

4

El estudio de las relaciones laborales en empresas multinacionales**

*Carla Borroni, Cecilia Senén González y David Trajtemberg**

INTRODUCCIÓN

El extenso fenómeno de transnacionalización de la economía global y la amplia radicación de filiales de empresas multinacionales (EMN) en el mundo ha generado en la literatura especializada de las relaciones del trabajo un intenso debate en torno a los efectos resultantes de las interacciones entre este tipo de empresas y las instituciones laborales de los países receptores. Por un lado, los partidarios de la tesis de la convergencia sostienen que las casas matrices de empresas multinacionales trasladarán las prácticas de relaciones laborales imperantes en sus países de origen a los países receptores. Es decir, serán los marcos institucionales de los países los que deberán adaptarse a la llegada de estas empresas. En consecuencia, las multinacionales más exitosas exportarán su modelo de relaciones laborales al resto del mundo llevando a una convergencia entre los marcos regulatorios de los distintos países. Por otro lado, quienes cuestionan esta visión sostienen que la convergencia no se comprueba empíricamente y que el éxito de las empresas multinacionales depende, en cambio, de sus capacidades para adaptarse al marco institucional del país receptor que no se modifica diametralmente en pos de estas. Estos debates son retomados en este artículo en tanto línea de trabajo del equipo que marca trayectorias de continuidad tanto en términos teóricos como en términos metodológicos en los estudios abordados sobre las relaciones laborales en las empresas multinacionales.

En el primer caso, priorizando la dimensión teórica, en el estudio “Empresas multinacionales y doble institucionalidad: los impactos del origen del capital en las filiales argentinas” (2011) se presentan los principales debates teóricos sobre las diferencias que pueden tener el país de origen y el país de destino (subsidiarias) en términos de relaciones laborales y recursos humanos.

En el segundo caso, poniendo el acento en los aspectos metodológicos se continúa con la propuesta del artículo “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales” (2012) en el que se muestra la heterogeneidad del universo de empresas en la Argentina en lo que refiere a las relaciones laborales,

** Agradecemos a Matilde Giosa por la ayuda proporcionada con la sistematización de los datos.

* Integrantes de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, SSPTyEL – MTEySS.

presentando algunos perfiles que aunque coexisten bajo el mismo marco institucional y de regulación, es decir, bajo el sistema de relaciones laborales argentino y sus especificidades, difieren sustancialmente.

En esta dirección y tomando como antecedentes los estudios mencionados, se utilizarán como fuente de información las encuestas provistas por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que tienen como unidad de análisis a las empresas.

Concretamente, a partir de la utilización de la metodología de *cluster*, se obtendrán grupos de empresas que presentan características muy similares entre sí a la vez que difieren fuertemente de las empresas que se presentan en los otros grupos, agrupamientos que configuran la noción de perfil de empresas, lo que constituirá la unidad de análisis de este artículo.

La noción de perfil permite captar en forma simultánea diferentes dimensiones que resultan importantes para caracterizar a las empresas. De esta forma, la multidimensionalidad característica fundamental del perfil de empresas se presenta como un enfoque innovador, que logra trascender los límites que tienen los estudios provenientes del campo disciplinario de las relaciones laborales, en especial las comparadas, que toman como unidad de análisis al país y/o sector. Esta característica, la diversidad en el universo empresario en la Argentina, se reproduce al interior del universo más acotado de las empresas multinacionales.

En este marco, esta investigación se propone algunos objetivos y preguntas como guía para el análisis. En primer lugar, considerando como universo al total de empresas argentinas, el objetivo es profundizar en la caracterización de los perfiles de empresas encontrados en Trajtemberg *et al.*, (2012), esta vez tomando en cuenta el grado de internacionalización que tienen las empresas. Así, el propósito es mostrar en qué perfiles empresariales las multinacionales están sobre representadas y en qué perfiles predomina el empresariado nacional doméstico. La pregunta es, entonces, ¿cómo influye el carácter nacional o multinacional de la empresa en relación con las características que asumen las relaciones laborales?

En segundo lugar, considerando ahora el universo específico de las empresas multinacionales en la Argentina, el objetivo es analizar cuáles son los diferentes perfiles de las filiales subsidiarias de empresas multinacionales en la Argentina, conformados a partir de las características que asumen las relaciones laborales en estos establecimientos. Dichos perfiles son producto de la interacción de la empresa multinacional con el sistema de relaciones laborales nacional, y viceversa. El principal cuestionamiento que surge, por lo tanto, es: ¿cómo influye el origen de capital en las características de las relaciones laborales de cada uno de los grupos de empresas?

En cuanto a la estructura del artículo, en el primer apartado se resumen las principales investigaciones sobre relaciones laborales y multinacionales en la Argentina; en un segundo, se analizan los principales debates y contribuciones de la literatura en cuanto a la metodología de análisis de las relaciones laborales comparadas. En la tercera parte, se describen las fuentes de información utilizadas que en este estudio se complementan entre sí, el Módulo de Relaciones Laborales (MRL, 2008) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL, 2008) y la Encuesta a Multinacionales (EM, 2009). También se presentan la metodología (método de análisis multivariado) y los procedimientos realizados (segmentación

sobre la base del análisis de *cluster* de tipo jerárquico). En la cuarta sección, se muestran los principales resultados de las segmentaciones; primero, la diferencia entre las lógicas nacional y multinacional de comportamiento de las empresas argentinas, y luego, ya en el universo específico de las multinacionales, los diferentes perfiles que se establecen a partir de las características de las relaciones del trabajo. Por último, se esbozan algunas reflexiones, considerando los principales debates de la literatura referente.

1. LOS ESTUDIOS SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS MULTINACIONALES EN LA ARGENTINA

En las últimas décadas, numerosos estudios han analizado la expansión de las empresas multinacionales en la Argentina. La mayoría de ellos son desarrollados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Kulfas *et al.*, 2002; Chudnovsky y López, 2007; Chudnovsky *et al.*, 2001) y se focalizaron en analizar tanto los efectos de las EMN en la internacionalización de la economía argentina, como así también su impacto en la estructura de producción. Sin embargo, son escasos los estudios que se han concentrado en estudiar los impactos de las EMN en las relaciones laborales de sus filiales. Algunas investigaciones señalan que durante la década de los 60, el ingreso de las multinacionales estuvo vinculada al sector de las automotrices y condujo a cambios de envergadura en términos de prácticas de empleo y de organización del trabajo taylorista fordista, conformando un prototaylorismo. El ingreso al país de diversas multinacionales durante esa década modificó los elementos centrales de la relación entre los sindicatos y los empresarios, permitiendo la conformación de sindicatos de empresa. Algunas terminales se retiran en los años 80 y retornan en los años 90 junto con otras que nunca habían producido automóviles en la Argentina. Así, vuelve General Motors instalando plantas de ensamble para la producción de vehículos de última generación, acompañados por sus principales proveedores, lo mismo que Volkswagen y Ford que también realizan procesos de reestructuración y lanzan nuevos vehículos; por último, comienza a operar la empresa Toyota. Las trasnacionales que se radican en la Argentina tenían una dependencia jerárquica respecto a la casa matriz, tanto en términos productivos como de gestión de los recursos humanos (Novick y Wilkis, 2001).

En los años 90, los estudios sobre empresas multinacionales que abordaron las relaciones laborales se focalizaron en los sectores de telecomunicaciones, la siderurgia y la industria automotriz en el marco de la reconversión productiva y la privatización de empresas.

