

XI

ASIMETRÍA GEOGRÁFICA EN LA DESLOCALIZACIÓN: SEÑAL VERDE PARA LAS EMPRESAS Y ROJA PARA LOS TRABAJADORES

María de Fátima DE LIMA PINEL
Universidad Federal Fluminense

(Págs. 225 a 241)

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	226
II. LOS INFORMES CONTABLES COMO INSTRUMENTOS DE CONTROL ...	228
III. METODOLOGÍA	229
IV. FACILITADORES DEL PROCESO DE DESLOCALIZACIÓN	230
1. La relación gobierno y empresa	230
2. Las cadenas productivas	231
3. Conocimiento de la lógica jurídica y de la estructura de la contabilidad local	232
V. LA ASIMETRÍA DE LA INFORMACIÓN	232
1. Inexistencia de Patrón de Nomenclatura	232
2. El Informe de Sostenibilidad y su carácter de voluntariedad	233
3. Sobre la ocurrencia del teletrabajo	234
VI. RESULTADOS APUNTADOS	234
1. Costes de personal por ganancias líquidas	234
2. Flujo de trabajadores	235
3. Deslocalización de las empresas	237
4. Las más deslocalizadas y localizadas	238

VII. CONCLUSIONES	238
VIII. AGRADECIMIENTO	239
IX. BIBLIOGRAFÍA	239

RESUMEN

La empresa transnacional se mueve hacia zonas geográficas con menor control económico, social y ambiental. Para dimensionar el proceso de deslocalización y los impactos generados sobre el trabajo, desarrollamos un estudio empírico analizando la relación de las ganancias de las empresas con los gastos de personal (Informe Anual) y el comportamiento geográfico de los flujos de trabajadores (Global Report Initiative), de los años 2004, 2005 y 2006 de las mayores empresas de 18 sectores identificadas por el Índice Dow Jones de Sostenibilidad de 2006. El análisis permite afirmar que existe asimetría entre la movilidad de los trabajadores y los negocios.

ABSTRACT

The transnational corporations are relocating to areas with lower social, economic and environmental controls. To scale the process of relocation and the impact on the work, we developed an empirical study, analyzing the relationship of income with the expenses of staff (Annual Report) and the Behavior of the flow of Geographic Workers (Global Report Initiative) during the periods of 2004, 2005 and 2006, of the largest companies of 18 sectors, identified in 2006, by the Dow Jones Index of Sustainability. This study can say, among other analysis, there is asymmetry of coverage of workers' mobility in the case of businesses.

Palabras clave: deslocalización, teletrabajo, empresa transnacional, GRI (G3).

Key words: relocation, Telework, transnational corporation, GRI (G3).

I. INTRODUCCIÓN

La mundialización consecuencia de la globalización económica tiene como uno de sus principales efectos el proceso de deslocalización, que se desarrolla y evoluciona aceleradamente: la transferencia total o parcial, física o virtual, de las actividades empresariales, a otras áreas geográficas, a través del reordenamiento o reestructuración de la cadena productiva, en busca de alcanzar nuevos mercados potenciales, menores costes de producción, competencias tecnológicas o recursos abundantes y menor control social, fiscal, contable y ecológico.

En todo ese proceso, el uso de la Tecnología de Información y Comunicación es un factor imprescindible; más precisamente, las estrategias desarrolladas a través de la organización, acceso e integración de datos, e información, permiten identificar y transferir fácilmente segmentos de la cadena productiva de un hogar al otro, ejerciendo un control sin parangón anterior sobre los recursos globales, la media, la tecnología, la mano de obra, los gobiernos, la cultura, los datos personales de los ciudadanos y los mercados.

Según MOUHOUD (2007), la migración de los trabajadores cualificados conoce un aumento sin precedentes debido a un efecto mecánico de aumento considerable de los niveles de educación en los países de origen y de persistencia; en el caso contrario, no ocurre lo mismo con la mano de obra no especializada: cada día más, no se permite la entrada de personas no cualificadas. Actualmente las actividades de concepción, investigación y desarrollo son transferidas a los productores de componentes, progresivamente.

Aunque, en el caso de la industria electrónica, algunos países del este asiático son participantes activos como proveedores especializados, empresas subcontratadas o como filiales: Corea y Taiwán, países en proceso de industrialización, son modelos de acumulación tecnológica, que es solamente un proceso de fortalecimiento continuo de generación y gestión de mudanza técnica⁽¹⁾. Esas elecciones pueden estar relacionadas con el factor del tipo de la polución y basura tecnológica.

STIGLITZ (2006) afirma que estas corporaciones no sólo son ricas, sino políticamente muy poderosas. Si los gobiernos deciden fiscalizarlas o regularlas de alguna forma que no las satisfaga, amenazan con trasladarse⁽²⁾.

