

Informe País: Argentina

**Ejercicio piloto para evaluar el curso de la
Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT**

Informe de consultoría preparado para la OIT

*Equipo de trabajo - Andrés López (Coordinador), María Eugenia Fazio,
Laura Goldberg, Daniela Ramos, Virginia Vila*

Buenos Aires, Septiembre de 2009

Índice

<i>Resumen Ejecutivo</i>	3
<i>Introducción</i>	16
<i>Capítulo I. Inversión extranjera y empresas transnacionales en Argentina: tendencias, situación presente y breve análisis de sus impactos sobre el empleo y el desarrollo</i>	18
1. Tendencias recientes de la IED en Argentina: montos, orígenes y destinos. La presencia de las EMN en la economía argentina	18
2. El marco legal para la IED y las empresas transnacionales en Argentina.....	28
3. Breve análisis de los impactos de la IED en Argentina.....	30
4. La presencia de las EMN en el empleo	35
5. Relaciones laborales y condiciones de trabajo en las EMN: alguna evidencia sobre el tema	39
6. Conclusiones	45
<i>Capítulo II: Encuesta piloto a trabajadores, empleadores, y dependencias de gobierno sobre la Declaración Tripartita de OIT</i>	47
1. Elaboración de formularios.	47
2. Aplicación de la encuesta.	48
3. Análisis de resultados de la encuesta.....	51
<i>Capítulo III: Discusiones grupales</i>	69
<i>Capítulo IV: Lecciones aprendidas</i>	72
<i>Referencias bibliográficas:</i>	75
<i>Anexo I: Nuevas versiones de los cuestionarios (incluyen versión para el gobierno, empleadores, trabajadores, y empresas multinacionales)</i>	77
<i>Anexo II: programas de los dos talleres realizados con trabajadores y representantes de cámaras y empresas multinacionales</i>	126

Ejercicio piloto para evaluar el curso de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT

Resumen Ejecutivo

Introducción

El proyecto que dio lugar a este informe fue motivado por la preocupación por las bajas tasas de respuesta obtenidas en ejercicios previos, realizados en distintos países, tendientes a evaluar el grado de conocimiento y cumplimiento de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales (EMN) y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En base a esta preocupación, la OIT decidió invitar a la Argentina a participar de un ejercicio piloto tendiente a desarrollar nuevas metodologías de consulta a los actores involucrados en la difusión y aplicación de la Declaración (empresas, CGT y gobiernos), y a relevar los obstáculos y dificultades existentes al momento de llevar a la práctica dichas tareas¹. Este ejercicio piloto, además de apuntar a generar información útil para conocer en qué medida la Declaración es conocida en la Argentina, así como si sus principios son tomados en cuenta en la práctica, tiene el objetivo de derivar lecciones para orientar la labor de la OIT hacia la futura promoción y uso de la Declaración.

En el mes de octubre de 2008 una misión de la OIT Ginebra visitó Argentina y se contactaron con representantes del gobierno, el sector empresarial y los trabajadores a fin de formalizar el compromiso de participación del país en el ejercicio. Luego se realizó una reunión de alto nivel en Ginebra en el mes de noviembre de 2008, en la cual también participaron por video-conferencia representantes de OIT y de los mandantes argentinos a través de video-conferencia.

Con miras a la realización del ejercicio, se constituyó un Grupo de Trabajo tripartito, formado por representantes de los tres sectores (incluyendo un nivel de decisores de alto rango y otro de técnicos), el cual decidió que el mismo fuera desarrollado por un equipo de consultores externos. El presente informe es el resultado del trabajo de dicho equipo.

El grupo de trabajo tripartito comenzó a trabajar en la realización de la prueba piloto desde fines de 2008. En marzo de 2009 se contrató al equipo de consultores externos, y a partir de allí comenzó un proceso de intercambio, consultas y debates en torno a tres temas principales: a) la elaboración de los cuestionarios para la encuesta; b) la definición precisa del grupo de actores a encuestar; c) la modalidad de convocatoria a esos actores de forma de obtener sus respuestas. La elaboración de los cuestionarios se basó en un modelo global ya existente, el cual fue sustantivamente modificado y adaptado a fin de mejorar la cantidad y calidad de las respuestas a obtener.