La investigación realizada por Novick, Miravalles y Senén González (1997) en los sectores de las automotrices y de las telecomunicaciones y sus empresas proveedoras permitió delimitar un proceso de cambio "idiosincrático", caracterizado por una dinámica lenta, de marchas y contramarchas que avanzó desde la introducción puntual o "fragmentaria" de tecnología hasta una integración más sistémica o de adaptación "global" a nivel de las empresas. Sostienen que en un contexto de apertura de la economía, de pasaje de la regulación estatal a la privada, en el marco de un mercado de trabajo segmentado por el aumento de la desocupación abierta y del subempleo, las empresas habrían estado delineando nuevas estrategias en búsqueda de mayor calidad y productividad. Sin embargo, no puede afirmarse que dicha búsqueda se haya efectuado

a través de mecanismos o estrategias similares. Por el contrario, se identifican procesos diferenciados aún dentro de un mismo sector, lo que lleva a caracterizar el proceso como heterogéneo y asimétrico.

El estudio en el sector de telecomunicaciones de Walter y Senén González (1998) prestó especial atención a las políticas instrumentadas inicialmente por Telefónica (Telefónica de Argentina, operada por Telefónica de España) y Telecom (operada por France Telecom y Stet de Italia) señalando las posteriores tendencias isomórficas al mostrar como el “efecto coercitivo” del marco regulatorio generaba un “efecto mimético” entre ambas políticas. Por ejemplo: la reparación de averías de Telefónica induce a Telecom a reparar; de lo contrario, ello iría en detrimento de su imagen, mientras que la rápida digitalización de la zona Norte por parte de Telecom induce a Telefónica a digitalizar más rápido, de lo contrario, su mejor imagen tendría pocas chances de perdurar.

Asimismo, los estudios que abordaron temas específicos ligados al origen de capital de las EMN estuvieron también enfocados en la privatización de empresas estatales durante los años noventa. El aporte de estos estudios puede resumirse de la siguiente manera: en el caso del sector eléctrico, en el año 1992, la empresa estatal SEGBA fue dividida en dos segmentos distintos (generación y distribución). En el área de generación se licitó el 60% de las centrales térmicas más grandes y fueron adquiridas por firmas de capital chileno. En relación con la distribución, el área servida por SEGBA se dividió en tres zonas explotadas por tres empresas distintas: EDENOR (operada por un grupo económico de origen francés); EDESUR (por otro grupo chileno) y EDELAP (por uno estadounidense). En los tres casos se licitó el 51% del paquete accionario y los ganadores pagaron una parte en efectivo y la otra en títulos de la deuda pública (Gerchunoff, 1992).

Tomada y Senén (1998) describieron cómo las organizaciones sindicales llevaron a cabo negociaciones simultáneas con las diversas empresas extranjeras, portadoras estas de diversas culturas organizacionales y tradiciones en materia de relaciones laborales. En efecto, la privatización dio lugar tanto a la radicación de empresas habituadas al diálogo social y/o a la alta afiliación de todo el personal (en general, europeas), como otras que impusieron controles jerárquicos u obstáculos a la sindicalización y a la negociación colectiva (firmas de origen chileno y estadounidense). Senén González (2004) ha señalado que en principio las modalidades de relación con los sindicatos por parte de cada grupo empresario fueron diferentes. Así, por ejemplo, las empresas de telecomunicaciones (Telecom) y las de agua –ambas de capital mayoritariamente francés–, estaban habituadas a negociar con sindicatos de empresas públicas; en cambio, en el caso de las empresas de gas (Reino Unido) y en otra empresa de telecomunicaciones (Telefónica), se observó un estilo más típico de la empresa privada argentina, que desincentivaba, por ejemplo, la agremiación del personal jerárquico y de los profesionales.

A fines de la década del 2000, como ya se hizo mención, en la SSPTyEL se realiza una investigación que incluye una encuesta a firmas multinacionales. El estudio aborda de modo interdisciplinario el análisis de las empresas multinacionales en la Argentina y su impacto en el empleo, la gestión de recursos humanos, las relaciones laborales, la innovación y la vinculación de las filiales que operan en el país con las cadenas globales de valor. Producto de esa investigación se publica el libro compilado por Novick, Palomino y Gurrera, *Las multinacionales en la Argentina. Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor* (2011). En todos sus capítulos se discuten hipótesis que forman

parte de los principales debates académicos en torno de las relaciones laborales, algunos de los cuales sugieren la existencia de prácticas de gestión que son difundidas por las EMN a nivel global y que impactan y/o modifican los sistemas de relaciones laborales nacionales. Los análisis proporcionan información original sobre el comportamiento de las EMN frente a las instituciones laborales argentinas, las estrategias de gestión de las filiales locales y su grado de autonomía respecto de los niveles organizacionales localizados en el extranjero.

El capítulo de Delfini, Erbes y Gurrera, "Estrategias gerenciales de las filiales argentinas hacia los empleados y sus representantes" propone una tipología de empresas para dar cuenta de las estrategias gerenciales hacia los trabajadores y sus representantes; la principal conclusión a la que llegan es que es posible caracterizar las estrategias de las filiales de las EMN hacia los trabajadores y sus representantes, partiendo de dos modelos: por un lado, uno que alude a una estrategia que privilegia la interacción mediada con los trabajadores; y, por otro, un modelo en el que prevalece una interacción fundamentalmente directa con los empleados y el fortalecimiento de técnicas de gestión de recursos humanos orientadas a la eficiencia.

Por último, Senén González, Trajtemberg y Medwid en un capítulo del libro mencionado, estudian la importancia del impacto del país de origen (localización de las casas matrices) en algunos indicadores que afectan la *performance* de los sindicatos en los establecimientos: se analiza el impacto de las estrategias de recursos humanos (RRHH) en la cobertura de la negociación colectiva, en las tasas de afiliación sindical y en la presencia de los delegados sindicales en las subsidiarias argentinas. Finalmente, se presta atención a la mediación de las instituciones laborales argentinas en el impacto de las estrategias de RRHH sobre dichos indicadores sindicales. Se concluye que existe un impacto diferenciado según origen de capital tanto en la tasa de afiliación como en la presencia sindical dentro de los establecimientos. Las empresas estadounidenses tienen tasas de afiliación más bajas o no cuentan con sindicatos en comparación con las europeas. En cuanto a la representación, se observa que sólo un 54% de las empresas estadounidenses tienen delegados sindicales, mientras que el 75% de las europeas los tienen. En cambio, no hay diferencias en relación con el origen del capital cuando se analiza el indicador de "cobertura" de la negociación: en ambos casos (EE.UU. y Europa) más del 80% de las empresas tienen trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. En conclusión, se observa que las instituciones argentinas tienen una importante presencia pero el efecto "americanizador" del origen del capital las debilita.

2. ACERCA DEL MÉTODO Y LA UNIDAD DE ANÁLISIS EN LAS RELACIONES LABORALES COMPARADAS

La tradición en la investigación sobre relaciones laborales comparadas incorpora a los países como unidad de análisis. Este tipo de comparación, basado en el influyente estudio de Kerr y Dunlop de fin de los años 50, referente de las relaciones industriales en tanto disciplina, utiliza los diferentes modelos nacionales que dominan las relaciones de empleo en cada país concluyendo que existe una tendencia convergente entre los funcionamientos de los sistemas de relaciones laborales en los diversos países.

Años más tarde, autores especializados en estos estudios (Bamber y Lansbury, 1998;

Lévesque y Murray, 2004) retoman los planteos acerca de la importancia de realizar estudios comparados entre países dado que todos han sido influenciados por procesos de globalización económica. Sin embargo, consideran que la magnitud de los impactos en cada país está mediada por las diferentes trayectorias institucionales presentes en cada uno, incorporando así una dimensión histórica para la explicación de las relaciones laborales.

