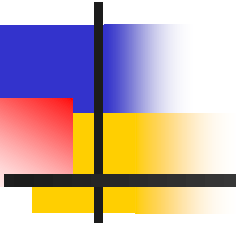


Relaciones laborales y procesos de individualización empresas multinacionales. Un estudio sobre las filiales en Argentina



Trabajo realizado en el marco de los Proyectos de Investigación Científica y tecnológica (PICT N° 0931-2013) del MINCyT y Proyectos de Investigación plurianuales (PIP 11220130100408CO) del CONICET.

Equipo de trabajo Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)



¿Por qué estudiar las filiales de empresas multinacionales en Argentina?

- Son actores centrales de la economía mundial y del proceso de globalización.
- Su centralidad económica las convierte en hegemónicas.
- Son transmisoras de culturas y prácticas que se expanden hacia otros actores.
- Su presencia puede impactar en las relaciones laborales del país donde se instalan.
- Ese impacto puede desarrollarse a través de las CGV a nivel mundial y las CLV en las economías nacionales.
- En Argentina, aproximadamente hay 1140 (Industria – Comercio – Servicios) filiales de EMN cuyo empleo representa el 12% del trabajo registrado (MTEySS).
- Asimismo, el 54% de la 1000 empresas de mayor facturación son extranjeras.
- 42% son filiales de empresas de EE UU, 48% Europeas, 7% Latinoamericanas.
- La participación de las empresas con capital extranjero en el valor agregado de las 500 Principales firmas pasó de 62% en 1993 a 81% en 2009.



Algunos abordajes en torno a las prácticas de empleo en EMN

- Convergencia de las prácticas de relaciones laborales (Homogeneización) en torno al país de origen
- Heterogeneización de las prácticas de empleo en las EMN vinculada a los modelos nacionales
- Estudios neo institucionalistas -Doble Institucionalidad o Distancia institucional.
- “Divergencias convergentes” Diversidad de modelos de relaciones laborales



Preguntas

- **¿Qué variables estructurales son centrales para explicar el comportamiento de las EMN en materia de relaciones laborales?**
- **¿Qué dimensiones pueden tomarse para analizar las relaciones laborales en las firmas?**
- **¿Cuáles son las características de las estrategias de las relaciones laborales en las Filiales de EMN?**
- **¿Cuál es el impacto que ejercen los elementos estructurales sobre las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo?**
- **¿Cuáles son las estrategias en torno a la representación sindical en las firmas?**
- **¿Existe homogeneidad en la aplicación de las estrategias sobre las relaciones laborales?**



Objetivos

- Determinar el grado de homogeneización/heterogeneización de las relaciones laborales en torno al país de origen de las filiales en Argentina.
- Establecer las lógicas de las relaciones laborales en relación a algunas variables estructurales de las empresas: país de origen de la filial y sector de Actividad.
- Analizar y establecer las diferentes estrategias en torno a las relaciones laborales.
- Observar las relaciones existentes entre los procesos de individualización y las lógicas sindicales



Análisis de las relaciones laborales en las filiales argentinas

- Estrategias hacia los sindicatos
 - Nivel de afiliación
 - Presencia sindical en la empresa
 - Negociación con los delegados
- Gestión de la fuerza de trabajo
 - Prácticas de gestión hacia los trabajadores
 - Individualización salarial
 - Formas de control laboral



Aspectos considerados en el análisis

- ❑ Características Estructurales de las empresas
 - ❑ Origen del capital
 - ❑ Actividad de la Empresa
 - ❑ Tamaño
 - ❑ Año de inicio de actividades

- ❑ Dimensiones
 - ❑ Cambios en el Empleo
 - ❑ Nivel de autonomía de la filial
 - ❑ Vinculadas a las estrategias hacia los sindicatos
 - ❑ Presencia Sindical
 - ❑ Afiliación
 - ❑ Negociación
 - ❑ Vinculadas a gestión de la fuerza de trabajo – Gestión del desempeño
 - ❑ Evaluación de desempeño.
 - ❑ Conformación del salario (productividad-Objetivos)



Herramientas metodológicas

- Cualitativas

- Realización de entrevistas con informantes clave.
- Análisis de contenido de revistas corporativas.
- Análisis de CCT

- Cuantitativas

- Encuesta a miembros de los dptos. de recursos humanos o relaciones laborales de las filiales.