Dicho eso, las transnacionales son libres para organizarse en el espacio geográfico mundial, imponer progresivamente sus reglas, en ofensiva global: las empresas globales son las que definen los vectores, establecen los parámetros de empleabilidad, la movilidad del capital y la posibilidad de deslocalización de la cadena productiva para otras regiones, deciden básicamente el qué, cómo, cuándo, cuánto y cómo producir los bienes y servicios consumidos por la sociedad actual, disminuyendo costes, en un juego feroz de competencia por cuota de participación en el mercado.

De ese modo, desestabilizan la estructura de los salarios a nivel global, generando el subempleo y desempleo y serios problemas sociales, presionando a los países menos desarrollados para aceptar tal situación y bajar cada vez más los costes de

(1) MOUHOUD, E.M.: *Université Paris-Dauphine, Deslocalización de las empresas y vulnerabilidad de los territorios, anticipar los choques de la mundialización*, presenta Gráfico del Banco Mundial sobre la movilidad de los activos en niveles mundiales sin precedentes, p. 4.

(2) STIGLITZ, Joseph E.: *Cómo hacer que funcione la globalización*; algunas empresas multinacionales tienen PIB mayor que países, en el año de 2004, facturó más que el PIB de 148 países.

factores de producción para atraer las cadenas productivas globales, para participar de la competición predatora por exenciones e incentivos fiscales⁽³⁾.

Según la Comisión de Desarrollo Regional del Parlamento Europeo, «estas empresas se deslocalizan con el único objetivo de conseguir los mayores beneficios posibles y estas situaciones se basan en la existencia de inversiones “nómadas” que, al asegurarse la obtención de incentivos, ayudas y mano de obra barata y carente de derechos, además de normativas medioambientales más flexibles, procuran obtener grandes beneficios en un breve espacio de tiempo, hasta que, una vez encontrada una alternativa más lucrativa, se deslocalizan, a veces incluso sin haber cumplido los compromisos asumidos e ignorando los gravísimos daños sociales y económicos que causa su actuación»⁽⁴⁾.

Intentando controlar los efectos de ese proceso, la Comisión de Desarrollo Nacional del Parlamento Europeo, preocupada por el fenómeno y la pérdida y degradación de empleos, está estudiando imponer medidas restrictivas a nivel local y global en las empresas que se deslocalizan.

II. LOS INFORMES CONTABLES COMO INSTRUMENTOS DE CONTROL

Para dar visibilidad a esa situación e instrumentalizar ese control, existe una herramienta viable que puede no estar siendo considerada todavía: el Informe Anual, que presenta la situación económica y financiera de la empresa en un determinado período de tiempo, y el Informe de Sostenibilidad, precisamente Global Reporting Initiative, actual G3, que es la referencia de informe de sostenibilidad, aunque de carácter voluntario, que informa sobre la actuación económica, social y medioambiental. El cruce de estos datos es un potencial instrumento de que dispone la contabilidad, que trasciende al concepto de información financiera, para describir los impactos económicos, sociales y medioambientales de las empresas por área geográfica delimitada y global.

La Norma Internacional de Contabilidad (NIC) y Norma Internacional de Estados Financieros (NIIF) no contemplan la elaboración o presentación del Informe de Sostenibilidad, ya que su presentación no es obligatoria en todos los países. El documento del marco conceptual para la información medio ambiental, que es parte integrante del Informe de Sostenibilidad, elaborado por la Federación des Experts Comptables Européens (FEE), en julio de 2000, y otros documentos corroboran, como la recomendación de la Comisión Europea de 2001, la Guía recomendada por

(3) DUPAS, Gilberto: *A lógica da economia global e a exclusão social*. Esas empresas reciben amplia ayuda de los gobiernos locales de los países menos desarrollados, que prácticamente financian las instalaciones de sus fábricas.

(4) Parlamento Europeo 2004/2009, Comisión de Desarrollo Regional, 26 de octubre de 2005.

el Global Report Initiative (GRI, 2000), los informes elaborados por el Canadian Institute of Chartered Accountants (CICA, 1993) y Grupo de Trabajo Intergubernamental de Expertos en Normas Internacionales de Contabilidad y Presentación de Informes de las Naciones Unidas (ISAR), de información empresarial y medio ambiente⁽⁵⁾.

Además, la contabilidad no debe restringirse a ocuparse solamente de las informaciones para la toma de decisiones de empresas y accionistas, al contrario, debe integrarse de ese modo en toda la sociedad, ocupándose y preocupándose de dar acceso a informaciones también de cuño social y medioambiental, puesto que todos somos parte integrante del universo y, como elemento de ese todo, no podemos dejar de participar responsablemente de esa dinámica evolutiva.

De ese modo, contribuir a la evolución del conocimiento a través de la percepción del fenómeno de la deslocalización, e influenciar los mecanismos de construcción y estructuración de las informaciones de sostenibilidad, para que se perciban los parámetros de transparencia, globalidad y auditabilidad, apuntados en Global Reporting Initiative (GRI), que podrán ser mejor acreditados cuando la información de la ocurrencia de la deslocalización sea dada en toda la esfera de actuación de la empresa, de forma objetiva, transparente y con nomenclatura estandarizada.

