos hecha a espaldas o incluso abiertamente en contra de los mercados externos"* *(44)*

La solidaridad como interés compartido.

La primera condición - necesaria, aunque no suficiente - para que la organización sindical pueda ofrecer respuestas eficaces al reto que tiene delante, es lograr que el conjunto del colectivo que la compone asuma que el problema no es de "solidaridad" entendida como un mero sentimiento de apoyo fraternal, sino de **"solidaridad"** en sentido estricto, como la ***"relación entre las personas que participan con el mismo interés en cierta cosa"*** (45).

Dicho de otro modo: que los efectos sociolaborales más profundos que se derivan del nuevo modelo de organización industrial constituyen **una problemática que**, directa o indirectamente y con mayor o menor proximidad e inmediatez, **afecta al conjunto de los trabajadores**, y no sólo a aquellos que ahora se encuentran situados en ámbitos periféricos del sistema; pues mina las bases mismas sobre las que se asienta el único potencial que tienen los trabajadores - como clase - para situarse favorablemente en el conflicto estructural entre capital y trabajo: la organización conjunta de la defensa de sus intereses.

El reto entonces no puede afrontarse con unas ciertas garantías de éxito, sólo mediante la prestación de las ayudas que puedan dirigirse de forma más o menos voluntarista, dispersa, puntual o efímera hacia esos sectores laborales más debilitados. Abordarlo de un modo eficaz implica, sin duda, tener que repensar, construir y poner en práctica (colectivamente) **políticas y estrategias de acción sindical,** realistas pero ambiciosas, que posibiliten **extender y fortalecer la influencia sindical** a lo largo de todo el entramado laboral y productivo. Pero en cualquier caso, se concreten en lo que se concreten, lo que siempre van a requerir esas medidas es la **total implicación de todas las instancias del sindicato** y la "inversión" de los recursos y el potencial sindical actual,

44. ALONSO, L.E. (1994). "Macro y Microcorporatismo: Las Nuevas Estrategias de la Concertación Social". Revista Internacional de Sociología, Nº 8 y 9, (pp.29-60).

45. En los términos que lo expresa el "Diccionario del uso del español" de María Moliner (Editorial Gredos; Madrid, 1992).

situado en el centro del sistema, en ir rellenando y extendiendo de pleno contenido sindical los espacios laborales que el nuevo modelo productivo va dejando desiertos.

Empezar por lo más cercano y accesible.

A pesar de las limitaciones que puede imponer tratar un sólo "caso" para extraer apreciaciones de validez general, en el análisis anterior se han podido identificar algunos de los elementos más básicos y fundamentales del proceso en marcha.

El efecto más inmediato y visible que se deriva de las nuevas pautas de organización industrial **es la reducción del tamaño de los espacios productivos:** Con las prácticas de descentralización productiva, la tendencia no puede ser otra que la disminución o, en el mejor de los supuestos, el estancamiento, del tamaño de las empresas industriales centrales y el aumento del número de empresas satélites y dependientes.

Nuestro estudio ha tratado solamente con 5 empresas de componentes, pero con un volumen conjunto de plantilla (2.320 trab.) que ascendía a la _ parte del que tenía la empresa central (9042). Es decir, que en el supuesto de que OPEL no hubiera descentralizado la producción hacia esas empresas, su plantilla hubiera sido muy superior; volumen que en realidad sería algo mayor del que se deduce del saldo neto de empleos, pues obviamente las condiciones de trabajo (tiempo, ritmos …) en las empresas de componentes son bastante más desfavorables para los trabajadores que en la empresa central. Por lo demás, si el efecto "reducción de tamaño" no es tan evidente en OPEL España es debido al constante y considerable aumento de la producción de esta empresa desde su implantación, a pesar del cual el volumen de plantilla ha permanecido estabilizado.

Por otro lado, **el tamaño de las 5 empresas** seleccionadas en este estudio (entre 110 y 937 trabajadores) es suficientemente importante como para considerarlas **medianas o grandes**, habida cuenta de la estructura empresarial industrial de este país:

- En los diversos sectores del ámbito de la Federación Minerometalúrgica hay alrededor de 50.000 "empresas con asalariados", que dan empleo a algo más de 800.000 trabajadores

- De esas empresas, el 98% corresponden al tramo "hasta 100 trabajadores", y dan ocupación a más de la mitad (53%) de los asalariados de los sectores mineros y metalúrgicos (Todas las empresas consideradas en el estudio son de tamaño superior). El 73% de los trabajadores minerometalúrgicos están empleados en empresas de "hasta 500".

- En el tramo "entre 500 y 5000 trabajadores" habría únicamente 142 empresas (2 de las 5 del estudio estarían en este tramo), dando empleo al 17% de los trabajadores minerometalúrgicos. Tan sólo 12 empresas (6 de las cuales son las empresas fabricantes de automóvil) superan los 5.000 trabajadores y dan empleo al 10% del total de asalariados de estos sectores (46).

La consideración que queremos destacar es que este tipo de **empresas, que se erigen como el primer tramo de descentralización** (y que a su vez descentralizan parte de la producción y del trabajo hacia tramos inferiores, como es el caso de las "cooperativas" de nuestro estudio), hay que considerarlas como un **objetivo sindical prioritario** en la labor de recomposición de esa "fractura".

Las razones son obvias. Efectivamente se trata de empresas subsidiarias, pero su tamaño y la importancia de la posición que ocupan, hacen de ellas **empresas-clave en los diversos entramados industriales y laborales**. Caracteres que, a su vez, las hace especialmente importantes para implantar, afianzar y extender esa influencia sindical: **por el número de trabajadores** afectados, **por la afiliación potencial** que representan, **por los delegados elegibles**, por los recursos sindicales que pueden incorporar, **por el "efecto demostración" y la influencia que pueden generar** en entornos laborales próximos y de acceso sindical más dificultoso …

Esto nos lleva a establecer una sencilla precisión que, sin embargo, no creemos que deba pasar inadvertida. Cuando en el interior del Sindicato se establecen comparaciones o debates respecto a los contrastes entre el mundo laboral de la gran empresa y el de la Pyme, la necesidad de establecer generalizaciones pueden conducir a caer en un engañoso reduccionismo: pensar que el mundo de la Pyme es *per se* homogéneo y que las posibilidades y modos de actuar sindicalmente son sustancialmente las mismas.

Aquí sostenemos lo contrario. Que esas posibilidades de actuar y de implantar el sindicato en los centros de trabajo son distintas, según la situación en la trama productiva de cada empresa y según sea su tamaño. De ello se deduce que en la planificación del trabajo de extensión sindical y en las elaboración de las estrategias y las políticas de acción sindical habrán de tenerse en cuenta los factores que diferencian ambas situaciones.

En nuestra opinión, será en estas empresas - subsidiarias del primer nivel en la trama productiva, pero relevantes desde la perspectiva industrial y laboral - donde el Sindi-

46. Todos los datos se refieren a 1994, y corresponden a diversas estadísticas elaboradas por la FM CC.OO. con información extraída de fuentes como la EPA y el DIRCE.

cato habrá de concentrar prioritariamente sus esfuerzos en la labor de recomposición sociolaboral de esa fractura, incorporando estos espacios laborales a la esferas de influencia sindical en toda su extensión.

Ello **no habrá de ser obstáculo para tratar de intervenir más eficazmente en las empresas más pequeñas o peor posicionadas en la trama productiva**. Sin embargo, porque su problemática es matizablemente distinta, las formas de intervención sindical tendrán que ser diferentes, sobre todo en lo concerniente a las posibilidades de actuación de militantes sindicales "desde dentro", dado que en estos casos suele ser mucho más dificultosa.

¿Una pescadilla que se muerde la cola?

Desde la perspectiva de la organización de las clases trabajadoras, lo que resulta más relevante de la aplicación de este modelo de desarrollo es que a esos procesos de empequeñecimiento de las empresas centrales y multiplicación de los espacios productivos periféricos, le acompañan otros de **dispersión, desestructuración** o, lo que algunos estudiosos han denominado**, "balcanización"**[47] **de los espacios de acción sindical**.

No seremos nosotros quienes ahora vayan a poner en duda la eficacia y funcionalidad del nuevo sistema organizativo, pero sólo desde una óptica economicista y empresarial: acoplando y sincronizando perfectamente las distintas unidades productivas respecto a la organización de los procesos de producción, abaratando sus costes, haciendo más manejable y rápida su adecuación a las continuas fluctuaciones de los mercados… Desde la óptica de lo social, sin embargo, su aplicación viene produciendo **dualidad sociolaboral, desestructuración del "obrero colectivo" y debilitamiento de los trabajadores como clase**. El eje central de este problema no reside tanto en que las formas descentralizadas de organización industrial y productiva, de forma "natural" lleven aparejados estos efectos, sino que su puesta en marcha se hace sobre la base de la debilidad de las posibilidades de organización de la acción conjunta de los trabajadores, es decir, sobre la base del debilitamiento sindical.

Las páginas que anteceden son buena muestra de cómo se concretan estos "efectos" sociolaborales. En ellas se puso de manifiesto con toda rotundidad cómo en las empresas satélite, con diferencias entre ellas, **las condiciones de trabajo son bastante más desfavorables** que en la empresa central. Por resumir cabe señalar que en aquellas **se trabaja más, en peores condiciones y con salarios muy inferiores**.

47. PRIETO C. (1991), "Las prácticas empresariales en la gestión de la fuerza de trabajo" en Miguélez F. y Prieto C. (eds.), "Las relaciones laborales en España", Madrid, Siglo XXI.

También se observó que había diferencias sustanciales entre la mano de obra reclutada por la empresa dominante y por las empresas dependientes. La **precariedad** en el empleo (entre el 34% y el 64% / 4% en OPEL) , la **juventud** (27 años de media, 10 años menos que en OPEL), la **feminidad** (el 33% / 4% en OPEL) y la **ruralidad** (mano de obra "verde") constituyen **los rasgos del "obrero - tipo"** que nos encontramos en estas empresas de componentes.

Es decir, una mano de obra con unos **condicionantes muy atractivos para la parte empresarial,** ya que les permiten gestionar y controlar el factor trabajo con amplísimos márgenes de discrecionalidad, y rentabilizar al máximo la transformación de fuerza de trabajo potencial en trabajo efectivo al menor coste posible. La clave es la ausencia o extremada debilidad de la implantación sindical de clase en estos espacios laborales. Precisamente esos mismos condicionantes **implican trabas importantes** para el acercamiento o la vinculación de estos trabajadores al Sindicato y, por tanto, un *handicap* fundamental en su papel cohesionador de las clases trabajadoras.

El elemento central lo constituye **la inseguridad del empleo**. Las formas de **contratación temporales o precarias** (sosteniendo, por cierto, tasas en exceso elevadas, no siempre "justificadas" por la reciente creación o el rápido crecimiento de estas empresas), no son el único factor que sitúa a estos colectivos de trabajadores en esa situación de incertidumbre y temor por un empleo frágil.