Características de las empresas relevadas

Características		%
Año de Instalación, compra o fusión	Antes de 1975	30,4
	Entre 1976 y 1989	13,0
	Entre 1990 y 2002	42,0
	Entre 2003 y 2010	11,6
	Después de 2010	2,9
Tamaño	Pequeña	36,2
	Mediana	26,1
	Grande	37,7
Localización	Alemania-Italia-Francia	27,5
	Otros de Europa	20,3
	Otros	11,6
	EE.UU	40,6
Actividad	Industria	42,0
	Comercio	13,0
	Servicios	44,9

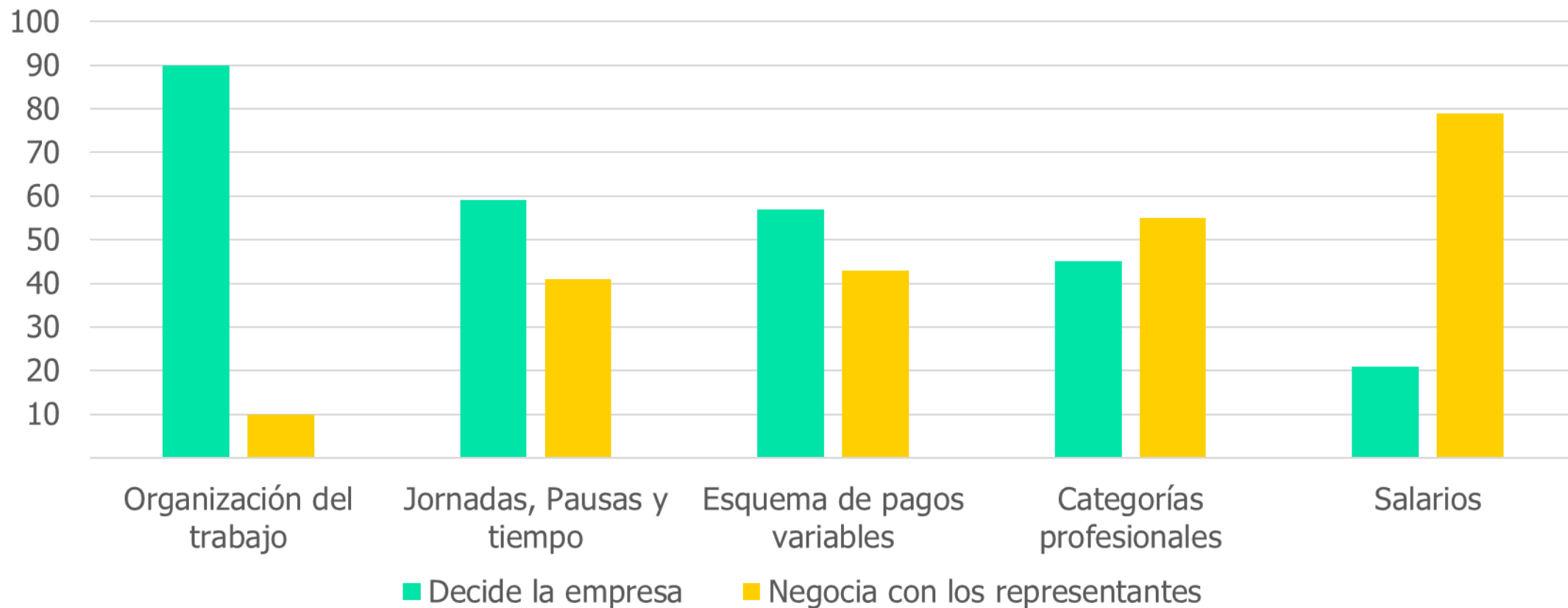
Empleo y vinculación al mercado interno

Características		Empleo 2011-2015			Distribución de las ventas		
		Se mantuvo	Disminuyó	Aumentó	Mercado Interno	Mayoría internas	Diversificadas
Localización	Alemania-Italia-Francia	11	63	26	53	37	11
	Otros de Europa	7	36	57	57	36	7
	Otros	13	13	75	50	25	25
	EE.UU	7	64	29	54	32	14
Actividad	Industria	7	69	24	31	59	10
	Comercio		44	56	89	11	0
	Servicios	13	39	48	65	16	19
Total		9	52	39	54	33	13

Gestión hacia los sindicatos

Características		Presencia de delegados	Afiliados AMNE				% De afiliados AMNE	% de empleados afiliados
			0	Entre 1 y 29	entre 30y 49	50 o más		
Localización	Alemania-Italia-Francia	68	16	16	5	63 ***	64	48
	Otros de Europa	64	29	14	21	36	59	46
	Otros	50	38	0	13 *	50	58	54
	EE.UU	57	39 *	21	14	25	33	13
Actividad	Industria	93 ***	3	17	14	66 ***	67	47
	Comercio	11 (***)	44 *	11	11	33	31	21
	Servicios	45 (***)	52 ***	16	13	19	54	41
Total		61	30	16	13	41	58	43