En este escenario, es preciso identificar, conocer, mensurar y analizar el comportamiento y evolución de la compañía en relación a la localización de sus cadenas productivas, trabajadores y teletrabajadores, la relación de las ganancias líquidas con el gasto de personal. Por lo tanto, investigar la naturaleza de los impactos sociales generados por la deslocalización y sus reflejos sobre el trabajo, el análisis de posibles alternativas de enfrentamiento en relación a la deslocalización de la empresa y la retomada para interferir en este actual proceso, son el objetivo de este estudio.

III. METODOLOGÍA

Empíricamente, optamos por estudiar la muestra de las 18 mejores empresas de cada sector apuntadas por el Índice de Sostenibilidad Dow Jones de 2006, abajo relacionadas, el comportamiento de los flujos de trabajadores de las empresas analizadas a través de la confrontación de la cantidad de trabajadores por área geográfica, en el año 2006 del Global Reporting Initiative, así como la relación de los Costes de Personal con las Ganancias Líquidas (2001-2006), utilizando el software estadístico SPSS versión 14, a través de las informaciones contables del Informe Anual.

(5) LARRINAGA GONZÁLEZ, Carlos; MONEVA ABADÍA, José Mariano; LLENA MACARULLA, Fernando; CARRASCO FENECH, Francisco y CORREA RUIZ, Carmen.

TABLA 1
ÍNDICE DOW JONES DE SOSTENIBILIDAD, 2006

NAME	MARKET SECTOR	COUNTRY
Bayerische Motoren Werke AG (BMW)	Automobiles & Parts	Germany
Westpac Banking Corp.	Banks	Australia
Norsk Hydro	Basic Resources	Norway
DSM NV	Chemicals	Netherlands
Holcim	Construction & Materials	Switzerland
Sodexo Alliance SA	Travel & Leisure	France
Statoil	Oil & Gas	Norway
Investa Property Group	Financial Services	Australia
Unilever	Food & Beverage	Netherlands
Novartis	Healthcare	Switzerland
3M Company	Industrial Goods & Services	USA
Allianz	Insurance	Germany
ITV Plc	Media	UK
Procter & Gamble Co.	Personal & Household Goods	USA
Kesko	Retail	Finland
Intel Corp.	Technology	USA
BT Group Plc	Telecommunications	UK
Veolia Environment	Utilities	France

a) Variables utilizadas

1. *Costes de personal x ganancias líquidas (2001-2006)*

- Costes de personal y
- Ganancias líquidas.

2. *Flujo de trabajadores (empleados en 2006)*

- Número de empleados;
- Distribución geográfica de los trabajadores y
- La evolución de la distribución geográfica de los empleados: América, Asia, Europa, Oceanía e África.

IV. FACILITADORES DEL PROCESO DE DESLOCALIZACIÓN

Para facilitar la comprensión de cómo se organizan y desarrollan los procesos de deslocalización, se hace necesario entender el siguiente entorno:

1. LA RELACIÓN GOBIERNO Y EMPRESA

La naturaleza más temporal que espacial de esas empresas presiona y subordina el poder de la nación, al comportarse como instituciones con poderes políticos, con

agilidad, flexibilidad y sobre todo movilidad para ejercer substancial control sobre la lógica de la producción global, para actuar de forma cada vez más desmaterializada, a través de contratación o subcontratación de cadenas productivas, o de teletrabajadores que pueden estar dispersos en centros de trabajo ubicados en cualquier parte del planeta.

Todo este proceso se acelera a través de la aceptación y ayuda de los gobiernos locales, que muchas veces les subsidian impuestos o les dan exenciones fiscales, y así mismo préstamos subsidiados, todo para atraerlas y crear empleos que algunas veces no corresponden a la realidad deseada, ya que la empresa puede estar en un nivel de automatización muy desarrollado. La modernidad de las fábricas puede significar: menos trabajadores, menos empleos, más automatización y más polución.

Además, el comercio exterior, que tradicionalmente era tarea resultante de las interrelaciones de las naciones, va transformándose y tornando actividades en cambios realizados por las intracorporaciones transnacionales. Todos estos dominios facilitan la gestión de la deslocalización de la empresa, que cada vez más se desvincula materialmente, como consecuencia de una mayor virtualización económica.

2. LAS CADENAS PRODUCTIVAS

La amplia fragmentación del proceso productivo facilita la subcontratación de las cadenas productivas y ayuda a generar no sólo la disminución de los salarios, sino también la degradación del empleo, y preserva la imagen indeleble de las marcas de las empresas. Vivimos en la actualidad, una «degradación de la civilización», con escándalos cada vez mayores, como casos de trabajo infantil, esclavo, de trabajadores que duermen en los dormitorios de las fábricas, que están vigilados con un fuerte esquema de seguridad armada, verdaderos policías de los patrones.