En esta misma línea de investigación, apuntando al papel diferenciador de las instituciones, Locke y Thelen (1998) y Araujo (1996) proponen el enfoque denominado de las “comparaciones contextualizadas”¹. La metodología de comparación contextualizada supone que las tendencias internacionales en el marco de la globalización no se traducen en presiones idénticas en todos los países sino que son intermediadas por los distintos arreglos institucionales y transformadas, posteriormente, en diferentes luchas sobre las prácticas nacionales particulares.

Por su parte, Locke (1994) afirma que la globalización no se traduce de manera inmediata en la transformación de los modelos de relaciones laborales, sino que coexisten múltiples sistemas de relaciones del trabajo dentro de un mismo país como consecuencia de la mundialización de la economía y la fragmentación de los mercados. Sobre la base de la heterogeneidad de respuestas nacionales es que resulta indispensable en los estudios comparados, avanzar con análisis sectoriales que consideren al sector de actividad como la unidad de análisis y no sólo poner el eje en los países (Locke, Kochan y Piore, 1995). Estos estudios sectoriales contribuyen a explicar la heterogeneidad y la incidencia de los actores.

En coincidencia con Locke, Betcher (2012) considera que hay que avanzar en el estudio de los sectores, destacando que resulta más fructífera una comparación entre sectores que entre países; según este autor, la lógica de la idea de un único sistema nacional de relaciones laborales quedó obsoleta en la actualidad de un mundo fuertemente integrado. En uno de sus trabajos realiza un ejercicio para criticar con base empírica a las tipologías dominantes que ponen el eje en lo nacional. La perspectiva de análisis que sostiene a partir de los resultados que obtiene es que debieran realizarse ambas comparaciones simultáneamente: la comparación entre sectores y entre países.

Contemporáneamente, otros estudios focalizan en el análisis de la empresa como unidad analítica. Ferner y Hyman (1998) ejemplifican las estrategias que implementan las corporaciones multinacionales mostrando con algunos casos como la General Motors o la Toyota o la Peugeot ofrecen más resultados para el estudio de las relaciones laborales que el análisis de los sistemas nacionales.

1 *Estas no pretenden reemplazar sino complementar las comparaciones tradicionales procurando incorporar nuevos conceptos para los estudios sobre sindicalismo y relaciones industriales al enfatizar semejanzas entre casos considerados diferentes en la literatura convencional y a la inversa, apuntando a las diferencias significativas entre casos considerados más semejantes. Las comparaciones tradicionales son denominadas como “comparaciones simétricas” (matched comparison). El enfoque de las comparaciones contextualizadas se opone al tradicional ya que critica que: a) estudian las presiones externas como si tuviesen el mismo impacto o intensidad en todos los países o regiones. Sin embargo, en estos países no solo difieren los arreglos institucionales sino la posición que cada país ocupa en la división internacional del trabajo. b) Parten de la premisa que una misma práctica posee el mismo significado o peso en los distintos países. No obstante, como se mencionó, aspectos que son aparentemente semejantes tienen distintos significados en cada contexto dependiendo principalmente de las diferencias en las condiciones preexistentes y de los arreglos institucionales (Senén González y Medwid, 2010).*

Otra investigación, como la que cita Quiñonez (2000)² realizada en empresas y, de manera específica, en las políticas de gestión de recursos humanos, demuestra que las mismas son resultados de negociaciones, de contradicciones, de procesos, que provocan fracturas en la toma de decisiones, en contraste con las posturas que asumen que dichas políticas tienen un papel “monolítico e inmutable”.

Más recientemente, Lakhari, Kuruvilla y Avgar (2013) presentan una justificación para la utilización de las cadenas de valor global como unidades de análisis para el estudio de las relaciones laborales en un mundo con el grado de globalización e integración productiva como el actual: cada cadena de valor tiene su propio patrón de relaciones laborales producto de las series hacia atrás y hacia delante en la cadena.

Ya descritas las diferentes perspectivas metodológicas que se utilizan desde la literatura, en el apartado siguiente describiremos la fuente, la metodología y los procesamientos realizados para obtener la unidad de análisis que utilizaremos en este trabajo: el perfil de empresas.

3. FUENTES DE INFORMACIÓN, METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTOS REALIZADOS

3.1. Las fuentes de información

Atendiendo a las dos continuidades presentadas en trabajos del equipo, tanto en términos teóricos como en términos metodológicos en los estudios abordados sobre las relaciones laborales en las empresas multinacionales, se utilizan en este trabajo dos fuentes de información que se complementan: el Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), realizada en el año 2008 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y la Encuesta a Multinacionales realizada en 2009. En forma periódica, la EIL profundiza sobre aspectos concretos del empleo privado registrado o temáticas relacionadas no incluidas en el cuestionario de aplicación habitual, mediante la incorporación de módulos especiales como el que motiva el presente artículo. El Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)³ del año 2008 es el insumo para la presente investigación. La EIL incorporó este Módulo hasta el momento en tres oportunidades: 2005, 2006 y 2008, incluyendo en el cuestionario de recolección de la información preguntas que cubren la negociación

2 De acuerdo con Quiñonez, estas posturas se incluyen en el trabajo de Ferner (1993) quien incorpora las opiniones efectuadas por Pollert, Marginson, Sisson, Edwards. “Multinational Companies and Human Resource Management: An Overview of Research Issues”. Paper for European Community Human Capital & Mobility Conference on Multinational and Human Resource Management. Barcelona, 19-21 de noviembre.

3 La EIL es una encuesta de periodicidad mensual producida por el MTEySS desde el año 1995. Su principal finalidad es la de medir la evolución del empleo asalariado registrado, en cuanto a su nivel y composición, y aportar conocimiento relevante sobre la articulación de la oferta con la demanda de mano de obra. La encuesta está dirigida a establecimientos privados con 10 y más ocupados en los aglomerados urbanos de mayor densidad poblacional del país (GBA, Córdoba, Rosario, Mendoza, Tucumán). La encuesta informa mensualmente acerca del empleo en más de 1.500 empresas del sector privado, no primario, representativas de un universo de aproximadamente 50.000 empresas y 2,5 millones de asalariados. Las 1.500 empresas incluidas en la muestra fueron seleccionadas con un procedimiento aleatorio simple, previa estratificación por tamaño del establecimiento, rama de actividad y aglomerado. La EIL comprende establecimientos privados con 10 y más ocupados; en coincidencia con la cantidad mínima de trabajadores requeridos por la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales para obtener el derecho a elegir representantes en la empresa.

colectiva, la afiliación sindical, la representación sindical en los establecimientos y los conflictos laborales en los lugares de trabajo.

La información obtenida de la negociación colectiva, la afiliación sindical y la representación gremial está referida a un mes concreto; en el caso de los conflictos laborales, el período de referencia comprende el año previo a la realización de la encuesta.

Por otro lado, utilizaremos la Encuesta de Multinacionales del año 2009. Como señala el trabajo de Rojo, Amorin y Tumini (2011) el conjunto de empresas utilizado como marco muestral fue construido de manera *ad hoc* para ese estudio, ya que en el país no existía previamente un registro exhaustivo, oficial ni privado, de firmas multinacionales.

Se utilizó, como fuente primaria, el directorio de empresas del Observatorio de Empleo y Dinámica de Empresas (OEDE) de la SSPTyEL, que se construye a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social, y contiene información acerca del total de las firmas empleadoras que operan en el territorio nacional.

Se consideran firmas multinacionales tanto a las firmas extranjeras que operan en el país como a las multinacionales argentinas que cuentan con establecimientos productivos u oficinas comerciales en el extranjero. El criterio adoptado para identificar el país de origen de estas firmas es la localización de la casa matriz. La unidad de análisis definida para este estudio es la empresa, es decir, una unidad económica que comprende uno o más establecimientos bajo la misma propiedad o control.