En base a los términos de referencia definidos oportunamente por la OIT y acordados con el grupo tripartito, el ejercicio contempló la realización de tres componentes: 1) elaboración de un documento de análisis sobre inversión extranjera directa y empresas multinacionales; 2) realización de encuestas a trabajadores, empleadores, y dependencias de gobierno para monitorear el estado de situación de los temas de la Declaración; y 3) organización de

¹ El otro país elegido para el ejercicio fue Ghana.

discusiones grupales sobre la encuesta y los temas de la Declaración. Los componentes 2 y 3 del ejercicio piloto se realizaron en forma integrada y constaron de una serie de tareas específicas que se detallan en los capítulos II y III de este informe. El capítulo I, en tanto, contiene el resultado del primer componente antes mencionado. El capítulo IV incorpora las lecciones aprendidas del ejercicio piloto.

Capítulo I. Inversión extranjera y empresas transnacionales en Argentina: tendencias, situación presente y breve análisis de sus impactos sobre el empleo y el desarrollo

1. Tendencias recientes de la IED en Argentina: montos, orígenes y destinos. La presencia de las EMN en la economía argentina

Luego de un período de retracción de los flujos de inversión extranjera directa (IED) entre 1976 y 1990, la IED vuelve a crecer con fuerza en los '90, con la adopción del programa de convertibilidad, y la introducción de un amplio programa de reformas estructurales. Si bien a la salida de la convertibilidad, tras la fuerte crisis que comienza en 1998 y estalla a fines de 2001, los flujos de IED caen nuevamente, de todos modos la presencia de las EMN alcanza al presente niveles históricamente inéditos.

1.1. Los años '90

Los flujos de IED reconocen una tendencia ascendente a lo largo de los años noventa. Durante esa década Argentina gana participación en los flujos mundiales de IED, tras un período de baja atractividad especialmente notable en la segunda mitad de los '80.

Algunos hechos estilizados de los flujos de IED en el período son:

- **Utilidades:** El alto volumen alcanzado por la remisión de utilidades, en particular a partir de mediados de los '90 (en ciertos años incluso superan a las totales) vis á vis los bajos índices de reinversión de las mismas que podrían estar revelando objetivos de corto plazo en las estrategias inversoras de las EMN.
- **Origen:** Durante los '90 el grueso de los flujos de IED fue extra-regional, con amplio predominio de los países desarrollados (en particular EEUU y Europa). Países como España y Chile que no estaban previamente entre las principales naciones de origen de la IED en la Argentina sobresalen vinculadas en gran medida con la oleada de privatizaciones.
- **Destino:** El sector servicios recibió el grueso de los flujos durante la década pasada, vinculado tanto al proceso de privatizaciones como a la llegada de importantes inversiones en áreas como bancos y comercio. En tanto, el sector industrial absorbió una porción de IED bastante inferior a la que tenía en la etapa sustitutiva de importaciones en paralelo a su pérdida de peso en la economía. Dentro del sector industrial, las ramas de alimentos y bebidas, química y equipo de transporte (fundamentalmente automóviles) son las que recibieron la mayor parte de la IED manufacturera, repitiendo lo observado en el período sustitutivo. Además, la compra de la petrolera estatal YPF por parte de la española Repsol originó un fuerte monto de IED en el sector petróleo.
- **Concentración:** Desde 1993 en adelante, se verifican significativas subas en la participación del capital extranjero entre la cúpula de empresas tanto en cantidad de empresas, como en Valor Agregado y puestos de trabajo asalariados, entre otras variables significativas.
- **Móvil para el ingreso:** la IED dirigida hacia la Argentina ha sido predominantemente de tipo *market seeking*, con fuerte base en el sector servicios –en muchos casos vinculados a privatizaciones–, siendo también relevantes los flujos de tipo *resource seeking*

asociados a la búsqueda de recursos naturales. Se observaron también estrategias de tipo *efficiency-seeking* de alcance básicamente regional, facilitadas por el desmantelamiento de barreras tarifarias dentro del MERCOSUR, lo cual permitió especializar a las filiales por líneas de productos que luego son intercambiados regionalmente.