La lógica de las cadenas productivas alcanza directamente la generación y la cualidad de los empleos en la actual economía y la distribución regional en los diferentes países del mundo y la débil frontera nacional. Modificaciones ocurridas en el centro de las cadenas productivas globales alteran el modo en que los países y los agentes económicos se relacionan entre sí, se apropian de la riqueza, alteran el mapa de la producción mundial, la demanda de trabajo y la fuerza de diversos grupos de trabajadores.

Paralelamente, la fuerte concentración en los toques de las cadenas con las transnacionales líderes y sus proveedores globales aumenta cada vez más por fusiones, adquisiciones, *joint venture* y acuerdos tecnológicos. Presenciamos una fuerte fragmentación en su base, por procesos de franquicias, tercerización, subcontratos y aparcerías, como forma de optimizar ventajas y costes de los factores de producción⁽⁶⁾.

(6) DUPAS, Gilberto: *A lógica da economia global e a exclusão social*.

3. CONOCIMIENTO DE LA LÓGICA JURÍDICA Y DE LA ESTRUCTURA DE LA CONTABILIDAD LOCAL

Las empresas se deslocalizan conociendo la lógica jurídica de la contabilidad local: como empresas limitadas, no necesitan en gran parte del mundo no desarrollado divulgar sus Informes Anuales en estos países, solamente las informaciones fiscales a los gobiernos, y en muchos países la responsabilidad solamente se restringe al capital.

1. *Sociedad Anónima x Responsabilidad Limitada.*—Es una estrategia utilizada por las multinacionales, que, según STIGLITZ (2006, 249), define las corporaciones, sin esa innovación legal es muy probable que el capitalismo moderno no se hubiera desarrollado⁽⁷⁾. Esta estrategia de las multinacionales puede tener un alto coste para la sociedad; él cita el ejemplo de una empresa minera que puede extraer oro y conseguir altos dividendos para sus socios, pero deja vertidos tóxicos de arsénicos, por lo cual, la factura del pasivo ambiental queda para el gobierno y la sociedad, pues esta empresa sólo responderá hasta su capital invertido. Otro ejemplo que causó daños irreversibles a la sociedad, al Estado y al medio ambiente fue el caso de la tragedia en la ciudad de Bhopal en India.

2. *Los socios solamente responden hasta el capital invertido.*—La responsabilidad de los inversores sólo está en riesgo por la cantidad de dinero que tenga invertido en la empresa; eso permite acumular grandes capitales, pues todos los inversores saben que sólo pierden lo que invirtieron.

3. *No obligatoriedad de presentación de los informes contables.*—Otro punto es el no publicar sus informes contables en los países en que es una empresa limitada. Solamente son presentados directamente al órgano del gobierno para efectos fiscales, pero sin prestar cuentas a la sociedad civil.

V. LA ASIMETRÍA DE LA INFORMACIÓN

Se puede observar las diferencias entre los números de empleados presentados en cada base de datos. Algunas empresas informan el número de empleados en el contexto del Informe Anual. Se observa que la terminología varía de acuerdo a la empresa, en el mismo idioma, hay variaciones de terminologías empleadas. Algunas empresas se niegan a dar informaciones sobre sus empleados. No existen criterios para identificar lo que cada media conceptúa como empleado, hace falta un diccionario de metadatos que explicita esta situación.

1. INEXISTENCIA DE PATRÓN DE NOMENCLATURA

No existe patrón de nomenclatura ni diccionario de metadatos (descripción de los datos), para elaborar un patrón y facilitar el entendimiento del significado de

(7) STIGLITZ, Joseph E.: *Cómo hacer que funcione la globalización*, pp. 249, 250 y 251.

cada atributo, ya que, en el mismo idioma, ocurren dos circunstancias que deseamos poner de relieve:

- Se utilizan terminologías distintas para nombrar una misma cosa o
- Se utiliza nomenclatura igual para denominar significados diferentes.

En la tabla 2, se pueden observar las diferencias entre los números de empleados presentados en distintas base de datos:

TABLA 2
NÚMERO DE EMPLEADOS 2006

EMPRESA	DOW JONES	AMADEUS	WEBSITE/GRI
1 — BMW	105.798	97.206	106.575
2 — Westpac	27.138	n.i.	22.083
3 — Norsk Hydro	n.i.	n.i.	33.605
4 — DSM NV	21.280	21.436	22.156
5 — Holcim	59.901	88.783	57.878
6 — Sodexho	324.446	n.i.	332.000
7 — Statoil	25.644	n.i.	25.435
8 — Investa	733	n.i.	733
9 — Unilever	206.000	189.000	179.000
10 — Novartis	90.924	100.735	100.735
11 — 3M Company	69.315	n.i.	75.333
12 — Allianz	177.625	166.505	166.505
13 — ITV PLC	6.073	n.i.	5.788
14 — P & G	110.000	n.i.	140.000
15 — Keiko	26.978	23.756	23.756
16 — Intel	99.900	n.i.	96.436
17 — BT Group	104.400	n.i.	104.400
18 — Veolia	241.627	n.i.	298.498

n.i.: no informado.