La selección se realizó a través de un proceso de muestreo probabilístico estratificado según sector de actividad, origen del capital y tamaño según dotación de personal, de acuerdo a la estructura del directorio de empresas. A partir de esta estratificación se seleccionaron 219 casos que representan el 17% de la población y que empleaban en 2007 aproximadamente 210 mil personas.⁴

3.2. Metodología y procedimientos realizados

Dentro de la metodología comparativa planteada para analizar las relaciones laborales en las empresas multinacionales, el método de análisis multivariado -siguiendo con la línea propuesta en Trajtemberg *et al.*, (2012)- resulta el más adecuado para su utilización y dentro de este tipo de abordaje, el análisis de *cluster* (también denominado segmentación) es el formato que mejor se adecúa a los objetivos de estudio. En este caso, se llevó a cabo un estudio de *cluster*⁵ de tipo jerárquico. Las técnicas de análisis de *cluster* tienen como objetivo principal la clasificación de un cierto número de individuos en unos cuantos conglomerados o *clusters*. El principio general que guía la formación de los grupos es la minimización de la variación interna y la maximización de las distancias entre los *clusters*. La partición

4 Las filiales de empresas multinacionales que operaban en la Argentina en los sectores de industria, comercio y servicios en el año 2007 eran 1.218, ocupaban en promedio más de 450 personas por empresa y, en forma agregada, más de 550.000 personas, dando cuenta del 12% del total de ocupados en esos sectores. En términos generales las 1.218 filiales de empresas multinacionales representan menos del 0,5% del total de las empresas y ocupan el 12% del total del empleo asalariado registrado por el sector privado (Rojo, Amorin y Tumini, 2011).

5 El paquete estadístico que utilizamos fue el SPADN que emplea un método mixto compuesto por la combinación progresiva de otros dos, el jerárquico aglomerativo y el iterativo, de tipo centros móviles. Tras seleccionar una partición (un número apropiado de clases -grupos, *clusters*-, al inspeccionar el dendrograma formado en la fase precedente), se efectúa una clasificación no jerárquica en la que se somete la partición de base a una serie de iteraciones tendentes a su consolidación, mediante el algoritmo de centros móviles (Fernández Santana, 1991).

obtenida depende en gran proporción de la medida de similitud empleada para conocer la separación entre los grupos y del método elegido para la formación de tales grupos. Las variables fundamentales empleadas para el análisis se pueden descomponer en dos grandes grupos: activas e ilustrativas. Las variables activas derivan de los factores explicativos de los fenómenos que se piensa investigar y resultan, asimismo, centrales para determinar la segmentación de empresas a la que se aspira concretar. En ningún caso se definen variables de estratificación (las que caracterizan la composición de la muestra) como variables activas. Por su parte, las variables ilustrativas se seleccionan con el objetivo de caracterizar y describir cada uno de los grupos identificados. A diferencia de las variables activas, pueden emplearse como ilustrativas las variables de estratificación. Con la aplicación de esta metodología obtenemos los grupos de empresas que dan lugar a los perfiles empresariales que a continuación analizaremos.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS SEGMENTACIONES: LOS DIFERENTES PERFILES DE EMPRESAS MULTINACIONALES

En una primera instancia, como ya fue señalado, se hará referencia a la investigación realizada sobre la segmentación de empresas que residen en la Argentina, tomando como base el análisis del MRL de la EIL (2008). A continuación, se incorporará como variable ilustrativa el grado de internacionalización de la firma, es decir, si se trata de una empresa doméstica o multinacional (si bien se realizó un ejercicio incorporando la variable “origen de capital” para el caso de las empresas multinacionales, tal variable no resultó significativa y los resultados no eran conclusivos).

Finalmente, se presentan los perfiles de las empresas multinacionales según las características principales de las relaciones laborales tomando como base la Encuesta a Multinacionales (EM, 2009) y, por lo tanto, reduciendo el universo del total de empresas de la Argentina únicamente a las multinacionales.

4.1. Perfiles de las empresas argentinas según las características principales de las relaciones laborales: un análisis del MRL de la EIL (2008)

En una investigación anterior (Trajtemberg *et al.*, 2012) hemos encontrado la presencia de diversos perfiles dentro de las empresas argentinas respecto de las principales características de las relaciones laborales.

Los cinco *clusters* que se definieron son⁶:

Grupo 1: Representación sindical indirecta extensiva

Grupo 2: Representación sindical escasa

6 Para más información sobre las características de los *cluster*, véase Trajtemberg *et al.*, 2012. Los nombres de los *clusters* fueron modificados, redefinidos siguiendo algunas sugerencias realizadas en las presentaciones del trabajo. Se entiende por directa la representación sindical que se ejerce directamente por los delegados en el establecimiento; así, los trabajadores que pertenecen a las empresas de estos grupos cuentan con representantes sindicales en el establecimiento. En cambio, se denominan de representación indirecta a las empresas en las que el sindicato está presente pero no mediante la figura del delegado. Cuando se dice que esta representación se orienta al conflicto, es que hubo conflictos con paro en esas empresas mientras que el caso de la orientación a la negociación alude a la ausencia de conflictos con paro. Por último, la idea de extensión o segmentación se relaciona con la cobertura de la negociación colectiva.

Grupo 3: Representación sindical directa y orientada a la negociación

Grupo 4: Representación sindical indirecta segmentada

Grupo 5: Representación sindical directa y orientada al conflicto

CUADRO 1: Diferentes perfiles de empresas argentinas según las características principales de las relaciones laborales y grado de internacionalización (EIL, 2008)

		Empresas					
		G1: RS indirecta extensiva	G2: RS escasa	G3: RS directa y orientada a la negociación	G4: RS indirecta segmentada	G5: RS directa y orientada al conflicto	
Variables activas (de relaciones laborales)	Categorías predominantes en el grupo respecto a:	Presencia de delegados	No	No	Sí	No	Sí
		Conflictos laborales	No	No	No	No	Sí
		Cobertura de la negociación colectiva	Alta	Baja	Alta	Media	Media y alta
		Afiliación sindical	Alta y baja	Baja	Media	Media y baja	Media
Variables ilustrativas (estructurales)	Categorías predominantes en el grupo respecto a:	Tamaño del establecimiento	Pequeñas	Medianas	Grandes y medianas	Grandes y medianas	Grandes y medianas
		Rama de actividad económica	Gastronomía Comercio Textil Construcción	Ss. sociales Ss. Empresarios Químicos	Madera Alimentación Ss. Empresarios Químicos Ss. sociales	Transporte Ss. sociales Comercio Alimentación Ss. Empresarios	Químicos Metalúrgicos Transporte Alimentación
		Internacionalización del capital	Doméstica	Multinacional	Doméstica	Multinacional	Multinacional

Fuente: elaboración propia sobre la base de la EIL (2008).

A esta primera caracterización –producto del análisis del MRL de la EIL– se le agrega como variable ilustrativa para esta investigación el grado de internacionalización del capital, de la firma, es decir, si se trata de una empresa nacional o multinacional.

Intentamos, de esta manera, responder en cuál de los cinco grupos definidos con el método de segmentación tienden a ubicarse las firmas multinacionales⁷.

Como se observa en el Cuadro 1, las multinacionales están presentes en forma significativa en el Grupo 2 con representación sindical escasa, Grupo 4 representación sindical indirecta segmentada, y en el Grupo 5 de representación sindical directa y orientada al conflicto. El Grupo 1 de representación sindical indirecta y extensiva y el Grupo 3 de representación sindical directa y orientada a la negociación están constituidos principalmente por empresas domésticas.