Los **bajos costes del despido**, por la exigua antigüedad de quienes tienen derecho a indemnización, la **facilidad de su intercambio**, por los bajos niveles de cualificación o especialización profesional que generalmente se requieren, y las presumibles **dificultades para encontrar otro empleo**, por las elevadas tasas de desempleo que sufre nuestro país (a las que en este caso habría añadir las dificultades que implica la residencia en hábitats rurales) constituyen elementos esenciales para explicar **la posición de subordinación** que ocupan estos y otros muchos trabajadores en las relaciones de trabajo; así como la aceptación, mas resignada que opcional, de las formas individualizadas e individualizantes de relación laboral que tratan de imponer los gestores empresariales, lo que también incluye ejercer diversos grados y modos de oposición, fáctica e ideológica, con respecto a posicionamientos sindicales comprometidos con los valores colectivos.

A esa inseguridad y subordinación, **también contribuye el interesado discurso empresarial de la competitividad**. Al amparo del actual contexto de "crisis permanente", utilizan como línea argumental la subordinación de estas empresas a las empresas centrales, y la constante amenaza de rescisión del contrato de suministro de componentes

en caso de no cumplir los requisitos, cada vez más ajustados en cuanto a precios, calidades, plazos y condiciones de entrega…, que les va imponiendo el insaciable "Cliente"[48].

Las otras características de estos trabajadores -**juventud, feminidad, ruralidad** - *a priori* también representan algunas dificultades para su acercamiento o incorporación a las esferas de influencia sindical. Estamos ante **colectivos de asalariados** cuyas representaciones simbólico- culturales, así como sus conductas y comportamientos, se encuentran **generalmente bastante distantes de los valores y las prácticas sindicales.** Aunque, por esas mismas razones, porque de algún modo **constituyen el futuro más próximo y la renovación de las clases trabajadoras**, su acercamiento y vinculación sindical constituye una de las metas prioritarias de CC.OO.

Dicho alejamiento, sin embargo, no viene dado exclusivamente por las **diversas influencias** que ejercen los **entornos socioculturales externos o anteriores al hecho del trabajo asalariado**, y al dominio impuesto por la profusa e interesada difusión de corrientes ideológicas cuyos discursos legitiman la competición entre los individuos como forma de comportamiento más deseable, y el individualismo como la respuesta adaptativa más eficaz, desvalorizando sistemáticamente todo aquello que tenga lo colectivo y lo social como objetivos y espacios de acción fundamentales, y en especial a los Sindicatos de clase.

Para la gran mayoría de esos trabajadores **este es su primer empleo**, y esto significa que es en esas empresas, **en esos espacios sociolaborales**, donde se inicia y se van conformando las formas y modos de **socializarse "en el trabajo".** El **problema** añadido surge cuando **la debilidad (o ausencia) de** que adolece **la organización sindical directa,** en sus espacios de trabajo y en sus relaciones laborales concretas, imposibilita o minimiza la construcción de otros referentes sindicales sólidos, que potencialmente puedan ir influyendo y corrigiendo aquellos otros valores y conductas. Quedando, de ese modo, **todo el terreno por "explotar"** a las iniciativas y los **discursos** de las direcciones y los gestores **empresariales**, quienes impondrán sus presupuestos de una mayor implicación (¿sumisión?) de los empleados a sus fines, sobre la base de discursos de corte paternalista que tratan de hacer equiparables la organización de la empresa con la organización familiar: "la empresa como esa gran familia de la que todos formamos parte".

48. Durante las entrevistas nos llamó la atención la frecuencia con la que la gran mayoría de los entrevistados - tanto gestores empresariales como delegados sindicales - aludirían a OPEL España con este apelativo. Pero más aún, la riqueza de connotaciones que esto tenía respecto a la interiorización de la dependencia que sentían del gigante automovilístico.

Mientras tanto, **los únicos flujos de comunicación que quedan** para informar sobre lo sindical, no sólo **se alejan totalmente de los espacios** de acción y relación más **próximos** y concretos, sino que además son **ajenos y extraños a la organización sindical**, quedando sobre todo a expensas de la información (conformadora de opinión y de valores) que emana de los *mass media*, y del trato que estos vayan concediendo a los sindicatos.

Nos encontramos así, ante **una aparente paradoja**: las carencias en cuanto a representación sindical en esos espacios laborales traen como consecuencia, para estos colectivos de asalariados, un posicionamiento muy debilitado en el juego de las relaciones laborales y, por tanto, escasas posibilidades de intervenir en mejorar sus nada favorables condiciones de trabajo. Estas hacen de ellos trabajadores muy necesitados de la intermediación y representación sindical y, sin embargo, la propia debilidad de su situación (sobre todo en cuanto al empleo) les aleja, voluntaria o forzosamente, de participar en la implantación del sindicato o de la acción sindical a desarrollar en sus espacios concretos de trabajo. Por el contrario, esa misma situación de subordinación y el fomento de prácticas de gestión individualizadoras de la mano de obra, estarían forzando la adopción de respuestas individuales de adaptación y relación de estos trabajadores en su medio laboral.

Empezar a actuar en la contradicción para superarla

De todo ello **no habrá de inducirse**, ni **que el sistema esté exento de fallas y contradicciones** para estos trabajadores, **ni que el sindicalismo de clase poco puede hacer** para superar esas dificultades y extender y afianzar su influencia en estos espacios sociolaborales.

En el "caso" estudiado, ya vimos cómo **la intervención de la organización sindical "desde fuera"** hizo posible la formación de candidaturas de CC.OO. para las elecciones sindicales de estas empresas, captando delegados "a lazo" de entre estos colectivos de trabajadores y otorgando de ese modo (en no pocos casos ganando las elecciones) **la posibilidad de intervenir y participar formalmente en las relaciones laborales** de estas empresas.

No piense el lector que es poco a lo que nos referimos. Esa faceta de la acción sindical dedicada a la **extensión de equipos electorales**, implica una ardua y poco agradecida labor, llevada a cabo por muy pocos militantes sindicales y dificultada no solo por la lejanía, el temor, la incomprensión (y aun el recelo) de los trabajadores, también por la oposición de los gestores y directivos empresariales, entre cuyas estrategias de control de la mano de obra podemos encontrar, desde la ocupación de ese espacio de representación sindical, tratando de "colocar" representantes más o menos

afines o domésticos, hasta la penalización -más o menos drástica y más o menos explícita[49]- de quienes se acercan a formas de representación sindical más comprometidas con los intereses obreros.

Estas primeras formas de intervención "externa" del Sindicato son muy importantes, pues de ellas dependen el poder **abrir las vías para la institucionalización y la aceptación de estos sujetos sindicales.** En este sentido, es fundamental la solvencia y seriedad de esa intervención sindical, pues el rechazo empresarial hacia CC.OO. es en parte producto de ciertos prejuicios fundados en una supuesta imagen de este sindicato como excesivamente rupturista, revolucionario … De hecho, en el caso de estas empresas, tanto algunos discursos de los directivos entrevistados, como el de los delegados sindicales, nos ponen sobre la pista de algunos cambios de la actitud patronal, más proclives a la aceptación y legitimación de los representantes de CC.OO., conforme la práctica sindical cotidiana ha ido desmontando esa idea prefijada y ha dado continuas muestras de que el compromiso con los intereses obreros y el ejercicio de una acción sindical responsable no son conceptos antagónicos.

No obstante, **aunque este primer paso sea fundamental**, **necesariamente se muestra insuficiente para los fines perseguidos**. El problema es que la ocupación de esos Comités de Empresa por estos delegados sindicales (algunos de los cuales ni siquiera están afiliados al Sindicato) no asegura *per se* un grado importante de influencia sindical, que procure una participación real e intensa en las relaciones laborales de estas empresas, ni garantiza la aportación de otros recursos al Sindicato (afiliación, cuadros sindicales …) que no sean los que se derivan de unos mejores resultados en las elecciones sindicales.

El quid de la cuestión se concentra en **las carencias y la debilidad sindical de los jóvenes y recientes delegados:** su inexperiencia (laboral y, sobre todo, sindical), la falta de apoyo de sus propios compañeros, la presión patronal, la escasez de recursos (horas sindicales, locales, estructura organizativa, etc.), la debilidad del vínculo (ideológico o fáctico) con la estructura sindical … Sin embargo estos delegados, por serlo, pasan a erigirse en **sujetos-clave** en la sindicalización de estas empresas, dado que ahora constituyen **la imagen y nexo de unión** (comunicadores naturales) **entre la organización sindical y su base social** (los trabajadores) **en los espacios concretos de acción** (el centro de trabajo).

49. Un mecanismo "informal" de relación laboral recurrente en las empresas, y que supone uno de los pilares fundamentales de las formas individualizantes de gestión de la mano de obra, lo constituye esa suerte de "clientelismo laboral", basado en la concesión (o negación), por parte de los diversos mandos empresariales, de ciertos "privilegios" (mejores puestos, mejor acceso a la formación y la promoción, recomendaciones para nuevas contrataciones …) a aquellos trabajadores que muestran unas actitudes y comportamientos más dóciles o afines para con sus intereses, sean estos generales para toda la empresa o más bien particulares.

De esa manera, cualquier pretensión de afianzar el Sindicato y de acercar la acción sindical a estos trabajadores pasa, en primera instancia, por fortalecer la posición y situación sindical de estos delegados. En suma, que **uno de los nódulos centrales de la problemática que venimos tratando** - el de la recomposición de la fractura obrera **es precisamente la sindicalización de estos sujetos**.

Hacer Sindicato, hacer sindicalistas

Anteriormente ya se pusieron de manifiesto los rasgos distintivos correspondientes al estatus sindical de los **"delegados"** (inexperiencia, aislamiento, inseguridad …) y al de los **"sindicalistas"** (experiencia, autonomía, vinculación, solidez …). Diferenciación que es producto de los diversos procesos de acceso y socialización en el trabajo y de adquisición de la cultura sindical, vividos en contextos históricos distintos, y de hallarse inmersos en la actualidad en realidades sociolaborales muy diferentes. También se expuso cómo estos "delegados", a diferencia de los de pequeña empresa, **representan un cierto posibilismo** de integración plena en la organización sindical, aproximándose paulatinamente a la posición que ocupan los "sindicalistas".

Para ello existe un **problema** cuya resolución no es sencilla: **la inexistencia de referentes sindicales próximos**; es decir la falta de otros de quienes aprender, en el día a día, de las situaciones concretas, la pericia y cualificación de ese "saber" sindical. Esta es precisamente una de las **carencias que el Sindicato ha de empezar a cubrir** de un modo decidido.