Fuente: *Elaboración propia.*

Como no existe patrón de nomenclatura, ni diccionario de metadatos, se tornó muy difícil el hacer afirmaciones sobre tal situación, ya que el significado de lo que puede ser considerado o clasificado como empleado puede tener amplios dominios.

2. EL INFORME DE SOSTENIBILIDAD Y SU CARÁCTER DE VOLUNTARIEDAD

Citamos dos ejemplos, la empresa Procter & Gamble (que actúa en docenas de países) declara en su Informe de Sostenibilidad que no informa sobre sus empleados, y, al mismo tiempo, la BMW sólo consta la localización de los trabajadores que están en Alemania, sin mencionar dónde están los demás.

3. SOBRE LA OCURRENCIA DEL TELETRABAJO

Muchas empresas que actúan en el mercado globalizado, independientemente del local donde estén geográficamente instaladas, utilizan mano de obra remota, de varias partes del planeta: teletrabajadores; las motivaciones son diversas, más allá de perseguir mayor eficiencia y eficacia para obtener ventajas competitivas, o actuando en lugares con huecos en la legislación, y esas informaciones la mayoría de las veces no están divulgadas en el conjunto de informaciones contables que las empresas prestan a la sociedad. En la GRI, fueron encontrados los siguientes datos de teletrabajadores:

TABLA 3
INFORMACIONES DE TELETRABAJO

EMPRESA	AÑO	NÚM. TELETRABAJADORES
BT GROUP	2005	9.030
BMW	2004	3.936

Fuente: *Elaboración propia.*

VI. RESULTADOS APUNTADOS

Éstos fueron los resultados obtenidos con las 18 *superleaders* del Índice Dow Jones, presentados en la tabla 4:

1. COSTES DE PERSONAL POR GANANCIAS LÍQUIDAS

TABLA 4
RESULTADOS DE LAS CORRELACIONES (CORRELACIÓN DE PEARSON)

AÑO	VARIABLES	COSTES DE FUNCIONARIOS	GANANCIAS LÍQUIDAS
2001	Costes de personal	1	0,338
	Ganancias líquidas	0,338	1
2002	Costes de personal	1	0,631
	Ganancias líquidas	0,631	1
2003	Costes de personal	1	0,925 (**)
	Ganancias líquidas	0,925 (**)	1
2004	Costes de personal	1	0,947 (**)
	Ganancias líquidas	0,947 (**)	1
2005	Costes de personal	1	0,961 (**)
	Ganancias líquidas	0,961 (**)	1
2006	Costes de personal	1	0,982 (**)
	Ganancias líquidas	0,982 (**)	1

** Significancia al 0,01.

Se observa que, para todos los años en análisis, excepto en los años 2001 y 2002, existe una correlación positiva y altamente significativa entre los costes de los funcionarios y las ganancias líquidas. De estos resultados se podría suponer que los costes de los funcionarios no tienen un valor relevante dentro de los costes totales de la empresa, repercutiendo finalmente, de forma muy tenue, sobre las ganancias líquidas.

2. FLUJO DE TRABAJADORES

En la siguiente tabla se describen las empresas que hicieron parte del análisis. Inicialmente se habían seleccionado 18 empresas, pero, debido a que no se encontró información detallada sobre el número de empleados que poseían por continente en el año 2006, no se tuvieron en cuenta.

TABLA 5
DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS

EMPRESA	SECTOR	PAÍS DE ORIGEN	NÚMERO DE EMPLEADOS (AÑO 2006)
Sodexo Alliance SA	Travel and leisure	Francia	414.998
Veolia Enviroment	Utilities	Suiza	298.498
Unilever	Food and beverage	Holanda	189.000
Allianz	Insurance	Alemania	166.505
Intel Corp	Technology	Estados Unidos	143.686
3M Company	Industrial goods and services	Estados Unidos	90.523
Holcim	Construction and materials	Suiza	82.720
Norsk Hydro	Basic resources	Noruega	33.605
Kesko	Retail	Finlandia	23.755
DSM NV	Chemicals	Holanda	22.156
Westpac Banking Corp.	Banks	Australia	22.083
ITV Plc	Media	Reino Unido	5.788

En esta tabla se puede observar que la empresa Sodexo Alliance, SA perteneciente al sector de *travel and leisure* originaria de Francia, es la que posee mayor número de empleados, seguida por Veolia Enviroment, Unilever, Allianz e Intel Corp, pertenecientes a los sectores de *utilities*, *food and beverage*, *insurance* y *technology*, respectivamente. Por el contrario, las empresas Westpac Banking Corp. y ITV Plc, originarias de Australia y Reino Unido respectivamente, son las que poseen menor número de empleados.