7 Cabe aclarar que cuando se caracteriza a los grupos, se están considerando las categorías de cada una de las variables cuando son significativas, es decir, cuando el peso de esa categoría en el grupo es mayor al peso promedio de la misma en el universo total (por tal motivo se habla de predominio).

En primer lugar, las empresas multinacionales del Grupo 2, con representación sindical escasa, presentan como rasgo central la escasa inserción sindical en los lugares de trabajo. En este sentido, principalmente por la ausencia de delegados sindicales en el establecimiento, se presupone que las firmas adoptan ciertas políticas/prácticas de recursos humanos donde tienden a prescindir de las negociaciones directas con los sindicalistas, y la negociación colectiva sectorial presenta un alcance marginal, reflejado en la baja tasa de cobertura de los convenios colectivos. En este Grupo tampoco se observan conflictos laborales relevantes de carácter colectivo, mientras que la afiliación sindical de sus trabajadores resulta relativamente baja. Las ramas de actividad de servicios sociales y de servicios empresariales son los ámbitos productivos donde se tienden a concentrar las empresas con estos rasgos sindicales.

En segundo lugar, en las firmas multinacionales del Grupo 4, de representación indirecta y segmentada, también es poco importante la representación directa de los trabajadores y seguramente esto repercute en la reducida conflictividad laboral. A diferencia del Grupo 2, en este caso predominan las empresas de tamaño mediano y grande, hecho que seguramente explica el alcance de la negociación colectiva por la dimensión/importancia de la proporción de trabajadores que desempeñan tareas de calificación operativa y/o administrativa de la dotación de las firmas, que son las categorías que normalmente resultan cubiertas por los convenios colectivos. No es mayor la cobertura de la negociación colectiva, porque quedan fuera las jerarquías más altas de la estructura de puestos de trabajo, así como algunos profesionales sin personal a cargo.

En tercer lugar, se encuentran las multinacionales del Grupo 5 que se caracteriza por contar con representación directa de delegados de los trabajadores y con una orientación hacia el conflicto laboral. La orientación hacia el conflicto, es decir, el predominio de estrategias de confrontación adoptadas por sindicatos para concretar sus demandas (motivadas por diversas causas) se vinculan también con ciertas políticas de recursos humanos de firmas bastante reacias a incorporar a los representantes de los trabajadores para negociar colectivamente.

Por su parte, las empresas domésticas tienden a concentrarse en los Grupos 1 y 3, las cuales en oposición a las anteriores, tienen a la mayor parte de sus trabajadores bajo convenio colectivo (generalmente, la cobertura de la negociación colectiva es alta o media). En este sentido, se observa que la negociación colectiva constituye la forma predominante de representación de los trabajadores, mientras que la representación sindical directa en los lugares de trabajo es una característica que está ausente en las pequeñas empresas que conforman el Grupo 1, no así en las empresas medianas y grandes del Grupo 3.

En el Grupo 1 no sólo se concentran las empresas pequeñas domésticas, sino que además responden a actividades económicas de gran heterogeneidad productiva, que emplean técnicas trabajo intensivas y con un fuerte peso del trabajo no registrado (gastro-nómicos, textiles, construcción y comercio).

Finalmente, el Grupo 3, también compuesto casi en su totalidad por empresas domésticas, presenta grandes similitudes con el Grupo 5 (que contiene a las firmas multinacionales), como por ejemplo un fuerte peso de las ramas industriales, la presencia de delegados en los establecimientos y los niveles intermedios de afiliación. Sin embargo, los distingue la mayor cobertura de la negociación colectiva que exhiben las empresas domésticas, así como la menor orientación que muestran hacia el conflicto laboral.

4.2. Perfiles de las empresas multinacionales según las características principales de las relaciones laborales: un análisis de la EM (2009)

Para continuar con el análisis, apelamos a otra fuente de información: la Encuesta de Multinacionales, en la que se considera sólo a las empresas multinacionales instaladas en la Argentina. Para el conjunto de datos consignados en la encuesta de multinacionales volvemos a realizar una nueva segmentación basada en las características principales de las relaciones laborales en términos del segundo objetivo planteado, es decir, ahondar en la caracterización de los perfiles de empresas multinacionales, por ejemplo, respecto de la variable origen de capital.

Se utilizaron como variables activas para la construcción del cluster las mismas que para el universo total de empresas analizado a partir del MRL: la tasa de cobertura de la negociación colectiva, la tasa de afiliación sindical, y las variables dicotómicas que indican si en la firma se registró al menos un conflicto laboral⁸ y si cuenta con delegado, cuerpo de delegados, comisión interna u otra expresión de representación sindical directa. Como ilustrativas utilizamos las variables estructurales de rama y tamaño del establecimiento, así como también el año de inicio de las operaciones en el país y origen de capital, las que serán tenidas en cuenta a la hora de caracterizar cada uno de los segmentos de empresas. En particular, destacamos la variable que designa el origen de capital de las firmas en tanto resulta clave para el análisis propuesto en este trabajo.

Con el método de segmentación propuesto se crearon cuatro perfiles de empresas diferentes. Los grupos quedan conformados y caracterizados de la siguiente manera:

CUADRO 2: Diferentes perfiles de empresas multinacionales según las características principales de las relaciones laborales (EM, 2009)

		Empresas multinacionales (MNC)				
		GI: MNC con RS directa y orientada a la negociación	GII: MNC con RS escasa	GIII: MNC con RS directa y orientada al conflicto	GIV: MNC con RS indirecta segmentada	
Variables activas (de relaciones laborales)	Categorías predominantes en el grupo respecto a:	Presencia de delegados	Sí	No	Sí	No
		Conflictos laborales	No	No	Sí	No
		Cobertura de la negociación colectiva	Alta	Sin	Alta	Media
		Afiliación sindical	Alta	Sin	Alta	Baja
Variables ilustrativas (estructurales)	Categorías predominantes en el grupo respecto a:	Origen de capital (país de la matriz)	Europa	EEUU	América Latina	EEUU
		Año de inicio de las operaciones en el país	Anterior a 1990	Entre 1991 al 2001	Entre 1991 al 2001	Anterior a 1990
		Tamaño del establecimiento	De 300 a 1300	Menos de 100	1300 y más	De 100 a 300
		Rama de actividad económica	Indust. automotriz Indust. liviana Indust. química	Ss. Empresarios Comercio Comunicaciones Establecimientos financieros	Indust. liviana Indust. química Comunicaciones	Establecimientos financieros Comercio Comunicaciones

Fuente: elaboración propia sobre la base de EM (2009).

8 La variable conflicto laboral refiere al involucramiento en algún grado de algún conflicto laboral colectivo en el establecimiento, con o sin paro.

El Grupo I, de MNC con RS directa y orientada a la negociación, reúne al 45% de las empresas multinacionales de la Argentina, bajo este perfil predominan las empresas con cobertura de la negociación colectiva alta y tasas de afiliación también altas, hay delegados en los establecimientos y no se presentan conflictos laborales (con paro) en el período en que se aplica la encuesta.