Y no es que nada se haya hecho en este sentido. En el caso de las empresas que venimos tratando, la intervención "externa" del Sindicato no se detuvo en el trabajo puramente electoral, y continuó ejerciendo **una labor de asesoría y asistencia**, más o menos continuada y directa, con estos delegados: por ejemplo, en alguna de estas empresas el concurso de esta intervención "externa" condujo a la consecución de su primer convenio colectivo.

Esa labor de asesoría y asistencia directa constituye, según expresarían los delegados en las entrevistas, un elemento **indispensable en los comienzos de su andadura sindical**, tanto por su función pedagógica (pues no disponen de los conocimientos y del bagaje necesario) como por su función terapéutica y legitimadora (pues de ese modo se sienten respaldados y valorizados). Así también, aunque le concedieron un valor subsidiario respecto a lo anterior, es fundamental la **información** que les llega procedente de las diversas instancias de la estructura sindical, o los cursos de **formación** sindical a los que son convocados.

Todo ello constituye ya un primer nivel de fortalecimiento y capacitación sindical. Sin embargo, la mayor parte de los informantes aludirían, necesariamente de un modo inconcreto (50), a la insuficiencia de estos mecanismos de relación para cubrir más satisfactoriamente sus muchas deficiencias sindicales, y a **la necesidad de que el Sindicato establezca con ellos otras formas de conexión** más intensas (51). Para ello, y aunque muy necesarios, quizá no sea suficiente con los cursos de formación sindical, los cuales pueden proporcionar una cierta cualificación, por decirlo así, más bien teórica o técnica (cursos de Nóminas, de Contratación …), pero mucho menos de esa otra cualificación, más intangible pero real, que los "sindicalistas" han ido adquiriendo en la praxis cotidiana, en el tajo, junto a sus compañeros (52).

En relación con esta problemática, lo que implícitamente estaban expresando era la demanda al Sindicato de su **integración y vinculación organizativa en círculos muy próximos a las problemáticas laborales, productivas o industriales concretas en las que están inmersos**. En este sentido, la idea de constituir una **"Coordinadora de las empresas de componentes de OPEL"** causaría una gran expectación e interés en estos jóvenes delegados quienes, al término de las Jornadas que con ese motivo celebramos con ellos en Zaragoza, nos mostrarían su satisfacción al respecto. Es comprensible, sobre todo si se tiene en cuenta que su acercamiento a lo sindical no suele venir motivado por actitudes muy militantes, ni por convicciones político - ideológicas muy arraigadas y que sus contextos laborales no son demasiado favorables, lo que más les importa y motiva es aquello que les es más próximo y les afecta más directamente.

En cualquier caso, esta fórmula organizativa es **una respuesta absolutamente coherente con la problemática industrial y sindical** que tenemos delante. Por un lado, las nuevas estrategias organizativas conducen a la fragmentación de los procesos de pro-

50. Como se expresó antes, entre los delegados de las empresas estudiadas había diversos grados de vinculación con el Sindicato. Los de más reciente incorporación, entonces a penas conocían la organización sindical, ni sus distintas instancias, ni a ninguna otra persona que no fuera los que habían contactado con ellos.

51. Por lo demás eran conscientes que no pueden tener un asesor o asistente sindical en exclusividad o que los cursos de formación sindical no pueden hacerse a su medida, para las necesidades puntuales que les van surgiendo a ellos. Y tampoco lo veían deseable, ya que su aspiración era la de poder desempeñar su papel de delegados sindicales de un modo más autónomo y solvente.

52. Llama la atención, en este sentido, el nivel de coincidencia entre las valoraciones y representaciones de estos delegados y algunas de las conclusiones de una investigación de ámbito Confederal sobre la formación sindical de los delegados. En especial, las referidas a esa necesidad de acercarse al estatus de "sindicalista", para lo cual los cursos de formación, cuando se han celebrado en base a sectores homogéneos y con presencia de "sindicalistas", en parte han servido como el sustituto de los compañeros más experimentados que no hay en sus espacios laborales; así como la necesidad de que en la programación de los contenidos y de los asistentes a los cursos, se tenga muy en cuenta la concreción y la proximidad con problemáticas laborales o industriales comunes o afines.

ducción y a su división entre varias empresas, aunque sincronizados unos y estructuradas otras en un mismo sistema, cuya clave de funcionamiento se encuentra en el mismo centro, es decir, en la empresa dominante. Por ello, la mayor parte (y desde luego las más trascendentes) de las problemáticas económicas, productivas, industriales o laborales de las empresas satélite, están afectadas por sus lazos de dependencia con la empresa hegemónica.

Por otro lado, con ese sistema se desestructura y debilita a las clases trabajadoras "balcanizando" los espacios de acción sindical; esto es, no sólo dividiéndolos y debilitándolos, también enfrentándolos. De donde se sigue que cualquier **respuesta sindical generalista** ha de caminar en el sentido de tratar de recomponer esas tramas productivas e industriales desde su vertiente laboral y sindical. Desde ese punto de vista, las **formas de organización de la acción sindical** más pertinentes serán aquellas que, de algún modo, logren **reagrupar a los trabajadores dispersos por los diversos espacios laborales**, pero afectados por problemáticas productivas e industriales entrelazadas e interdependientes.

En este sentido, la posibilidad de establecer **fórmulas de organización de la acción sindical** que, teniendo como núcleo fuerte **las Secciones Sindicales de las empresas centrales** y en estrecha colaboración **con los distintos órganos directivos** del Sindicato, **tutelen la conexión y cohesión de las distintas instancias sindicales de las empresas dependientes,** pueden resultar muy valiosas.

A través de estas fórmulas de organización (llámense Coordinadoras o de cualquier otro modo, pues lo importante será enriquecerlas de contenido y operatividad) se pueden empezar a atajar algunos de los retos que plantea estas nuevas estrategias empresariales. Desde luego pueden ser el **cauce adecuado** para la solución al complejo problema de la **sindicalización de estas empresas dependientes.** En un primer momento, fortaleciendo sindicalmente a estos jóvenes trabajadores. Paralelamente, dicho fortalecimiento sindical -que tendrá su plasmación en una acción sindical cotidiana más efectiva y enriquecida - y la puesta práctica de estrategias y campañas específicas, redundarán en una comunicación más fluida con los trabajadores, pues estos podrán valorar más positivamente el papel sindical en sus entornos laborales concretos y, en consecuencia, la **audiencia y afiliación sindical** entre estos trabajadores será potencialmente mayor [53].

53. Por motivos obvios de limitación de recursos / tiempo, este estudio no ha entrado a analizar de un modo específico los discursos y las prácticas de los trabajadores desde este punto de vista. Sin embargo, parece una tarea muy conveniente e interesante de realizar a los efectos que se vienen tratando.

Pero esas fórmulas de coordinación sindical no sólo pueden ser beneficiosas para los colectivos más dependientes. **Conocer esas otras realidades productivas e intervenir sindicalmente en estas otras empresas**, también es interesante **para dimensionar la realidad laboral y la acción sindical pertinente en las empresas centrales**, dado que tanto una como las otras forman parte –aunque desde posiciones y situaciones diversas– de una misma trama industrial y productiva y, por lo mismo, sensibles todas ellas a cualquier alteración o movimiento que tenga lugar en cualquier eslabón de la cadena.

En concreto, para los trabajadores de la empresa central - mejor situados en cuanto a salarios y condiciones de trabajo - la descentralización productiva constituye en sí una constante amenaza: si producir "fuera" es mucho más barato, más atractivo será externalizar la producción y, con ella, menor la cantidad de mano de obra necesaria en la empresa central

La negociación colectiva: eje fundamental de la acción sindical

Llevar hasta sus últimas consecuencias las implicaciones sindicales que supone la recomposición de esa "fractura", es tener que hablar de la necesaria reordenación y refortalecimiento de la negociación colectiva.

En el anterior modelo de desarrollo, la gran mayoría de los trabajadores estaban ubicados en grandes establecimientos industriales, **compartiendo un único espacio de acción e influencia sindical y al amparo de un mismo marco de negociación colectiva**. Ello no solo permitía la regulación homogénea de sus relaciones de trabajo, sino que además, al compartir las mismas problemáticas y tener unos cauces comunes de intervención en la defensa de sus intereses, **compartían unos lazos comunes de identificación e integración sociolaboral**.

En este sentido, **la solución paradigmática** de los problemas de segmentación y fragmentación laboral que conlleva la descentralización productiva sería **reconstruir esa situación**. En nuestro caso, eso es tanto como decir que todos estos trabajadores - tanto los de la empresa central como los de las empresas satélite - compartieran un mismo marco de negociación colectiva. Al menos, que los distintos convenios colectivos regularan de un modo homogéneo y coordinado las relaciones de trabajo en los diferentes espacios laborales, haciendo más plausible el logro de la **aspiración sindical de "igual salario (y condiciones) por trabajo de igual valor".**

En la actualidad, por muchas razones, esta aspiración **quizá no sea más que una utopía**. Por un lado, hay razones de índole jurídica y normativa, dado que hablamos de

unidades empresariales distintas. Por otro, hay razones de naturaleza económica, puesto que esas empresas se hayan en situaciones productivas e industriales distintas. Pero existen además otros problemas desde la lógica de su organización sindical: cuanto más se desciende en la cadena de la descentralización, más compleja se hace la necesaria sindicalización de esos espacios laborales, la completa reconstrucción de esa cadena es una tarea poco menos que imposible: empresas de 2º, 3º... nivel, algunas ubicadas en sectores distintos a la de la empresa central, con diferentes convenios de referencia, correspondientes a distintas instancias organizativas (Federaciones) del Sindicato ….

Ahora bien, por más que sea un objetivo complejo y distante, es **en esa línea de estructurar ámbitos de negociación "más colectivos" y compartidos** sobre la que han de emprenderse las estrategias y políticas de acción sindical. Introduciendo en ellas - al igual que hace el capital - las flexibilidades que sean más convenientes, en tanto en cuanto estas no desdibujen la idea que debe guiar la política sindical: la de servir como el eje fundamental de vertebración y organización de las clases trabajadoras y de transformación progresista de la sociedad.