Los continentes en donde se encuentran el mayor número de trabajadores de las empresas en análisis son Europa, América y Asia, y en menor medida África y Oceanía (tabla 6). De las doce empresas en análisis, cuatro tienen trabajadores en África, mientras que en Oceanía tan sólo se ubican Allianz y Westpac Banking Corp. Con un 16,8 por 100, 3M Company es la empresa que posee relativamente mayor número de empleados en África, ubicándose en Botswana, Egipto, Kenya, Namibia y Sudáfrica. Por otro lado, en Oceanía, de las empresas en análisis, Westpac Banking Corp., a diferencia de Allianz, posee una presencia total en el continente.

TABLA 6

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE EMPLEADOS POR CONTINENTES

EMPRESA	PAÍS DE ORIGEN	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EMPLEADOS POR CONTINENTES (AÑO 2006)					
		América	Asia	Oceanía	Europa	África	Otros
Sodexo Alliance SA	Francia	39,0%	10,0%	0,0%	21,5%	0,0%	29,4%
Veolia Enviroment	Suiza	5,7%	7,7%	0,0%	71,5%	5,3%	9,7%
Unilever	Holanda	24,3%	50,8%	0,0%	24,9%	0,0%	0,0%
Allianz	Alemania	7,8%	1,1%	2,1%	78,9%	0,0%	10,1%
Intel Corp	Estados Unidos	38,2%	18,6%	0,0%	10,4%	0,0%	32,7%
3M Company	Estados Unidos	12,0%	13,8%	0,0%	19,2%	16,8%	38,2%
Holcim	Suiza	14,8%	45,0%	0,0%	26,6%	0,0%	13,6%
Norsk Hydro	Noruega	13,6%	1,9%	0,0%	82,9%	1,6%	0,0%
Kesko	Finlandia	0,0%	0,0%	0,0%	59,6%	0,0%	40,4%
DSM NV	Holanda	12,0%	19,0%	0,0%	63,4%	5,6%	0,0%
Westpac Banking Corp.	Australia	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ITV Plc	Reino Unido	0,0%	0,0%	0,0%	98,8%	0,0%	1,2%

Teniendo en cuenta la distribución a nivel mundial de los trabajadores de las compañías (tabla 6), cabe destacar que Westpac Banking Corp., seguida por ITV Plc, originaria del Reino Unido, y Norsk Hydro, originaria de Noruega, con un 100 por 100, 98,8 por 100 y 82,9 por 100, respectivamente de IL (Índice de Localización), son las tres empresas que se encuentran más localizadas respecto a su continente de origen (ver tabla 5). Westpac Banking Corp. tiene presencia en 9 países del Pacífico, siendo éste su mercado natural; ITV Plc tiene presencia mayoritaria en su mismo país de origen, Reino Unido, y Norsk Hydro, localizada en 44 países a nivel mundial, en Europa su continente de origen, tiene presencia en 26 países.

3. DESLOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

TABLA 7
ORIGEN Y LOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

EMPRESA	ORIGEN		LOCALIZACIÓN*	IL**
	PAÍS	CONTINENTE		
Westpac Banking Corp.	Australia	Oceanía	Oceanía	100,0%
ITV Plc	Reino Unido	Europa	Europa	98,8%
Norsk Hydro	Noruega	Europa	Europa	82,9%
Allianz	Alemania	Europa	Europa	78,9%
Veolia Enviroment	Suiza	Europa	Europa	71,5%
DSM NV	Holanda	Europa	Europa	63,4%
Kesko	Finlandia	Europa	Europa	59,6%
Intel Corp	Estados Unidos	América	América	38,2%
Holcim	Suiza	Europa	Asia	26,6%
Unilever	Holanda	Europa	Asia	24,9%
Sodexo Alliance SA	Francia	Europa	América	21,5%
3M Company	Estados Unidos	América	Otros	12,0%

* Se refiere al continente en donde se localiza el mayor porcentaje de funcionarios que posee la empresa.

** Índice de localización. Indica el porcentaje de empleados que se encuentran ubicados en el continente de origen de la empresa.