Mayoritariamente, son empresas con gran dotación de personal (de 300 a 1300 trabajadores), principalmente de la industria (automotriz, liviana y química) que se instalaron en el país antes de 1990, con una preponderancia del capital de origen europeo. Como fuera señalado en el segundo apartado, en este grupo estarían comprendidas las empresas automotrices que se radicaron en la Argentina durante la vigencia del modelo sustitutivo de importaciones. La industria automotriz representa un sector de referencia, no sólo en términos de la inversión extranjera directa en nuestro país, sino en la introducción y difusión de nuevos paradigmas productivos que luego se difunden hacia otros sectores (Catalano y Novick, 1996). También dentro de la industria liviana se puede hacer referencia al sector de la alimentación que constituye cuantitativamente uno de los agregados centrales en la actividad productiva nacional, y su importancia dentro de la actividad económica global del país radica en sus afectos multiplicadores directos e indirectos, en su fuerte peso en el volumen y valor de las exportaciones, en su gran participación en la determinación de los salarios reales a través del costo de la alimentación y en que ha sido vía diferentes mecanismos, un generador importante de recursos para el sector público (Gutman y Gatto, CEPAL, 1990).

En el Grupo II de MNC con RS escasa se encuentra el 26% de las empresas, un cuarto del total de la muestra. Estas empresas muestran un perfil muy distinto al que presenta el anterior grupo: la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la afiliación sindical son bajas, generalmente no tienen delegados de personal y no se registran conflictos.

Estas empresas representan a las de menor tamaño entre las multinacionales, se encargan de prestar servicios empresarios, de comunicación, comerciales o financieros, que se instalaron en la década de los noventa en el país, provenientes principalmente de Estados Unidos. La actividad económica central de algunas de estas empresas está relacionada con el desarrollo de nuevos productos o servicios a las licenciatarias del servicio de telefonía privatizado en el año 1990 (Telefónica y Telecom), como ser telefonía celular móvil, transmisión de datos, información y servicios telefónicos, la desregulación del mercado de equipos (la privatización implicó que se rompa el "duopolio" que constituían las empresas Siemens y Pecom-Nec desde mediados de los años 70 en la provisión de equipos telefónicos; a partir de este hecho, hacen su entrada nuevos proveedores, como STET, ALCATEL).

El Grupo III de MNC con RS directa y orientada al conflicto concentra el 18% de las multinacionales. Con respecto a las categorías que definen las relaciones laborales en estas empresas, encontramos una semejanza muy importante con el Grupo 1, aunque a diferencia de este, se registraron conflictos laborales en los lugares de trabajo. Por su parte, se trata de filiales de gran tamaño, en relación con las dimensiones del mercado argentino, con más de 1.300 trabajadores contratados en relación de dependencia. Las ramas de actividad predominantes en este grupo responden a la industria liviana, química y al sector de las comunicaciones que vinieron a instalarse desde países latinoamericanos, particularmente entre 1991 y 2001. Se puede señalar que este Grupo está integrado por

las empresas de servicios públicos privatizadas del sector eléctrico que fueron concesionadas a grupos económicos de origen chileno.

Por último, el Grupo IV de MNC con RS indirecta y segmentada engloba al 11% de las restantes empresas multinacionales. En este grupo, más del 30% de los trabajadores está convenionado, la tasa de afiliación es baja, no hay representantes sindicales en el establecimiento ni se produjo conflicto laboral. Son empresas que tienen entre 100 y 300 trabajadores, cuyas ramas de actividad principal son la financiera, de comercio y comunicaciones. La radicación de estas empresas en el país tuvo lugar antes de 1990, adquiriendo empresas instaladas o invirtiendo en nuevas plantas productivas con capitales derivados de las respectivas casas matrices radicadas en Estados Unidos. Los principales resultados que surgen de esta segmentación pueden ser en gran medida explicados por los debates respecto de la influencia del origen de capital en el comportamiento de estas empresas y las relaciones laborales que allí se desarrollan, como se describirá a continuación.

5. REFLEXIONES FINALES

Los debates relevantes respecto al tema de las relaciones laborales en las empresas multinacionales resultan muy difíciles de escindir debido a que los fenómenos a los que se refieren están fuertemente ligados entre sí. En un nivel muy general, están aquellos que ponen el énfasis en analizar el sistema de relaciones laborales (el papel de las instituciones laborales, la confluencia de factores contextuales, los condicionamientos que emergen de los marcos institucionales) y los que acentúan el análisis en las prácticas de empleo o de recursos humanos (políticas de ingreso, selección y capacitación, comunicación, evaluación del desempeño, política salarial, entre otros).

Con los datos empíricos de dos encuestas integradas al estudio que permitieron obtener perfiles empresariales ya analizados, se retoman los debates eje de las relaciones laborales en las multinacionales.

Para dar respuesta al primer interrogante, ¿cómo influye el carácter nacional o multinacional de la empresa en relación con las características que asumen las relaciones laborales?, se ha dado continuidad al trabajo realizado por Trajtemberg *et al.*, (2012) sobre la caracterización de los perfiles de empresas argentinas, tomando en cuenta el grado de internacionalización que tienen las empresas (si son multinacionales o no). Así, el propósito fue mostrar los perfiles empresariales de las multinacionales y en cuáles predomina el empresariado nacional.

Lo que se comprobó es que las multinacionales están sobre representadas en el Grupo de representación sindical escasa, es decir, de manera especial sin delegados sindicales en el establecimiento, sin conflictos sindicales, con baja cobertura de la negociación y afiliación sindical.

Ahora bien, se ha observado que la presencia de multinacionales también es visible en el grupo de representación indirecta y segmentada y el grupo de representación directa y orientada al conflicto. En el primer caso, sin la presencia de delegados y sin conflictos laborales, pero con mediana cobertura y afiliación sindical, en las cuales, dado el tamaño de tales empresas (grandes y medianas) los directivos y puestos jerárquicos no suelen

estar dentro del convenio colectivo o afiliados al sindicato; y, en el segundo caso, con la presencia de delegados, mayor propensión al conflicto, mediana o alta cobertura y mediana afiliación sindical.

Además, teniendo en cuenta la presencia de multinacionales en estos tres grupos, es notorio el comportamiento diferencial que muestra cada perfil de empresas multinacionales, pudiéndose asociar con el debate acerca de la manera en que las instituciones locales son por un lado resistentes (Grupo 2), y por otro lado receptivas (Grupos 4 y 5) a las presiones para cambiar las relaciones laborales que se generan tras todo proceso de transnacionalización.

La discusión sobre la resistencia o receptividad a las instituciones locales de las prácticas en las filiales (Ortiz, Collier, Edwards, Rees, Wortmann, 2007) se enmarca en un debate mayor acerca de la convergencia de los sistemas nacionales de relaciones laborales en torno a políticas y prácticas de recursos humanos que vendrían impuestas desde la casa matriz (Bamber y Lansbury 1998; Ferner y Hyman 1998; Van Ruysseveldt, y Visser, 1997; Rehfeldt, 2000). Por un lado, algunos autores han sostenido la progresiva convergencia de los sistemas nacionales de relaciones laborales en torno a prácticas de gestión de recursos humanos que constituirían un modelo único y óptimo para cuya difusión sería clave el poder del centro corporativo sobre las filiales de la empresa multinacional fuera del país de origen (Womack *et al.*, 1990 y Mueller, 1994 citado por Ortiz *et al.*, 2007).

Por otro, muchos estudiosos, situados desde una perspectiva teórica institucionalista, argumentan la existencia de diferencias de importancia en los sistemas de relaciones laborales con los cuales las multinacionales conviven. Así, lejos de establecerse una lógica de homogeneidad en las prácticas laborales, se da una fuerte divergencia a partir de los sistemas nacionales de relaciones laborales (Hall y Soskise, 2001; Katz y Darbishire, 2000). La clave de esta distinción radica en el comportamiento globalizado de las multinacionales que logran frenar o alivianar las imposiciones procedentes de sus respectivos centros corporativos y la variedad de los sistemas nacionales (Ferner y Quintanilla, 2002). Las instituciones locales son vistas como una fuente de resistencia a las presiones uniformizadoras del centro corporativo. Se conservarían así los marcos institucionales que caracterizan los respectivos sistemas de relaciones laborales en los que se instala la filial. En nuestro análisis, los Grupos 4 y 5 reflejarían esta posibilidad.