Mediante esas fórmulas organizativas de "coordinación" sindical, quizá no pueda lograrse, de un día para otro, compartir un mismo marco de negociación colectiva. Pero si pueden **constituir unos valiosos instrumentos para avanzar en la homogeneización de las condiciones de prestación del trabajo** y, desde luego, un cauce muy adecuado para vertebrar, recomponer y fortalecer a las clases trabajadoras: coordinando sus acciones, estableciendo canales permanentes de comunicación, compartiendo problemáticas, resolviendo las contradicciones, fortaleciendo y enriqueciendo la presencia sindical a lo largo de todo el entramado laboral y productivo …

Pero aún hay otras facetas de la negociación colectiva en las que se puede incidir desde las instancias sindicales de los grandes centros industriales. En primer lugar, **implicándose de un modo intenso y solidario** (en el sentido antes definido) en la apuesta de este Sindicato por **renovar, reordenar y racionalizar** de un modo más beneficioso para los trabajadores **la estructura y articulación de la negociación colectiva.**

Los **Convenios Generales de Sector** –convenientemente articulados con otros ámbitos inferiores, de empresa, de Comunidad, de Subsector …– no son, en este sentido, otra cosa que los ámbitos "más colectivos" de negociación y, por ello, más adecuados para la consecución de un marco más homogéneo y fortalecido de regulación de las relaciones de trabajo y el que ofrece unas mejores posibilidades para encauzar la necesaria vertebración y recomposición de las clases trabajadoras. Es en esta línea

en la que parece que más se puede avanzar respecto a la problemática laboral específica de las unidades productivas (pequeña empresa) en peor situación que las que hemos tratado en este estudio, mediante la generación de nuevos cauces de representación sindical, "fuera" de las empresas.

Por último, **la negociación colectiva no sólo es la principal meta de la acción sindical**, también **constituye un valioso instrumento para desarrollarla,** pues a través suyo es posible desentrañar y reconstruir el componente social, colectivo, y por ello humano, del trabajo, trascendiendo el valor meramente instrumental que otros, de manera interesada, quieren concederle. Si esto siempre ha sido así, en la actualidad puede empezar a representar un mecanismo fundamental para enriquecer el papel y la influencia sindical en el mundo del trabajo.

Paralelamente a la ordenación de la negociación colectiva, otro de los ejes estratégicos de la política sindical es la apuesta decisiva por el **enriquecimiento de sus contenidos**. El resultado está siendo ya (y va a ser cada vez más) la apertura de nuevos ámbitos y cauces formales de participación (y la intensificación de los ya existentes) en la organización y el diseño del trabajo, en las condiciones de prestación del mismo y en la democratización de las relaciones laborales.

Esto representa un importantísimo potencial para el ejercicio de una acción sindical más influyente en las contextos concretos de trabajo. Pero para que ello se haga efectivo, para que produzca un rendimiento sindical importante, el Sindicato tiene que fortalecer sus activos sindicales, sus recursos humanos y técnicos, y estar en disposición de extender y afianzar una acción sindical más cualificada, lo que va requerir el aprovechamiento y la inversión integral de los ya existentes.

Sea como fuere, quizá lo más importante es lo que nos diría uno de los auténticos protagonistas de este trabajo al iniciar el contacto con ellos: *"No sé cómo, ni quién, pero algo tenéis que hacer"*.

Globalización, innovación tecnológica y cambios de los procesos productivos.

A partir de 1973 la magia en la que habían vivido las economías desarrolladas desde la segunda guerra mundial desapareció, la gran oleada de crecimiento económico que habían disfrutado estos países durante tres décadas fue disolviéndose. En los últimos veinte años hemos pasado de vivir en un marco de seguridad y confianza en el futuro a uno de progresiva incertidumbre y hemos asistido a cambios profundos en la organización económica del planeta:

En primer lugar la economía se ha globalizado, "el mundo se ha hecho cada vez más mundial":

Se ha producido una globalización de los mercados de capitales, desde la década de los ochenta hemos asistido a una fuerte integración, expansión y desregulación de los mercados internacionales de capital. Las bolsas han roto hasta tal punto las fronteras nacionales para el movimiento de capitales, que grupos de unas pocas personas pueden poner en peligro la estabilidad monetaria de países considerados hasta hace poco como ejemplos de solvencia bancaria. La "libre" circulación de capitales suele asustar tanto por el volumen (medido en cifras exorbitantes para el humano de a pie) como por su velocidad (la duración de una conversación telefónica).

Los acuerdos internacionales –Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), Organización mundial del Comercio (OMC)– sobre libertad de movimientos de mercancías y servicios han supuesto una globalización de los mercados y por tanto un fuerte crecimiento de los flujos de comercio internacional entre los países desarrollados, del Norte en la terminología tradicional, pero también han permitido la irrupción de determinados países considerados hasta hace poco considerados subdesarrollados, del Sur, en el comercio internacional de manufacturas.

Las empresas transnacionales, según la terminología actual ya que antes se denominaban multinacionales, han conocido una enorme expansión, ya que sus estrategias

de producción y comercialización han pasado de estar diseñadas a nivel nacional a organizarse a escala internacional, hasta dimensiones elefánticas, en la actualidad alcanzan volúmenes de producción y empleo similares a países enteros. La caída de las barreras nacionales para el intercambio de productos ha supuesto una mayor posibilidad de relocalización de los centros productivos, principalmente de las actividades industriales. La diseminación de los "establecimientos", de las fábricas, por los más diversos confines del planeta es un proceso en marcha de tal magnitud que está transformando el peso económico de las distintas áreas geográficas. Las razones que ahora determinan que las grandes compañías multinacionales instalen o trasladen sus plantas a determinados lugares dependen en gran medida de las condiciones de trabajo (especialmente salariales), pero responden también, y es importante señalarlo, a estrategias a más largo y medio plazo, en las que también juegan significativamente las previsiones de mercados emergentes.

En segundo lugar se ha producido una aceleración de la innovación tecnológica:

Las innovaciones tecnológicas aplicadas al transporte y a las comunicaciones ha sido una pieza fundamental del proceso de globalización económica.

Pero también ha generado cambios profundos en los procesos productivos que, junto a la constante tendencia a reducir la importancia del factor trabajo, ha permitido, como elemento novedoso, la descentralización de la producción. La robotica y la informática han permitido a la gran empresa que antes producía una mercancía en su totalidad (un automóvil en nuestro caso) segmentar en muchos trozos su proceso productivo. Impulsadas en el caso del automóvil por el modelo japonés todas las compañías, cada una con sus adaptaciones particulares, han optado por una política de una progresiva externalización productiva, es decir de "sacar de su fábrica" partes significativas del proceso de fabricación limitándose en muchos casos al diseño de los productos, a actividades de montaje de los diversos componentes y a poner su logotipo en la chapa del automóvil. ¿Qué partes externalizan? Aquellas que les resulta más rentable externalizar. En general son aquellas partes más intensivas en mano de obra que resultan más baratas compradas fuera porque los salarios que reciben esos "otros" trabajadores son muy inferiores, o bien, aquellas partes que las compañías multinacionales de componentes, gracias a unas enormes escalas de producción, logran producir con unos costes muy inferiores a los que podría conseguir la propia compañía. Hay que insistir aquí en que este fenómeno se produce en cascada (la llamada pirámide de

proveedores [54] y que se van trasladando hacia abajo de esa pirámide problemas nada desdeñables, por ejemplo parte importante del diseño, el control de calidad o los derivados del almacenaje, teniendo que asumir muchas veces los riesgos que conllevan las fluctuaciones del mercado (convirtiéndose muchos de estos proveedores en una especie de "colchón de seguridad" o, más propio en esta industria, en un "airbag" frente a los frenazos y acelerones de la demanda). También se va trasladando un deterioro de las condiciones laborales de los obreros en sus empresas respectivas, "peor cuanto más pequeño y dependiente" es el "establecimiento", la fábrica, en que trabajan.

Como resultado de todas estas transformaciones globales se ha producido una mutación importante en la organización de la producción en las empresas, la cadena fordista de montaje en grandes complejos industriales se va fragmentando en multitud de pequeños establecimientos físicamente diferenciados e incluso geográficamente muy alejados, pero con una perfecta coordinación entre sus procesos de productivos, que permite hablar de **descentralización integrada**.

Descentralización integrada de la industria del automóvil.

Si la industria del automóvil ha sido un fiel reflejo del crecimiento capitalista durante todo el siglo XX, los cambios que están teniendo en su interior desde mediados de los años setenta evidencian claramente la adaptación del capitalismo a la desaceleración del crecimiento económico en los países desarrollados. En este sentido el crecimiento de la industria de componentes, no solo en términos cuantitativos (empleo, producción y tamaño de las empresas), sino también cualitativos, ha hecho que supere en gran parte la consideración que tenía de mera industria auxiliar. La externalización creciente del proceso productivo de la industria de automoción la ha obligado a asumir partes cada vez más importantes del mismo, bien en solitario o en colaboración con la propia industria del automóvil, como es la investigación y desarrollo tecnológico y el control de calidad. Esta extensión del modelo japonés de relaciones entre los fabricantes de vehículos y los proveedores de componentes en el que se externaliza gran parte de las actividades productivas por parte de las empresas fabricantes de automóviles, ha generado paradógicamente un incremento de la integración de los proveedores en el proceso de fabricación del automóvil.

54. Es importante descartar aquí la idea de que todos los proveedores de las compañías automovilísticas, especialmente los de primer escalón, sean siempre pequeñas o medianas empresas nacionales; muchos de ellos son grandes corporaciones multinacionales de fabricación de componentes que establecen en "plano de igualdad" grandes acuerdos comerciales con las compañías automovilísticas, que luego son trasladados a los entornos geográficos de las plantas ensambladoras del automóvil. La diversidad de situaciones empresariales y laborales en el sector de componentes del automóvil tiene, por tanto, que quedar de manifiesto claramente.

España se ha consolidado como sexto productor mundial de vehículos sin que exista una industria nacional de automóviles. Por tanto en la industria de componentes en España se ha sumado a la tradicional subordinación respecto a la de automoción, la derivada de la propia dependencia que las fabricas instaladas en nuestro país tienen respecto a sus sedes centrales.

El que no se haya producido la instalación de nuevas plantas de producción en los últimos quince años en nuestro país, con la excepción del centro de Martorell de SEAT-Volkswagen, ha limitado un mayor grado de integración de los proveedores en las plantas de montaje (realización por parte de los proveedores del montaje final o incluso la creación de creación de un consorcio conjunto entre las empresas de componentes y la de montaje de automóviles). No obstante las plantas de montaje de automóviles nuestro país han experimentado en los últimos años profundos cambios en la organización de la producción que han supuesto una mayor integración de los proveedores.

El tejido industrial de empresas de componentes creado alrededor de Opel España en localidades próximas a Zaragoza es un claro ejemplo de la conjunción de estos dos procesos que se están produciendo entre la empresa fabricante de automóviles y las empresas proveedoras de componentes [55],: la ***descentralización productiva*** y la ***integración de los proveedores en el proceso productivo, que hemos denominado descentralización "integrada"***.