- Estrategias globales: la IED arribada al país se ha movido alineada, en cuanto a modalidades de ingreso, con las tendencias mundiales y con las observables en los países desarrollados, ya que las fusiones y adquisiciones (F&A) explicaron más del 60% de los flujos de IED arribados en los '90.

1.2. Los flujos post-Convertibilidad

A partir del año 2000 se asiste a una fuerte caída de los flujos de IED recibidos por Argentina. Esta caída, en parte, es reflejo de similares tendencias a nivel internacional. Sin embargo, reconoce asimismo determinantes específicos propios del país, en tanto que Argentina pierde atractivo entre las naciones receptoras de IED, debido a la fuerte recesión que comenzó en el país a fines de 1998 y que terminó de manera dramática hacia fines de 2001/comienzos de 2002 con una mega-devaluación del peso, el *default* de la deuda externa y el virtual colapso del sistema bancario.

Pese a este contexto, es importante destacar que la presencia de las EMN en la cúpula empresaria se mantuvo prácticamente inalterada en lo que va de la década. Asimismo, en 2007 y 2008 hubo un aumento en los flujos de IED recibidos por la Argentina, que se ubicaron en valores cercanos al promedio para 1996-98, aunque ese repunte en parte también es consecuencia del incremento de los flujos globales de IED en esos años.

Algunos hechos estilizados de los flujos de IED en el período son:

- Origen: entre 2002 y 2004 se observa un fuerte peso de América del Sur que, en este caso, incluye la significativa inversión brasileña observada tras la crisis de 2001. La contraparte del incremento del peso de estas dos áreas es la caída de Europa y Estados Unidos. Ya en 2005-2007 la IED europea vuelve a ser predominante (con un fuerte crecimiento de la de origen español), mientras que la correspondiente a otras regiones baja drásticamente a sus niveles de los años '90 y la de América del Sur mantiene alta su participación.
- Destino: los sectores que ganan en términos de IED son los transables. Se observa una mayor relevancia de las inversiones en la industria manufacturera, mientras que baja el peso de los servicios. Dentro de la industria, a su vez, en la presente década se destaca el aumento del peso del sector metales comunes (siderurgia).
- Móvil para el ingreso: si bien una parte importante de la IED recibida en esta década siguió siendo buscadora de mercados, se incrementó el peso de las inversiones asociadas a la búsqueda de posibilidades de exportación, incluyendo la inserción en cadenas globales o regionales de valor.

1.3 Una "foto" reciente de la IED en la Argentina

Según datos de un relevamiento reciente hecho por el Banco Central de la República Argentina, hacia fines de 2007 la IED en Argentina totalizaba U\$S 73.130 millones y había más de 2300 empresas locales que declaraban tener inversores no residentes en la composición de su capital accionario.

Algunos hechos estilizados respecto del stock actual de IED en Argentina son:

- Origen: a fines de 2007 el 59% correspondía a Europa, 20% a América del Norte, 12% a América del Sur y 7% a América Central (fundamentalmente correspondiente a paraísos fiscales).
- Destino: a fines de diciembre de 2007 la industria manufacturera acumulaba el 36% del total de la IED existente en la Argentina, seguida por la explotación de recursos naturales (34%) y los servicios (30%). En cada caso hay una gran concentración de la inversión en pocos rubros.
- Concentración: Las mayores 10 empresas receptoras de IED representaban en 2007 el 24% de las inversiones directas en empresas del país, mientras que las primeras 200 empresas concentraban las tres cuartas partes de la misma. A su vez, las empresas con IED acumulaban el 65% del total de la deuda externa del sector privado no financiero argentino a fines de diciembre de 2007 y concretaron el 76% de las exportaciones argentinas de bienes del año 2007.

2. El marco legal para la IED y las empresas transnacionales en Argentina

La llegada al poder de la administración Menem en 1989 deriva en una profundización del proceso de liberalización de la IED iniciado durante el gobierno militar en 1976 tanto en el ámbito real, con la reforma de la ley 21.382 y la liberalización de actividades que permanecían bajo régimen de aprobación previa, como en el sistema financiero.