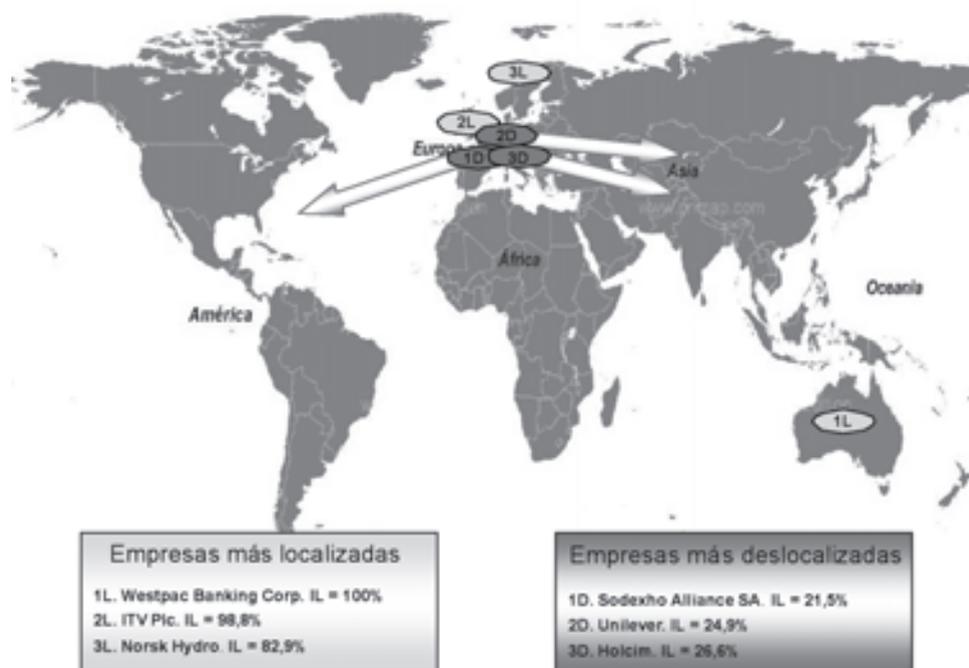
Por otro lado, Sodexo Alliance SA (Francia), Unilever (Holanda) y Holcim (Suiza), con un 26,6 por 100, 24,9 por 100 y 21,5 por 100 de IL, son las empresas más deslocalizadas respecto a su continente de origen. Sodexo Alliance, SA, la compañía con mayor número de trabajadores, tiene presencia en 70 países a nivel mundial, concentra el 39,0 por 100 de sus funcionarios en América, mientras que el 21,5 por 100 de sus trabajadores se encuentran ubicados en su continente de origen, Europa. Unilever, de origen europeo, la tercera empresa en análisis con mayor número de trabajadores con presencia en 68 países a nivel mundial, concentra el 50,8 por 100 de sus trabajadores en Asia, mientras que el 24,9 por 100 de sus trabajadores se ubican en su continente de origen. Holcim, otra empresa de origen europeo con presencia en 67 países, concentra el 26,6 por 100 de sus empleados en el continente de origen, mientras que el 45,0 por 100 de sus empleados se ubican en Asia. Es interesante observar que Holcim y Unilever, pertenecientes a los sectores de construcción y materiales, y alimentos y bebidas, presentan un alto grado de deslocalización de sus empleados hacia Asia y, dada su naturaleza, podría pensarse que dicha deslocalización podría deberse a la mano de obra abundante y relativamente «barata» que ofrecen países como China e India, en donde las dos empresas tienen presencia.

3M Company, con el IL más bajo, presenta una alta atomización de sus empleados a través de todos los continentes, excepto Oceanía. Debido a que un alto porcentaje de sus funcionarios, 38,2 por 100, se ubica en países no referenciados, no fue posible identificar hacia qué continente se enfoca la deslocalización de sus trabajadores.

4. LAS MÁS DESLOCALIZADAS Y LOCALIZADAS

De la muestra de las 18 empresas, apuntadas en la tabla 1, ese mapa geográfico expone las empresas más deslocalizadas y menos deslocalizadas.

VII. CONCLUSIONES



Durante nuestra revisión bibliográfica constatamos que uno de los factores que facilitan la deslocalización de las empresas multinacionales es el hecho de que, en algunos países, la conformación normativa no les obliga presentar los Informes Anuales, solamente informaciones de carácter fiscal a los gobiernos, por lo cual concluyo que hay que estructurar los informes contables de acuerdo a la nueva geografía de las empresas transnacionales.

Existe asimetría geográfica en relación a la movilidad de los trabajadores y de las empresas. En cuanto al mercado laboral, los trabajadores tienen más dificultades

para acudir a los países que son de su interés, con excepción del teletrabajo, que no necesita de visado de entrada en otro país; por tanto, las empresas son libres en el mundo global de buscar mejores oportunidades para ellas y es relativamente más fácil deslocalizar en casi todo el planeta.

La información empresarial es presentada con mediciones diferentes, con respuestas diferentes al mismo evento, ¿a quién reclamamos?, ¿cuál es el organismo responsable que nos garantiza que la información en esta medida es correcta?

Es necesario que exista una instancia competente, o bien una reforma estructural, que permita solicitar a las empresas que aporten ampliaciones de información de los empleados en el informe de sostenibilidad, pues esta situación la hemos considerado como una de las limitantes en el desarrollo de nuestra investigación. De ser posible esto, dada la relevancia del objetivo de la investigación, se nos permitirá, en un futuro, obtener mayores elementos de juicio para valorar de una manera más efectiva la deslocalización de las empresas.

El Informe de Sostenibilidad puede ser una herramienta a utilizar por la Comunidad Europea para el control de la deslocalización de las empresas, pero para eso es necesario que las empresas informen no sólo el continente, sino los países en que se encuentran sus trabajadores y teletrabajadores.

Aunque comprendamos la necesidad de ganancia de las empresas, tampoco podemos permitir una sociedad sin trabajadores o una crisis de la civilización generada por la degradación del trabajo. Los resultados todavía son poco visibles, pero las verdaderas causas y motivaciones son desconocidas.