La fuerte presencia de empresas del propio grupo General Motors entre los suministradores de Opel España, no solo reproduce la particularidad de GM respecto a otras grandes multinacionales de automóvil en cuanto a la importancia de su división de componentes, sino que sitúa a estas empresas como banco de prueba para la introducción de los más modernos métodos de integración de los proveedores, que no es más que recomponer la tradicional cadena de montaje con las producciones externalizadas, obtenidas a menores costes que en el interior de la fabrica de automóviles. Pero la integración de los proveedores respecto al centro de montaje no tiene lugar tan solo en las empresas participadas por GM. En las fabricas de componentes, filiales de otras multinacionales, se observa que la gestión que realmente se lleva a cabo en estos centros productivos se limita en muchos casos al almacenaje y transporte, tienen un personal administrativo mínimo sin apenas capacidad de decisión en temas laborales e industriales, que se sitúa en niveles superiores: la sede de la multinacional en España, en la sede del país de origen, o en la propia Opel España tal como esta diseñado en el proce-

55. Evidentemente no es ninguna casualidad que los propios gestores de las empresas suministradoras pertenecientes a GM, provengan del equipo directivo de Opel España.

so de gestión PICOS (Purchasing Input Concept Optimization with Suppliers, en castellano Optimización del Concepto de Compras de Suministros con Proveedores,) que se basa en la *"colaboración con los proveedores"*, aunque será más correcto hablar de la ***"imposición a"***, los proveedores. La integración de estos con Opel España es un proceso, que intenta emular el modelo de producción japonés definido por las siguientes fases:

1. **Las relaciones entre suministradores y la empresa del automóvil se hacen más estables y estrechas**

   El estrechamiento y estabilidad de las relaciones entre suministradores y la empresa del automóvil se observa en el propio origen de los centros productivos de proveedores situados en el entorno de Opel España, cuando no son fruto de la propia decisión de GM de instalar empresas del propio grupo (Asientos IFG, ACG Componentes) o de comprar empresas ya existentes (CISA), se basan en acuerdos de suministro, normalmente por un plazo de cinco años, realizado entre la central de compras de Opel y la oficina central de estas multinacionales (Bosal, Allied Signal)

2. **Se generaliza la producción Justo a Tiempo, que obliga a los proveedores a asumir el control de la calidad y el almacenaje de los productos**

   El suministro secuenciado, Justo a Tiempo, esta plenamente desarrollado en asientos fabricados por Asientos IFG, en menos de una hora desde la finalización de los asientos estos se insertan en la cadena de montaje de Opel España, y esta en proyecto para los paragolpes fabricados en ACG Componentes.

3. **Se produce una concentración de proveedores junto a la fabrica de montaje, creando incluso polígonos exclusivos para los suministradores**

   La instalación de Bosal en Figueruelas, asumiendo la producción que realizaba su fabrica en Valencia, la de Allied Signal en Borja, haciéndose cargo de la que realizaba su centro de Barcelona, y la de Asientos IFG en Epila, desplazando la fabricación de asientos desde ACG Componentes son claros ejemplos de la aproximación de los proveedores a la planta de montaje de automóviles, que se sintetiza, tanto en el dato de que la facturación de las once empresas proveedoras que tienen a Opel España como cliente principal y están situadas en su proximidad, representa más de un tercio de los aprovisionamientos de Opel España.

4. **Los proveedores del primer nivel suministran módulos completos, que montan previamente**

   Las suministros de Asientos IFG, CISA, Allied Signal, Bosal a Opel España son módulos completos (asientos, cableado, cinturones de seguridad, tubos de escape) fabricados en dichas empresas.

5. **Los proveedores montan los módulos en la fabrica de montaje, aunque fuera de la cadena**

   El caso del desarrollo en CISA del proyecto SILS, que supone el pre-montaje del cableado en la Planta 4 de montaje de Opel España, incluyendo la presencia física de trabajadores de CISA aunque no operan en la propia cadena de montaje de automóviles, es el ejemplo más acusado de la integración de los proveedores en Opel España.

6. **Los proveedores realizan el montaje final**

7. **Consorcio de montadores y proveedores**

Si bien la descentralización integrada de la producción en de Opel España no ha alcanzado las fases más acusadas de este proceso, de forma similar a como sucede en otras fabricas de automóviles en nuestro país, se enmarca plenamente en el diseño productivo que predomina en la industria del automóvil europea, excepción hecha de las plantas de ensamblaje de más reciente creación.

Repercusiones para las clases trabajadoras

La descentralización productiva en conjunción con otros importantes factores - como la constante amenaza de deslocalización industrial, la crisis estructural del empleo, la creciente desregulación del mercado de trabajo… - está trayendo nefastas repercusiones para la cohesión de las clases trabajadoras industriales, dado que intensifica su segmentación y coadyuva a la dualización del mundo laboral. Nosotros lo hemos llamado la “fractura obrera”.

En una primera aproximación, esa fractura se concreta en el diferencial que, en cuanto a condiciones de trabajo y empleo, separa a los diversos colectivos de trabajadores, según estén situados en ámbitos laborales y productivos más o menos centrales o periféricos. Un análisis más pausado nos pone de manifiesto que los efectos más relevantes

del fenómeno que tenemos delante es el empobrecimiento generalizado de la capacidad de organización de la acción colectiva de los trabajadores. Esto es, el debilitamiento del potencial de las organizaciones sindicales de clase.

Por un lado, la externalización productiva significa que los espacios laborales centrales –donde se sitúa el principal activo sindical– tienden a reducir considerablemente su tamaño, en favor de ámbitos laborales más reducidos y dependientes. Estos pasan a convertirse en los establecimientos más dinámicos desde la óptica productiva y, por ello mismo, estratégicos desde la óptica sindical: Aunque se vean inducidas por las situaciones en que se encuentren las empresas centrales, y sean dependientes de las políticas y decisiones que se adoptan en ellas, es previsible que sea en estas empresas subsidiarias donde potencialmente puede crecer, tanto en términos relativos como absolutos, el empleo industrial, bien porque se incremente la actividad productiva agregada, bien porque se intensifiquen las prácticas descentralizadoras y, con ellas, un mayor trasvase de empleo desde las empresas centrales hacia las periféricas.

Por otro lado, aunque esas prácticas de parcelación y división de los procesos de trabajo puedan realizarse desde una perfecta sincronización y estructuración productiva y económica de todo el entramado empresarial afectado, desde la perspectiva sociolaboral están implicando la "balcanización" de los espacios de acción colectiva. Esto es, que a diferencia de tiempos pasados, en los que la gran mayoría de los trabajadores industriales compartían un único espacio de acción e influencia sindical y se encontraban al amparo de un mismo marco de negociación colectiva, en la actualidad ese universo fáctico y simbólico - que actuaba como un importantísimo elemento unificador y cohesionador de las clases trabajadoras - se ha roto en mil y una formas de relación laboral, aunque todas comparten un mismo objetivo: la extremada individualización en la relación laboral o, lo que es lo mismo, la ausencia o fragilidad de la organización de la acción colectiva.

Un importante problema añadido es que dicha "balcanización" no sólo significa fragmentación de los espacios de acción sindical, y por tanto debilitamiento del potencial sindical en su conjunto (tanto por disminución en el centro, como por ausencia o fragilidad en la periferia), sino que también puede implicar la confrontación entre ellos, pues en apariencia contrapone intereses particulares e inmediatos de los diversos colectivos de trabajadores: Por un lado la tendencia "natural" a actuar para mejorar las condiciones salariales y de trabajo en la empresa central pueden repercutir en "una vuelta de tuerca" en los contratos con las empresas suministradoras y en menores márgenes de maniobra para mejorar las condiciones salariales y de trabajo en estos espacios laborales. Por otro lado, la descentralización productiva constituye una amenaza

constante para los trabajadores de las empresas centrales, puesto que si producir fuera resulta mucho más barato, mayor será la tentación de externalizar y subcontratar, repercutiendo entonces a la baja, bien sobre los salarios y las condiciones de trabajo, bien sobre el volumen de mano de obra necesaria, o sobre ambos a la vez.

Así entonces, la urgencia de un replanteamiento de las estrategias y las políticas sindicales "de clase" para abordar decididamente esta problemática, no sólo se justifican por las situación de debilidad y por las carencias de representación y organización de los trabajadores "periféricos". Lo que está verdaderamente en juego es la propia pervivencia del sindicalismo generalista, que corre el serio peligro de transformarse paulatinamente en una suerte de sindicalismo "microcorporatista", cuya base de actuación e influencia se circunscriba a los límites de las empresas y de los intereses particulares.

Por ello, una primera condición - necesaria aunque insuficiente - para afrontar con posibilidades de éxito la reconstrucción de esa "fractura obrera", es lograr una completa interiorización, por parte de las distintas instancias sindicales, que los procesos de cambio afectan, con mayor o menor inmediatez y cercanía, al conjunto de los trabajadores. Y que hablar de solidaridad, no sólo es hablar de sentimientos de apoyo fraternal, sino de "intereses compartidos" y de la búsqueda y construcción de lo colectivo, como dimensión y expresión fundamental de la defensa de los intereses generales de las clases trabajadoras.

Dificultades de la respuesta sindical.

El eje central de la problemática sociolaboral que representa la descentralización, no reside en que las formas "difusas" de organización industrial y productiva de forma "natural" lleven aparejados estos efectos, sino en que su puesta en marcha se hace sobre la base de la debilidad de las posibilidades de organización de la acción conjunta de los trabajadores, es decir, sobre la base del debilitamiento de las posibilidades de organizar la acción sindical.

En las páginas precedentes se han descrito, con cierto detalle, las dificultades más importantes que entorpecen las posibilidades de una implantación sindical más influyente y comprometida en estos "nuevos" espacios laborales. El perfil de los trabajadores reclutados (jóvenes, mujeres, de ámbito rural…), la inexperiencia laboral y sindical (primer empleo, procesos de socialización laboral en ámbitos sindicalmente desiertos …), la inseguridad por el mantenimiento del empleo (precarios, intercambiables, elevadas tasas de desempleo…), la influencia de valores y representaciones ideológicos domi-

nantes (distanciamiento de lo colectivo, individualismo como repuesta adaptativa …), la influencia y presiones patronales (discursos paternalistas, prácticas clientelistas, control de la ocupación del espacio sindical…) y un largo etcétera, constituyen trabas muy importantes para que los sindicatos de clase, comprometidos con los trabajadores en la defensa de sus intereses generales, tengan acceso e implantación real, con auténtica capacidad de organizar la acción conjunta, en estos "nuevos" espacios laborales.

El sistema, sin embargo, ni es inamovible ni está exento de contradicciones. En el caso estudiado, la intervención del Sindicato "desde fuera" (políticas de extensión electoral) hizo posible su institucionalización en estas instancias productivas mediante la captación de algunos trabajadores de estas empresas, convenciéndoles para que formaran una candidatura por CC.OO. (delegados "a lazo") a los órganos unitarios de representación sindical.

El problema es que, dada la inexperiencia, el aislamiento, la inseguridad … de estos nuevos y jóvenes representantes sindicales, el simple hecho de formar parte de los comités de empresa (siendo incluso mayoría) no resuelve por sí mismo el problema más complejo de una implantación e influencia sindical más sólida y eficaz, que procure una participación real e intensa en las relaciones laborales de estas empresas, ni garantiza la aportación de otros recursos al Sindicato (afiliación, cuadros sindicales …) que no sean los que se derivan de unos mejores resultados en las elecciones sindicales. Esto es, que obtener buenos resultados en las elecciones sindicales no asegura la necesaria sindicalización de estos espacios de acción y relación laboral y sindical.