En este sentido, vemos que no puede extraerse una conclusión que generalice la relación entre las características salientes de las relaciones laborales y el grado de internacionalización del capital u origen de capital para el caso de las multinacionales. Así, al interior del debate entre convergencia y divergencia, se puede sostener la idea de contingencia⁹ de las relaciones laborales que plantean autores como Ferner y Hyman (1998). Las diferentes dimensiones que consideramos a partir de las variables ilustrativas permiten mostrar la heterogeneidad del empresariado y explicar el comportamiento en

9 De acuerdo a la clasificación propuesta por Senén (2006) podemos incluir en esta categoría a quienes identifican una extrema diversidad de situaciones dentro de un mismo país e incluso en un mismo sector o empresa, no pudiéndose observar tendencias específicas. Ilustran esta última clasificación, Ferner y Hyman (1998), cuando ejemplifican los cambios de actividades de las corporaciones multinacionales. Al respecto señalan que estas impulsan a adoptar patrones comunes de relaciones de empleo a nivel internacional, de lo cual emergen "sistemas de empleo" a nivel de las empresas. Sin embargo, existen considerables diferencias en las estrategias que implementan las corporaciones multinacionales de acuerdo al país, sector o empresa.

cuanto a las relaciones laborales que tiene cada perfil empresarial.

Para dar respuesta al segundo interrogante ¿cómo influye el origen de capital en las características de las relaciones laborales de cada uno de los grupos de empresas?, como línea de continuidad teórica con el trabajo de Senén González, Trajtemberg y Medwid (2011), se construyeron los *clusters* de empresas multinacionales, conformados a partir de las características que asumen las relaciones laborales en estos establecimientos. Dichos perfiles son producto de la interacción de la empresa multinacional con el sistema de relaciones laborales nacional, y viceversa.

El objetivo fue en este caso analizar cuáles son los diferentes perfiles de las filiales de empresas multinacionales en la Argentina y mostrar los orígenes de capital que predominan en cada perfil empresarial, para luego caracterizarlos por sus otras dimensiones, haciendo valer las virtudes de esta metodología. Para ello, se consideró el universo específico de las empresas multinacionales en la Argentina. Los principales resultados que surgen de esta segmentación son coherentes con una parte importante de la literatura, especialmente respecto de la influencia del origen de capital en el comportamiento de estas empresas en cuanto a las relaciones laborales que se conforman en cada perfil.

Como pudo observarse en el Cuadro II, las empresas multinacionales de origen estadounidense tienen representación sindical escasa. Las empresas multinacionales europeas tienen alto grado de representación sindical, dado tanto por la amplia cobertura de la negociación colectiva como por la presencia de delegados en los establecimientos. Mientras que las empresas multinacionales latinoamericanas presentan representantes en el establecimiento y tuvieron algún conflicto colectivo en el periodo.

En relación con el debate sobre el impacto del origen de capital en las relaciones laborales Ortiz, Coller, Edwards, Rees y Wortmann (2007) sostienen que ... *una parte importante de los estudios comparados sobre multinacionales sugieren que las relaciones laborales locales limitan el comportamiento de las EMN. Las diferencias internacionales en cuanto a leyes, regulaciones y costumbres suelen conducir a las multinacionales a adaptar sus prácticas a los contextos locales en que operan. En la bibliografía especializada, tal fenómeno se ha denominado «efecto del país anfitrión»* (Lane, 1989, 1992; Maurice *et al.*, 1986; Hall y Soskice, 2001; Rosenzweig y Nohria, 1994).

Estos serían los casos de las empresas filiales del Grupo I, cuyo origen del capital preponderante en este grupo es el europeo y están instaladas antes del año 1990, y como se describió en el segundo apartado, forman parte de este grupo empresas del sector de las automotrices y de la alimentación radicadas en la Argentina bajo el modelo sustitutivo de importaciones y de referencia en los estudios económicos y del empleo. Y también del caso del Grupo III que presenta el 18% de las multinacionales de origen latinoamericano, cuyo perfil en cuanto a las variables activas de las relaciones laborales es similar al Grupo I.

En contraste con el fenómeno llamado “efecto del país anfitrión”, Ortiz *et al.*, (2007) describen el “efecto del país de origen”: ...*las filiales de las multinacionales son a menudo presionadas por el centro corporativo para adoptar prácticas de empleo que provienen del país de origen de la multinacional y a menudo son ajenas a las prácticas locales* (Coller y Marginson, 1998; Ferner y Edwards, 1995; Martínez Lucio y Weston, 1994). Este «efecto del país de origen» implica que el centro corporativo puede generar isomorfismo transnacional y suele convertirse en agente de cambios en las organizaciones locales. El papel predomi-

nante del centro corporativo frente a las filiales se refuerza por el hecho de que las empresas multinacionales poseen la fuerza y los recursos necesarios para establecer reglas del juego nuevas en los países anfitriones; en concreto, tienen la capacidad para invertir o desinvertir en sus distintas filiales (Djelic y Quack, 2003: 24). Ello también les permite obtener una posición ventajosa en un entorno local cuyas prácticas, normas y tradiciones pueden intentar soslayar. Siguiendo el razonamiento de estos autores, citan a Geary y Roche (2001) quienes sostienen que la evidencia internacional apunta al «predominio de los efectos del país de origen sobre los efectos del país anfitrión».

Trasladar este planteo al estudio realizado amerita detenerse en algunos aspectos. En primer lugar, solo en los casos del Grupo II y Grupo IV, de predominio de capital estadounidense podría afirmarse el efecto predominio del país de origen. En efecto, el intento de imponer de la manera más uniforme posible las mismas prácticas en las distintas empresas de origen estadounidense independientemente del contexto institucional donde se encuentren sus subsidiarias, se lo denomina “americanización” y es reconocido por prácticas que conllevan un marcado sentido antisindical, acompañados por una tradición altamente vertical en la gestión de los recursos humanos (Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2011).

En segundo lugar, en la investigación referida se estudió la importancia del impacto del país de origen en algunos indicadores -las variables activas en este estudio- que afectan la *performance* de los sindicatos en los establecimientos: cobertura de la negociación colectiva, tasas de afiliación sindical y presencia de los delegados sindicales en las filiales argentinas. Ahí se identificó el impacto diferenciado según origen entre empresas europeas y estadounidenses, en el terreno de la afiliación y presencia de delegados (con menos afiliados y sin representantes o sin sindicatos en las norteamericanas). En cambio, no se encontraron diferencias al analizar la tasa de cobertura de la negociación: en ambos casos (EE.UU. y Europa) más del 80% de las empresas tienen trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. En conclusión, se observó que las instituciones argentinas tienen una importante presencia y el efecto “americanizador” del origen de capital se debilita. En contraste, al aplicar esta metodología a los perfiles de empresas de predominio estadounidense, pudimos observar que el Grupo II no tiene personal bajo convenio y el Grupo IV presenta un alcance medio en dicho indicador.