Negociación con los delegados



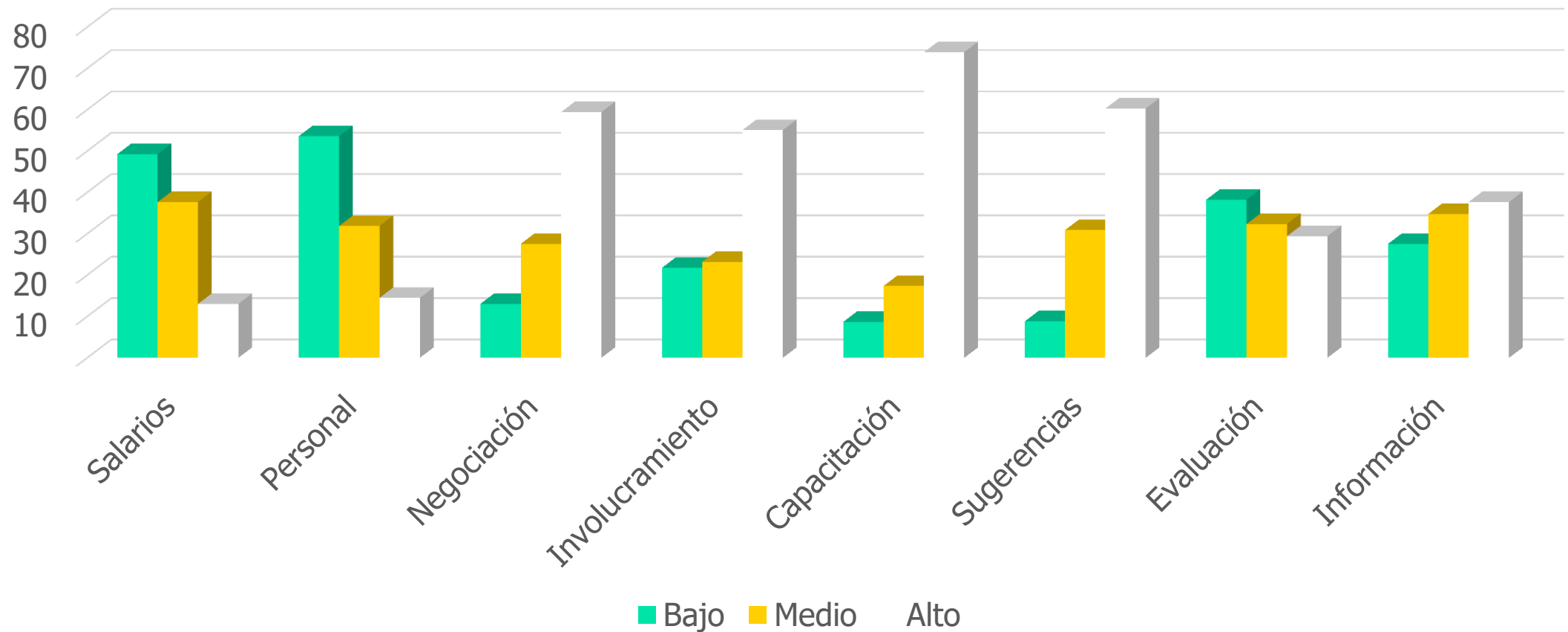
Gestión del rendimiento

Características		Evaluación			Conformación del salario		
		Individualizante	Control	Sin Evaluación	Productividad-Objetivos	Otros	Sin variables
Localización	Alemania-Italia-Francia	53	5	42 *	53	16	32
	Otros de Europa	57	7	36	57	21	21
	Otros	75	0	25	63	38 *	0
	EE.UU	57	21 ***	21	54	14	32
Actividad	Industria	55	10	34	41	34 ***	24
	Comercio	67	0	33	67	0	33
	Servicios	58	16 *	26	65 *	10	26
	Total	58	12	30	55	19	26

Gestión del rendimiento y sindicatos en la empresa

		Evaluación de desempeño			Conformación del salario		
		Individualizante	Sólo control	Sin Evaluación	Adicional Productividad-objetivos	Adicional otros	Sin adicionales
Presencia Sindical	Si	48	17 **	36 *	48	26 *	26
	No	74 ***	4	22	67 **	7	26
% de afiliados	0	76 ***	5	19	76 ***	5	19
	Entre 1 y 29	64	27	9	36	18	45
	Entre 30y 49	56	11 **	33	56	11	33
	50 o más	43	11	46 ***	46	32 **	21

Nivel de autonomía con respecto a la casa matriz



Transferencia de actividades

		Gestión de trabajo compartida	
		Empresas con actividades o áreas transferidas a otras filiales	Empresas con actividades o áreas transferidas a la filial Argentina
Localización	Alemania-italia-Francia	26	21
	Europa	29	21
	Otros	25	0
	EE.UU	46	32
Actividad	Industria	41	21
	Comercio	22	22
	Servicios	32	26
	Total	35	23



Conclusiones

- En términos de empleo en las EMN analizadas: Dependencia del ciclo económico y estrategias empresarias de deslocalización.
- Procesos de individualización de la gestión de fuerza de trabajo, vinculado a la representación sindical en la empresa
- Lógicas antisindicales. Ausencia de delegados-Baja sindicalización-Bajo nivel de negociación.
- Sector de actividad como elemento explicativo de la diferenciación.
- En las empresas de EE UU se pudo observar menor presencia sindical y bajos niveles de afiliación
- Incremento del control de la matriz sobre las filiales en los elementos centrales del proceso de trabajo (Salarios-Personal)