Sin embargo, pese a la endeblez sindical de estos jóvenes "representantes" sindicales (algunos de ellos ni siquiera afiliados al Sindicato), por el hecho de serlo se convierten en los sujetos - clave para la plena sindicalización de estas empresas, dado que constituyen la imagen y nexo de unión (comunicadores naturales) entre la organización sindical y su base social (los trabajadores), en los espacios concretos de acción (el centro de trabajo). Es decir son el nódulo central en la generación de potenciales relaciones y vínculos directos entre el Sindicato y los trabajadores no afiliados.

Esta es precisamente una de las claves fundamentales para empezar a recomponer esa fractura y extender formas comprometidas de representación sindical a lo largo de todo el entramado productivo: la plena sindicalización de estos "delegados". Es lo que nosotros hemos denominado hacer "sindicalistas"; es decir, poner en marcha los mecanismos necesarios para su paulatino acercamiento y vinculación a la organización sindical, dotándoles de la preparación y el apoyo necesarios, hasta su plena integración.

Como se vio antes, la endeblez sindical de que adolecen se refiere exclusivamente a las carencias de "conocimientos" técnicos o teóricos sobre las diversas materias que están relacionadas con el desempeño de la actividad sindical. Por ello, no es suficiente con convocarlos a los cursos de formación sindical y enviarles puntualmente la información que genera y produce la organización. Dicha endeblez está relacionada más estrechamente con otros aspectos menos tangibles, como pueda ser el sentirse miembros de un grupo o una organización en el que apoyarse y valorizarse. Así entonces, para imbuirse de los necesarios "saberes" (incluso de los que son puramente técnicos) que les habiliten para desempeñar su papel como tales "sindicalistas" es imprescindible que se abran otros mecanismos de socialización y posibilidades de integración y participación en la organización sindical. En este sentido, es especialmente importante que dichos mecanismos están muy relacionados con sus realidades socio - laborales más próximas y cotidianas, sobre todo al comienzo de su relación con esta organización relativamente compleja que es el Sindicato: motiva más aquello que es más cercano e influyente en nuestras vidas.

Algunas reflexiones sobre posibles respuestas.

- Uno de los presupuestos que ha guiado este estudio ha sido diferenciar **las mayores posibilidades de plena sindicalización del tipo de empresas aquí estudiadas** (de primer nivel en la trama descentralizadora / tamaño mediano grande), respecto al más dificultoso acceso a las empresas más pequeñas y peor situadas en el entramado productivo. Su consecuencia habrá de ser el **establecimiento de políticas diferenciadas de organización de la acción e intervención sindical** (consecuentemente, también en el tratamiento de la negociación colectiva), en cada contexto laboral.

  La diferencia fundamental radica en que **cuanto más pequeña y dependiente** es la empresa, **más complejas y limitadas son las posibilidades de actuar sindicalmente directamente "desde dentro"**, pues incluso en el supuesto de captar sujetos sindicales dentro de estos centros, sus márgenes de actuación se ven considerablemente constreñidos por los caracteres especiales de sus relaciones laborales y en especial por la proximidad constante y cotidiana del jefe-patrón. Todo lo cual nos lleva a pensar en la conveniencia de tratar de **"sacar fuera" de sus límites físicos la mediación sindical** (acumulación de recursos sindicales para figuras como por ejemplo el **"delegado de polígono"** o de área …) pero sin perder de vista la conveniencia de mantener un estrecho contacto y una relación continuada con la base social representada (los trabajadores). La necesaria reordenación de la estructura y articulación de la negociación colectiva podría ser un cauce muy adecuado para acometer esta transformación.

- Por el contrario, el tipo de empresas aquí analizadas representan el "posibilismo" de integración plena a la organización sindical, posibilitando no sólo la representación sindical "desde dentro", también la aportación de recursos sindicales que fortalezcan al Sindicato. La cuestión está en que esa situación es la meta a conseguir, pues por el momento, en el inicio de la relación, los problemas de endeblez sindical que se presentan guardan muchas similitudes con el de las empresas más pequeñas. El nódulo central para darle solución es que en estos contextos laborales relativamente mejor situados es mucho más factible lograr la plena sindicalización de los delegados sindicales captados en el trabajo de extensión electoral.

  Es lo que aquí se ha venido denominando "hacer sindicalistas" y para ello es necesario "invertir" parte de los recursos sindicales actuales en estos nuevos "delegados". En concreto, además de potenciar y, en su caso, mejorar las políticas de información, asesoramiento y formación sindical, la idea central es generar fórmulas organizativas que permitan la plena integración, participación y enriquecimiento de estos recientes sujetos sindicales.

- Desde la óptica de la organización de la acción sindical, el problema más general que plantea la descentralización productiva es que no se produce toda la sintonía necesaria entre la estructura organizativa del Sindicato (así como la de la negociación colectiva) con la forma en que se organiza la producción. El Sindicato no puede quedarse con una estructura que reproduce la descentralización productiva, pero que ignora la integración de su gestión.

La idea principal es **articular fórmulas organizativas que recompongan la desestructuración de los espacios de acción sindical** que ha provocado el modelo difuso de organización industrial y productiva.

- En ese sentido, la división sectorial de la organización sindical puede llegar a ser un handicap frente a una estructura industrial (más flexible) que segmenta los procesos de producción entre distintos centros productivos, dedicados a la elaboración de diversos productos y pertenecientes a diversos sectores (químicas, metal, textil …), pero que integra y centraliza su gestión y dirección.

- Igualmente, la preeminencia de estructuraciones organizativas de base territorial, en muchas ocasiones puede actuar como un impedimento a la hora de coordinar las estrategias y políticas de acción sindical. Por más que la difuminación de la cadena fordista se haga en un entorno geográfico más o menos delimitado, este no es necesariamente coincidente con las divisiones territoriales jurídicamente es-

tablecidas. Un ejemplo de lo que queremos decir lo constituyen las empresas ACG Componentes (Logroño) y Asientos IFG (Épila / Zaragoza): la escasa relación entre los trabajadores (y representantes sindicales) de una y otra empresa, contrasta con el elevado grado de integración de parte de sus procesos productivos y de los productos que fabrican.

▼ El Sindicato debe plantearse, entonces, el establecimiento de otras fórmulas de organización de la acción sindical que, coexistiendo con las actuales, puedan dar respuesta a las carencias y limitaciones que estas presentan.

Al respecto las **"Coordinadoras" de secciones sindicales** y, en su defecto, de representantes de los trabajadores, pueden resultar un instrumento muy valioso. La idea es que estos ámbitos organizativos tengan como núcleo fundamental las secciones sindicales de las empresas más centrales y que, en estrecha cooperación con los distintos órganos directivos del Sindicato, tutelen la conexión, coordinación y cohesión de las distintas instancias sindicales de las empresas dependientes. En el "caso" estudiado, a pesar de tratarse de centros productivos subsidiarios, todos pertenecen a importantes grupos multinacionales: ACG Componentes, Unicables CISA y Asientos IFG a la división de componentes de General Motors (Grupo Delphi); las otras dos a otros grupos multinacionales de este sector (Allied Signal es de capital norteamericano, y Bosal Industrial de capital belga) y tienen además otros centros en España (respectivamente, en Barcelona y Valencia).

En este sentido, la necesidad de establecer "Coordinadoras" de secciones sindicales es doble:

- De un lado existe una clara necesidad de coordinación **con la empresa que representa el centro de la trama productiva** (en nuestro caso OPEL),ya que, independientemente de la propiedad del capital, la descentralización integrada de la producción diseñada por la Empresa de automóviles genera una gran dependencia de las empresas suministradoras de componentes respecto a esta.

- De otro lado, también se hace necesaria la coordinación **entre las secciones sindicales de los diversos centros de trabajo de una misma empresa**. En nuestro caso, para las empresas del grupo Delphi esto coincide con lo anterior, pero por ejemplo algunos importantes problemas de interlocución en Allied Signal, se derivaban de que esta empresa tenía concentrado el grueso de la gestión y dirección en su centro de Barcelona, a pesar de lo cual las relaciones sindicales entre los representantes de uno y otro centro eran casi inexistentes.

Mención aparte es la referida a los **Comités de Empresa Europeos**, La fragmentación de la trama productiva (descentralización y localización) no se agota en los límites del Estado nacional y, en última instancia, las decisiones se toman en otros lugares: Las decisiones de compras y por tanto de que empresas van a ser las suministrdoras se centralizan en las direcciones europeas de las multinacionales. Estas decicisones han sido las que han determinado el tejido industrial surgido entorno a la planta de Opel de Figueruelas. Por ello la necesaria coordinación sindical también pasa por hacer el mejor y más amplio uso posible de estos espacios supranacionales de acción y organización sindical que son los Comités de Empresa Europeos.

FUENTES DOCUMENTALES Y BIBLIOGRAFÍA

1. Fuentes documentales directas

▼ **Entrevistas en profundidad.** Constituyen el grueso del trabajo de campo de este estudio. Para su realización se elaboró un guión básico, pero con arreglo a los fundamentos metodológicos de esta técnica de investigación social, se trató de preservar al máximo, tanto la espontaneidad de los discursos, como la libre construcción de los mismos por las personas entrevistadas.

– Se realizaron las siguientes entrevistas:

Unicables CISA (Belchite, Zaragoza).

Entrevista nº1.- Conjunta a los delegados sindicales y miembros del Comité de empresa tanto de CC.OO. como de UGT. (entre 10 -12 personas, aunque las intervenciones se centrarían en 3-4). (duración aprox: 120 min.).

Entrevista nº2.- A la responsable del Departamento de Personal (dur.aprox.40 min.).

Bosal Industrial (Figueruelas, Zaragoza).

Entrevista nº3.- A los miembros del Comité de empresa de CC.OO. (4 personas). (90 min.).

Entrevista nº4.- A los Responsables de Producción y Personal. (50 min.)

Asientos IFG (Épila, Zaragoza).

Entrevista nº5.- Al Presidente del Comité de empresa de UGT. (40 min.).

Entrevista nº6.- Al responsable de Recursos Humanos. (60 min.).

Allied Signal. (Borja, Zaragoza).

Entrevista nº7.- A los miembros del Comité de Empresa y algún afiliado de CC.OO. (6 personas) (90 min.).

ACG Componentes (Logroño)

Entrevista nº8.- A los miembros del Comité de empresa y Sección Sindical de CC.OO. (entre 8-10 personas, las intervenciones se centrarían en 2-3).

Entrevista nº9.- Responsable de Producción y de Recursos Humanos. (60 min.)