VIII. AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mis agradecimientos a Wilmer SEPÚLVEDA, estudiante de doctorado adscrito al Departamento de Agricultura y Economía Agraria de la Universidad de Zaragoza, por el apoyo brindado en la parte estadística.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- ARCHEL, Pablo (2007): *Teoría e Investigación Crítica en Contabilidad. Un estudio de caso*, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).
- (1999): *Marco conceptual para la Información Financiera*, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).
- AUBERT, Patrick y SILLARD, Patrick (2005): *Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française*, Document de travail Institut National de la Statistique et des Études Économiques.
- CASTEL, Robert (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado*, 1.ª ed., Paidós.

- DE LIMA PINEL, M.F. (1998): *Tele trabalho-O trabalho na Era Digital*, Disertación de Mestrado: UERJ.
- DUPAS, Gilberto (2004): *Tensões contemporâneas entre o público e o privado*, Presidência do Instituto de Estudos Econômicos e Internacionais, Grupo de Conjuntura Internacional da Universidade de São Paulo.
- (1998): *A lógica da economia global e a exclusão social*, Estudos Avançados, Estud. av., vol.12, no. 34, São Paulo Sept./Dec. 1998, Sci SciELO-Brasil.
- DURKHEIM, E. (1997): *The Division of Labor in Society*, New York, Free Press.
- GONZÁLEZ LARRINAGA, C.; ABADÍA MONEVA, J.M. y LLENA MACARULLA, F. (2004): IAS 37, International Standards of Accounting and Reporting (Naciones Unidas): *Conclusions on Accounting and reporting by Transnational Corporations*.
- GRI (2002): *Sustainability Reporting Guidelines on Economic, Environmental and Social Performance*.
- (2006): *Global Reporting Initiative, Sustainability Report Guidelines, G3 version of Public comment*.
- KLEIN, Naomi (2005): *No Logo. El Poder de las Marcas*, 1.ª ed., Paidós.
- LARRINAGA, C.; ARCHEL, P. y FERNÁNDEZ, M. (2006): *The organizational and operational boundaries of sustainability reporting*, 29th Congress European Accounting Association, Dublin.
- MARTÍN, Desiderio (2007): *Encuentro Euromagrebí, multinacionales, transnacionales, deslocalización, inmigración y mercado de trabajo*, Málaga.
- MOUHOUD, E.M. (2006): *Migrations et marché du travail dans l'espace européen*, Economie Internationale, CEPII, Paris.
- (2007): *Deslocalização das empresas e vulnerabilidades dos territórios: Antecipar os choques da Mundialização*, Universidade de Coimbra.
- OCDE (1994): *L'étude de l'OCDE sur l'emploi*, Paris: OCDE.
- (1996): *Technologie, productivite et creation d'emplois*, Lille: OCDE.
- OIT (1997-1998): *Industrial Relations, democracy and social stability*, Ginebra, Word Labor Report.
- Parlamento Europeo (2005): Comisión de desarrollo nacional de 26 de octubre. Deslocalizaciones en el contexto del desarrollo regional, <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/am/583/583140/583140es.pdf>.
- PORTER, M.E. (1990): *The Competitive Advantage of Nations*, New York, The Free Press.
- POCHMANN, Marcio (2006): *A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho*, Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, Campinas: Sao Paulo.
- (2005): *Regulación Contable de la Información Medioambiental, Normativa Española e Internacional*, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Madrid.
- RICHARD, Jacques (2005): «El nuevo capitalismo contable», *Le Monde Diplomatique*.

- RIFKIN, Jeremy (1995): *The end of work*, 1.^a ed., New Cork, Putnam Books.
- SÁNCHEZ, J. y MARTÍNEZ, Manuel (2000): «Acerca de las Teorías del Comercio Internacional», *Revista Filosofía, Política y Economía en el Laberinto*, Universidad de Málaga.
- PINTO DOS SANTOS, JOSÉ FERNANDES (1997): «Multinacionais e Mundializaçao», *Revista Economía y Prospectiva*, Universidad Católica Portuguesa.
- RODGERS, Gerry (1995): «What is special about a social exclusion approach?» in Gerry Rodgers, Charles Gore & José B. Figueiredo (eds.) (*Social Exclusion: Rethoric, Reality, Responses. A Contribution to the World Summit for Social Development*), ICO, Genova, 1995.
- FIGUEIREDO, José B. (coord.): *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, USA, International Institute for Labour Studies.
- STIGLITZ, JOSEPH, E. (2006): *Cómo hacer que funcione la globalización*, Madrid, Taurus, The Future of the State (1997).
- UNCTAD (1994): *World Investment Report*. (Links)
- (1996): *Trade and Development Report* (Links)
- WOLFE, Marshall (2007): «Globalization and social exclusion: some paradoxes» in Gerry Rodgers, Charles Gore & Figueiredo, José (coords.), *Social Exclusion: Rethoric, Reality, Responses*, USA, International Institute for Labour Studies.