Por ello, para estos Grupos, coincidimos con algunas de las conclusiones de la investigación de Ortiz *et al.*, (2007): *las regulaciones e instituciones a escala nacional constituyen sólo una limitación parcial para las empresas multinacionales que se reestructuran. Incluso en sistemas de relaciones laborales muy regulados, las multinacionales gozan de un margen de maniobra considerable, por ejemplo, explotando variaciones regionales dentro del sistema nacional de relaciones laborales.*

Por último, se considera que la metodología comparativista planteada para analizar las relaciones laborales en las empresas multinacionales, es decir, el método de análisis multivariado, siguiendo con la línea propuesta en Trajtemberg *et al.*, (2012) resulta el más adecuado para su utilización y dentro de este tipo de análisis, la segmentación o análisis de *cluster* el formato que mejor se adecúa a los objetivos de estudio. Precisamente, este enfoque multidimensional permitió avanzar en la línea de investigación teórica. En efecto, retomando el apartado (capítulo 2) acerca de la unidad de análisis es posible comprobar que el análisis por país o por sector o empresa no tiene el potencial explicativo que

el estudio que toma como unidad el perfil de empresa.

Para finalizar, en un futuro trabajo se plantea continuar con el estudio de los perfiles empresariales en cuanto al nivel de intercambio, autonomía o adaptación, que presenta la relación entre las filiales en la Argentina de las multinacionales y sus respectivas casas matrices en los países de origen de estas empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Almond, P. y Ferner, A. (2006), *American Multinationals in Europe*. Oxford: Oxford, University Press.
- Araujo Castro, Nadia (1996), "Reestructuracao Produtiva e relacoes Industriais: Desafios e Interpretacoes a Luz do debate Norte – Americano Atual", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, nro 2, México D.F.
- Bamber, G. y Lansbury, R. (ed.) (1998), *International and Comparative Employment Relations*. Third edition, Sage Publications.
- Betcher, B., Brandl, B. and G. Meardi (2012), "Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations" in *European Journal of Industrial Relations* 2012 18: 185.
- Catalano, A.M. y Novick, M. (1996), "Redefiniendo estrategias, mercados y relaciones laborales. El caso de la industria automotriz argentina" en *Estructuración productiva y cambios en la relación capital/trabajo*. Héctor Lucena comp., Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Chudnovsky, D., López, A. y Porta, F. (2001), "La inversión extranjera en la Argentina en los años 1990: tendencias, determinantes e impactos", *Boletín Informativo Techint* N° 308, octubre-diciembre, Buenos Aires.
- Chudnovsky, D. y López, A. (2007), "Inversión extranjera directa y desarrollo: la experiencia del Mercosur", *Revista de la Cepal* N° 92, agosto.
- Delfini, M., Erbes, A. y S. Gurrera, F. (2011), "Estrategias gerenciales de las filiales argentinas hacia los empleados y sus representantes en Novick, M., Palomino, H. y M. S. Gurrera (coords.) *Las multinacionales en la Argentina. Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*, MTEySS, PNUD, Buenos Aires.
- Fernández Santana, O. (1991), "El análisis de cluster: aplicación, interpretación validación" *Papers. Revista de Sociología*, 37, 65-76, España.
- Ferner, A. y Quintanilla, J. (2002), "Between Globalization and Capitalist Variety: Multinationals and the International Diffusion of Employment Relations", *European Journal of Industrial Relations* N° 8; p. 243.
- Ferner, A. y Hyman, R. (eds.) (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell.
- Gutman, G. y Gatto, F. (1990), *Agroindustrias en la Argentina*. CEPAL/CEAL. Buenos Aires.
- Gerchunoff, P. (1992), *Las privatizaciones en la Argentina*, Primera Parte, Ed. Instituto Di Tella, Bs. As.
- Hall, P., y Soskice, P. (eds.) (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Katz, Harry y Darbshire, Owen (2000), *Converging Divergences*, ILR/Cornell University Press.
- Kulfas, M., Porta, F. y Ramos, A. (2002), "Inversión extranjera y empresas transnacionales en la economía argentina, Serie Estudios y Perspectivas N 10, CEPAL, Buenos Aires.
- Lakhari, T., Kuruvilla, S. and A. Avgar (2013), "From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory", in *British Journal of Industrial Relations* 51:3.
- Levesque, Ch, y Murray, G. (2004), "El poder sindical y la economía mundial", Documento Nro. 2, Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao, España.
- Locke, R. (1994), *Rebuilding the economy: local politics and industrial change in contemporary Italy*. Ithaca, Cornell University.
- Locke, Richard y Thelen, Kathleen (1998), "Comparaciones contextualizadas: una abordagen alternativa para a analise da política sindical", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro. 8, Brasil.
- Locke, R., Kochan, T. y M. Piore (1995), Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 114. Nro. 2.

- Novick, M.; Miravalles, M. y C. Senén González (1997), "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos de automotriz y Telecomunicaciones" en Novick, M. y M. A. Gallart (org) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. OIT-CIN-TERFOR, Montevideo.
- Novick, M. y A. Wilkis (2001), El complejo automotor argentino a principios de siglo: crisis productiva y tensión en el sistema de relaciones laborales, Seminario FITIM-OIT-ACTRAV, Buenos Aires, noviembre.
- Novick, M., Palomino, H. y S. Gurrera (coords.) (2011), *Las multinacionales en la Argentina. Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*. MTEySS, PNUD, Buenos Aires.
- Ortiz, L., Coller, J.; Edwards, T.; Rees, C. y M. Wortmann (2007), "Relaciones laborales en fusiones y adquisiciones transnacionales. Una aproximación política", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, REIS, España.
- Di Maggio, W. and Powell, W. (1991), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Quiñonez, Mariela (2000), "La construcción de la globalización en los sistemas de relaciones laborales bancarios", Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- Rehfeldt, U. (2000), "Neocorporativismo y Pactos Sociales. Teoría y Práctica de las Relaciones de Trabajo en Europa", *Asoc. Trabajo y Sociedad*. Buenos Aires.
- Rojo, S., Amorin, D. y L. Tumini (2011), "Encuesta a empresas multinacionales en la Argentina: directorio poblacional, definición de la muestra y temas relevados" en Novick, M., Palomino, H. y S. Gurrera (coords.) (2011) *op. cit.*
- Senén González, C. (2006), "Teoría y práctica de las relaciones industriales en Argentina", *Revista de Trabajo*, UAM-OIT Año 1 Nro. 2, Tercera Época, Editorial Plaza y Valdéz S.A, México D.F., ISSN 1405-1311.
- Senén González, C. (2004), "Privatización, desregulación y relaciones laborales en empresas de servicios públicos". Tesis de doctorado inédita.
- Senén González, C. y Medwid, B. (2010), "Métodos comparados en relaciones laborales: reflexiones a partir de estudios de caso sectoriales", en *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial*, Arturo Fernández y Cecilia Senén González (comp.) Ed. Prometeo, Buenos Aires.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D. y B. Medwid (2011), "Empresas multinacionales y doble institucionalidad: los impactos del origen de capital en las filiales argentinas" en Novick, M., Palomino, H. y S. Gurrera (coords.) *op. cit.*
- Trajtemberg, D., Senén González, C., Borroni C. y G. Pontoni (2012), "Representación sindical en los lugares de trabajo: Un análisis del Módulo de Relaciones Laborales" en *Serie Estudios Trabajo, ocupación y empleo* N° 11, MTEySS, Buenos Aires.
- Tomada, C. y Senén González, C. (1998), "Relaciones laborales y sindicatos en empresas de servicios privatizados en la Argentina (1990-1997)", *Revista de Trabajo*, Año 1, Nro. 2, México D.F.
- Van Ruysseveldt, J. y Visser, J. (1997), *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions* London: Sage publications.
- Walter, J. y Senén González, C. (comp.) (1998), *La privatización de las telecomunicaciones latinoamericanas. Empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*. 350 páginas. ISBN 950-23-0850-6. Colección Temas Economía. EUDEBA, Buenos Aires.
- Womack, J., Jones, D. y Roos, D. (1990), *The Machine that changed the world*, New York, Rawson, Mc. Millan.