– Todas las entrevistas se celebraron en **Julio /1995**, en las dependencias de las empresas, salvo en el caso de Allied Signal.

– En todos los casos, salvo en Allied Signal y Asientos IFG, las entrevistas se completaron con enriquecedoras **visitas a las instalaciones productivas**.

– En algunos casos las entrevistas **se complementaron** con información concerniente a **datos cuantitativos** (Estadillos de plantilla, Convenio Colectivo de ACG Componentes, Informes sindicales sobre contratación, Tablas salariales ….).

– Todas las entrevistas fueron magnetofónicamente registradas y transcritas, salvo las correspondientes a los núms. 2 y 9.

- **Cuestionario de trabajo para los representantes sindicales asistentes a las "Jornadas sobre empresas de componentes de G.M."** sobre las siguientes cuestiones:

1.- Información general de la empresa

1.1 *Nombre, ubicación y antigüedad de la empresa.*
1.2 *Propiedad.*
1.3 *Evolución de datos económicos basicos de la empresa.*
1.4 *Distribución del empleo por categorías profesionales y duración del contrato.*
1.5 *Afiliación y representatividad sindical.*
1.6 *Tipo de productos fabricados.*
1.7 *Actividades realizadas no estrictamente industriales.*
1.8 *Actividad tecnológica desarrollada por la empresa.*
1.9 *Grado de integración en la empresa de la producción realizada.*
1.10 *Clientes principales.*
1.11 *Identificación de los principales proveedores y descripción de la relación con ellos.*
1.12 *Externalización de la producción.*
1.13 *Perspectivas de inversión y planes de futuro.*

2.- Cambios en las tecnologías aplicadas a los procesos de producción.

2.1 *Descripción de las modificaciones tecnológicas.*
2.2 *Inversiones realizadas.*
2.3 *Cantidad y tipo de maquinaria introducida.*
2.4 *Puestos de trabajo eliminados por la introducción de nueva maquinaria.*

3.- Cambios en la organización y en las condiciones de trabajo.

3.1 *Funciones y tareas profesionales.*
3.2 *Categorías profesionales.*
3.3 *Sistemas de incentivos.*
3.4 *Tiempo de trabajo.*
3.5 *Salario.*
3.6 *Movilidad.*
3.7 *Círculos de calidad*
3.8 *Trabajo en Equipo.*

- **Otras fuentes cualitativas directas** Sin tratarse de entrevistas programadas, las aportaciones de diversos miembros del Sindicato han sido determinantes para la realización de este trabajo. Tanto los sindicalistas de OPEL España, así como los de la Federación Minerometalúrgica de Aragón, estuvieron siempre dispuestos a atender cualquiera de nuestras demandas. Con ellos hemos mantenido durante todo este tiempo un flujo constante de contactos (telefónicos, presenciales …), que siempre han sido bien atendidos, y sin los cuales esta investigación no habría sido posible.

En particular hay que resaltar las intervenciones y el debate realizado en las "Jornadas sobre empresas de componentes de G.M." realizadas el 16 y 17 de Febrero de 1995 en Zaragoza organizadas por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. en las que participaron 30 sindicalistas de empresas de componentes de Opel España : Tudor, Bosal Industrial Zaragoza, ACG Componentes, Filtros Mann, Allied Signal Sistemas de Seguridad, CISA, ACG España, entre otras.

Así también queremos dejar constancia de la inestimable aportación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Zaragoza representada en la persona de su Decano, Sr. Biescas, quién nos prestó toda su atención, nos aportó su conocimiento directo y documentación sobre el tema de estudio.

Por último también queremos agradecer la colaboración prestada por al Departamento del Automóvil de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) a la hora de facilitarnos información sobre General Motors en otros países.

2. Fuentes documentales indirectas

- *Anuarios del INE* (1993 y 1994*);* Madrid. INE.
- *AUTOREVISTA* (varios números, varios años)*;* Madrid, SERNAUTO.
- *Balance y Cuenta de Resultados de Allied Signal Sistemas de Seguridad*. (1994); Barcelona, Allied Signal Sistemas de Seguridad.
- *Balance y Cuenta de Resultados de Asientos IFG*. (1994);Zaragoza, Asientos IFG.
- *Balance y Cuenta de Resultados de BOSAL Industrial*. (1993); Zaragoza, BOSAL Industrial.
- *Balance y Cuenta de Resultados de Cableados Integrados, S.A.* (1994); Zaragoza., CISA.
- *Balance y Cuenta de Resultados de ACG Componentes* (1994); Logroño, ACG Componentes.
- *Directorio Central de Empresas (DIRCE) 1994*; Madrid, INE.
- *E.P.A. Principales Resultados.* (1994 y 1995); Madrid, INE.
- *Estudio sobre el empleo y la estructura empresarial en los sectores de transformación de los metales y la minería* (1997); Madrid, Gabinete Técnico Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
- *Eurostat. Estadísticas básicas de la Comunidad.*(1994); Bruselas * Luxemburgo, CECA-CEEA-Comisión Europea.
- *nforme de acción sindical sobre el sector de componentes del auto*. (1993*)*, Zaragoza, Federación del Metal de CCOO Aragón.
- *Informe de la American Automobile Manufacturers´ Association.*(1992); Washington. AAMA.
- *Informes anuales de Opel España* (1990-1994); Zaragoza, Opel España.
- *Informe sobre "La Industria de Equipos y componentes para automoción"* (1990-95); Madrid, Asociación Española de Fabricantes de Equipos y Componentes para Automoción (SERNAUTO).
- *Informe para " Las Jornadas de las empresas de componentes de Opel España"*. (1995); Zaragoza, Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Aragón.
- *nforme sobre el Poligono Industrial Valdemuel.*(1993)*;* Epila (Zaragoza), Ayuntamiento de Epila.
- *La negociación colectiva en la industria del Metal en 1994;* (1995), Madrid , Fundación CONFEMETAL.
- *Memorias anuales de la Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles y Camiones.* (1980-94)*;* Madrid. ANFAC.
- *Información de prensa de los periódicos: "Automotive News", "Cinco Días" , "El Periódico", "Expansión" y "Walll Street Journal"* (1994, 1995 y 1996).

3. Bibliografía

ALONSO, L.E. (1990) "PROCESO DE TRABAJO Y OBJETO DE CONSUMO" EN *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*, NÚM.8.

– (1991) "CONFLICTO LABORAL Y CAMBIO SOCIAL" EN MIGUÉLEZ F Y PRIETO C. (EDS.), *LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA*, MADRID, SIGLO XXI.

– (1992) "POSTFORDISMO, FRAGMENTACIÓN SOCIAL Y CRISIS DE LOS NUEVOS MOVIMIENTOS SOCIALES" EN *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*, NÚM.16.

– (1994) "MACRO Y MICROCORPORATISMO: LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL" EN *REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA*, NÚMS.8 Y 9.

ALONSO, Mª. P. (1994) *"GENERAL MOTORS Y EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN EL EJE DEL EBRO LOGROÑO"*. SANTIAGO DE COMPOSTELA. UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA.

AZNAR, A. (1994) *"EL PAPEL DE LA EMPRESA GENERAL MOTORS EN LA ECONOMÍA ARAGONESA"*. ZARAGOZA. DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA FACULTAD DE ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

AZNAR, A. Y APARICIO, Mª. T. (1994) *"EL IMPACTO DE LA PRESENCIA DE GENERAL MOTORS EN LA ECONOMÍA ARAGONESA"*. ZARAGOZA. DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS ECONÓMICO DELA FACULTAD DE ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

BLANCO, J. Y OTAEGUI, A. (1991)"LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES Y LA ACCIÓN SINDICAL" EN *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO* NÚM.11.

BRAVERMAN, H. (1977) *"TRABAJO Y CAPITAL MONOPOLISTA: LA DEGRADACIÓN DEL TRABAJO EN EL SIGLO XX"* MÉXICO, NUESTRO TIEMPO.

CASTILLO, J.J. (COMPILADOR) (1988) *"LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO"*, MADRID. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

– (1989) *"LA DIVISIÓN DEL TRABAJO ENTRE EMPRESAS"*, MADRID, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

COMISIÓN EUROPEA. DGIII (1994) *"PANORAMA DE LA INDUSTRIA COMUNITARIA 94"*, BRUSELAS * LUXEMBURGO, CECA-CEEA-COMISIÓN EUROPEA.

– (1993) *"PANORAMA DE LA INDUSTRIA COMUNITARIA 94"*, BRUSELAS * LUXEMBURGO, CECA-CEEA-COMISIÓN EUROPEA.

ENRIETTI, A. (1995) *"LA REORGANIZACIÓN EN LA INDUSTRIA DE COMPONENTES EN EUROPA E ITALIA"*, TURÍN, FACULTAD DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE TURÍN.

GÓMEZ, A.; ALONSO L.E.; BLANCO, J.; ESTRADA, B. Y SOTO, F. (1994) PROYECTO COMETT: *"CAMBIO TECNOLÓGICO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL: EL CASO ESPAÑOL"*, MADRID, FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO.

GABINETE TÉCNICO C.S. CC.OO. (1993), *"INVESTIGACIÓN EVALUATIVA DE LA APLICACIÓN DEL PLAN CONFEDERAL DE FORMACIÓN PARA DELEGADOS"* , MADRID, C.S. CC.OO. (NO DIFUNDIDO EXTERNAMENTE).

– (1994), *"RESUMEN DE CONCLUSIONES DE ESTUDIOS DE OPINIÓN SOBRE ACCIÓN SINDICAL Y VINCULACIÓN ORGANIZATIVA"*, MADRID, C.S. CC.OO. (NO DIFUNDIDOS EXTERNAMENTE).

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO. (1995) *"PONENCIAS DEL 1ER. CONGRESO MINEROMETALÚRGICO DE CC.OO."*, MADRID, FM/CCOO.

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS . DEPARTAMENTO DEL AUTOMÓVIL (1992) *"GENERAL MOTORS EN UN MOMENTO DECISIVO"*, GINEBRA, FITIM.

– (*1995) "INFORME INDUSTRIA AUTOMOTRIZ: AUTO 95"*,GINEBRA, FITIM.

FERNÁNDEZ TOXO, I. Y GIL PINERO, J.I. (1997) "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: OBJETIVO SINDICAL EN LA EMPRESA ESPAÑOLA", EN *ECONOMISTAS*, NÚM.74.

FUNDACION EMPRESA PUBLICA (1995) "LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN 1993", MADRID, MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA (MINER).

KERN, H. Y SCHUMANN, M. (1988), *"EL FIN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO"*, MADRID, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

KRUGMAN, P.(1994)*"VENDIENDO PROSPERIDAD"*, BARCELONA, EDITORIAL ARIEL, S.A.

MATTERA, P. (1994) *"LAS 100 MAYORES EMPRESAS DEL MUNDO"*, BARCELONA, PLANETA-DE AGOSTINI, S.A.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA (1996)*"INFORME SOBRE LA INDUSTRIA ESPAÑOLA 1994"*, MADRID, MINER.

– (1995) *"INFORME SOBRE LA INDUSTRIA ESPAÑOLA 1993"*, MADRID, MINER.

– (1994) *"INFORME SOBRE LA INDUSTRIA ESPAÑOLA 1992"*, MADRID, MINER.

– (1993) *"INFORME SOBRE LA INDUSTRIA ESPAÑOLA 1991"*, MADRID, MINER.

NEFFA, JC. (1993) "PROCESO DE TRABAJO Y ACCIÓN SINDICAL" EN *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*, NÚM. 18.

NOVELLA, J. (1995) "MUNDIALIZACIÓN, COMPETITIVIDAD, COMERCIO INTERNACIONAL, POLÍTICA INDUSTRIAL Y EMPLEO" PONENCIA DE LA ESCUELA DE VERANO DE FORMACIÓN SINDICAL DE LA CONC PUBLICADA EN *REVISTA DE LA ESCUELA*, Nº 2, BARCELONA, CONC.

OHNO T. (1991) *"EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN TOYOTA"*, BARCELONA, EDICIONES GESTIÓN 2000, S.A.

PIORE CH. Y SABEL, M. (1990) *"LA SEGUNDA RUPTURA INDUSTRIAL"*, MADRID, ALIANZA.

PRIETO, C. (COORD.) (1994) *"TRABAJADORES Y CONDICIONES DE TRABAJO"*, MADRID, EDICIONES HOAC.

RECIO, A. (1991) "LA SEGMENTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA" EN MIGUÉLEZ F Y PRIETO C. (EDS.), *LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA*, MADRID, SIGLO XXI.

SABEL, CH. (1985) *"TRABAJO Y POLÍTICA. LA DIVISIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA"*, MADRID, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

RAWLINSON, M. (1993) *"THE EUROPEAN AUTOMOTIVE COMPONENTS INDUSTRY: AN OVERVIEW"*, CARDIFF. CENTER FOR AUTOMOTIVE INDUSTRY RESEARCH DEL CARDIFF BUSINESS SCHOOL DE LA UNIVERSITY OF WALES COLLEGE OF CARDIFF.

– (1993) *"MANAGEMENT AND ORGANISATIONAL CHANGE IN THE EUROPEAN MOTOR INDUSTRY"*, CARDIFF, CENTER FOR AUTOMOTIVE INDUSTRY RESEARCH DEL CARDIFF BUSINESS SCHOOL DE LA UNIVERSITY OF WALES COLLEGE OF CARDIFF.

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	TÍTULO	Pág.
1.1.	Distribución de la producción mundial de automóviles 1970-1980. Fuente: American Automobile Manufacturers' Association (AAMA).	20
1.2.	Penetración de importaciones de vehículos de motor en los mercados nacionales. Año 1991. Fuente: AAMA.	21
1.3.	Producción fuera del país de origen sobre el total (%). Año 1991. Fuente: Elaboración propia a partir de Jornada Auto 95 de la FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de Industrias Metalúrgicas).	23
1.4.	Vehículos Exportados sobre Producidos (%). Año 1991. Fuente: Elaboración propia a partir de AAMA.	25
1.5.	Productividad aparente en el sector del automóvil. Fuente 1: Elaboración propia a partir de Informe Auto 95 de la FITIM. Fuente 2: Elaboración propia a partir de Boston Consulting Group 1991. Incluidas las empresas de componentes del Grupo.	30
1.6.	Número de proveedores de empresas del automóvil. Fuente: Elaboración propia a partir de Informe Auto 95 de la FITIM y "The European automotive components industry: an overwiew".	33
1.7.	Empleo Industria de Componentes sobre total de la Industria de Automoción. Año 1992 (%). Fuente: Elaboración propia a partir de FITIM.	34
1.8.	Distribución de los gastos en I+D en la Industria de Automoción. Fuente: Elaboración propia a partir de FITIM.	36
2.1.	Cifras agregadas del sector de componentes español (1980-1994). Fuente: SERNAUTO.	46
2.2.	Evolución del sector de componentes español (1980-1994). Fuente: SERNAUTO.	47
2.3.	Grupo de Actividades. Fuente: SERNAUTO, Auto revista 1987.	50
2.4.	Concentración empresarial por cifras de negocio. Fuente: SERNAUTO, Auto revista 1987.	51
2.5.	Participación de los grupos extranjeros, según sectores. Año 1991. Fuente: SERNAUTO (Año 1991).	53
2.6.	Estructura Costes Industria de Construcción de Vehículos. Fuente: INE, Anuarios estadísticos.	63

3.1.	La importación de componentes de Opel España. Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de Opel España y datos de la Dirección General de Aduanas 1993.	70
3.2.	Estructura de los Aprovisionamientos del Sector del Automóvil en España. Año 1990. Fuente: Elaboración propia a partir de las Tablas Input-Output 199 del INE.	71
3.3.	Estructura de los Aprovisionamientos de Opel España. Año 1993. Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de Opel España.	72
3.4.	Empresas Proveedoras de Opel-España. Año 1994. Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones de los trabajadores, informaciones periodísticas, Fomento de la Producción.	73
3.5.	Evolución de la producción de vehículos en España y de las ventas de automóviles producidos en Opel España. Años 1991-1994. Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín Estadistico del Banco de España y de las Memorias de Opel España.	74
3.6.	Evolución de la Productividad de Opel España. Años 1991-1994. Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de Opel España.	74
3.7.	Evolución del Inmovilizado material neto por trabajador en Opel España. Años 1991-1994. Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de Opel España.	75
3.8.	Evolución de las Ventas, Valor Añadido y Empleo de Opel España. Años 1991-1994. Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de Opel España.	76
3.9.	Relación entre la importación de componentes y los aprovisionamientos de Opel España. Años 1991-1993. Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de Opel España y datos de la Dirección General de Aduanas.	78
3.10.	Estimación del efecto en el empleo de la externalización productiva de Opel España. Años 1991-1994. Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de Opel España.	80
3.11.	Distribución de las empresas suministradoras de Opel España instaladas en España en función del volumen de empleo y la propiedad del capital. Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995, F.M. de CC.OO. de Aragón, Ayuntamiento de Epila y periódicos y revistas especializadas.	83
3.12.	Distribución de las empresas suministradoras de Opel España instaladas en su entorno en función del volumen de empleo y la propiedad del capital. Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995, F.M. de CC.OO. de Aragón, Ayuntamiento de Epila y periódicos y revistas especializadas	84
3.13.	Facturación, empleo y propiedad del capital de las empresas de componentes para las que Opel España es cliente principal, instaladas en sus proximidades. Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995, F.M. de CC.OO. de Aragón, Ayuntamiento de Epila y periódicos y revistas especializadas	85

3.14. Volumen de producción y % sobre total de aprovisionamientos Opel España.
Fuente: Elaboración propia a partir de memorias de Opel España,
Fomento de la Producción 1995 en informaciones periodísticas. 88

3.15. Las empresas seleccionadas en relación con la totalidad de suministradores de Opel España.
Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995, F.M. de CC.OO. de Aragón,
Ayuntamiento de Epila, periódicos y revistas especializadas Dirección General de Aduanas,
Memorias de Opel España y empresas seleccionadas. 89

3.16 Producción de las empresas seleccionadas en relación con la totalidad de suministradores
instalados en nuestro país de Opel España.
Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995,
F.M. de CC.OO. de Aragón, periódicos y revistas especializadas,
Dirección General de Aduanas, Memorias de Opel España y empresas seleccionadas. 90

3.17. Las empresas seleccionadas en relación con la totalidad de suministradores instalados
en nuestro país de Opel España.
Fuente: Elaboración propia a partir de Fomento de la Producción 1995,
F.M. de CC.OO. de Aragón, periódicos especializados, Memorias de Opel Españay empresas. 90

3.18. El empleo de las empresas seleccionadas en relación con Opel España
y el total del sector de automoción de Aragón y La Rioja.
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA del INE, F.M. de CC.OO. de Aragón,
periódicos y revistas especializadas, Fomento de la Producción 1995 y Ayuntamiento de Epila. 91

3.19. Comparación entre las cinco empresas seleccionadas por tamaño,
intensidad del proceso productivo en capital o trabajo y margen de valor añadido sobre ventas.
Fuente: Memorias de Opel España y empresas seleccionadas. 93

4.1. Volumen de plantillas empresas estudio. Año 1995.
Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.). 97

4.2. Eventualidad en el empleo. Año 1995.
Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.). 100

4.3. Empleo femenino y edad promedio. Año 1995.
Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos entrevistas, etc.) 105

4.4. Distribución plantillas según categoría profesional. Año 1995.
Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.) 112

4.5. Salario bruto anual y mensual para categoría especialista. Año 1995.
Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (nóminas, convenios, entrevistas, etc.) 116

4.6. Composición comités de empresa. Año 1995.
Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas. 127

4.7. Afiliación a CC.OO. Año 1995.
Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas. 132

INDICE DE GRÁFICOS

Nº	TÍTULO	Pág.
1.1.	Producción mundial de vehículos 1970-95. Fuente: American Automobile Manufacturers'Association (AAMA).	20
1.2.	Producción mundial por compañías 1991. Fuente: American Automobile Manufacturers'Association (AAMA).	22
1.3.	Producción, exportación o importación vehículos de motor en 1991 Fuente: Elaboración propia a partir de datos del AAMA.	24
1.4.	Número de proveedores de empresas del automóvil. Fuente: Elaboración propia a partir de Informe Auto 95 de la FITIM y "The European automotive components industry: an overwiew".	31
2.1.	Estructura Costes Industria de Construcción de Vehículos (%). Fuente: INE, Anuarios estadísticos.	58
2.2.	Costes de personal (%) Fuente: INE, Anuarios estadísticos.	59
2.3.	Resultado Bruto de Explotación (%) Fuente: INE, Anuarios estadísticos.	60
2.4	Productividad. VA/Hora trabajada en pesetas del 90 Fuente: INE, Anuarios estadísticos y elaboración propia.	61
2.5.	Reparto del valor añadido entre empresa y trabajadores en la Industria del Automóvil. Fuente: INE, Anuarios estadísticos y elaboración propia.	61
2.6	Reparto del valor añadido entre empresa y trabajadores en la Industria de Componentes. Fuente: INE, Anuarios estadísticos y elaboración propia.	62
4.1.	Trabajadores con contrato precario (%). Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.)	101
4.2.	Asalariados según sexo (%). Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.)	107
4.3.	Estructura de categorías (%). Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.)	113
4.4.	Salario /hora (Ptas.). Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.)	117
4.5.	Salario Bruto Anual (miles Ptas.). Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.)	118
4.6.	Jornada anual/trabajador (horas). Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes (estadillos, entrevistas, etc.)	121