Asimismo, Argentina adhirió en noviembre de 1991 al Convenio Constitutivo del Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (OMGI) del Banco Mundial. También concretó la adhesión al CIADI en 1994 y la firma entre 1992 y 2000 de un total de 51 tratados bilaterales de inversión (TBIs) y convenios para evitar la doble tributación con otros países (Alemania, Austria, Brasil, Chile, España, Francia, Italia, etc.).

De todos modos, toda esta batería de disposiciones normativas tendientes a dar garantías a los inversores extranjeros no impidieron la acumulación de conflictos y reclamos cruzados entre inversores y gobierno a la salida de la Convertibilidad, hecho previsible considerando que esta última vino acompañada de una generalizada ruptura de contratos.

3. Breve análisis de los impactos de la IED en Argentina

La evidencia no sugiere que la IED sea una panacea para el crecimiento ni para mejorar generalizadamente el desempeño empresario en Argentina, tal como tendían a suponer, explícita o implícitamente, los sostenedores del llamado "Consenso de Washington". Sin embargo, tampoco avala la percepción mayoritariamente negativa hacia la IED que se ha extendido en los últimos años.

Los impactos macroeconómicos de la IED en la Argentina no han sido significativos, ya que su efecto sobre el crecimiento del PBI y la inversión doméstica no fue positivo ni negativo. De todos modos, los estudios más recientes realizados sobre el tema para otros países/regiones apuntan en la misma dirección. En contraste, los impactos microeconómicos y sociales de la IED parecen haber sido más fuertes, aunque con signos heterogéneos, a saber:

- 1) Las filiales de EMN son más productivas y comercian más que las firmas locales.
- 2) Las adquisiciones de empresas locales por parte de firmas extranjeras no tuvieron efectos sobre el nivel de gastos en I&D de las firmas adquiridas, pero aumentaron la probabilidad de que estas últimas introduzcan nuevos productos y/o procesos.
- 3) La IED en general no ha generado derrames, ni positivos ni negativos, para las firmas locales, aunque existen algunas excepciones a subrayar.

4) Contrariamente a lo que muchas veces se asume en Argentina, no se encuentra evidencia de que el empleo total haya aumentado (o disminuido) como resultado de la adquisición de una firma doméstica por parte de inversores extranjeros. Lo mismo ocurre con los salarios. Sin embargo, estas adquisiciones tuvieron un impacto en la composición del empleo, ya que incrementan la participación del empleo calificado en el empleo total.

5) La presencia de IED tuvo un impacto positivo en el diferencial salarial para los trabajadores calificados, por lo cual contribuyó a incrementar la brecha con los ingresos de los trabajadores no calificados.

En resumen, estos resultados parecieran sugerir que los inversores extranjeros han transferido *inputs* (como tecnologías de organización y producción) a las firmas adquiridas, lo cual les permitió lanzar nuevos productos, incrementar su productividad laboral y comerciar más con el exterior, para lo cual no fue necesario incrementar el nivel de las actividades de I&D en las empresas compradas, ya que las filiales de EMN pueden acceder a las tecnologías disponibles en sus respectivas corporaciones. Los derrames de estos procesos hacia las firmas locales, en tanto, han sido limitados y heterogéneos, dependiendo fundamentalmente de las capacidades de esas firmas y sus posibilidades de vincularse con las filiales extranjeras.

A su vez, la IED no parece haber generado *per se* desempleo. Aunque puede haber contribuido al incremento en la desigualdad de la distribución del ingreso, debido al diferencial salarial entre trabajadores de distinta calificación, no ha sido ni el único ni el factor más relevante que explica dicho incremento.

4. La presencia de las EMN en el empleo

En cuanto a la dinámica más reciente del impacto de las EMN sobre el empleo, los últimos datos disponibles indican que el empleo agregado de las EMN creció entre 2005 y 2007 un 22%, tasa superior a la de las empresas de capital local (17%). Las firmas que más incrementaron su nivel de empleo son las de informática (50%) –muchas de las empresas de este grupo son de reciente instalación-, comercio al por menor (40%) y automotores (35%). Al presente, la presencia de las filiales de EMN en el empleo es mayor a la media del total de la economía en sectores como industria, bancos, transporte y comunicaciones y servicios empresariales, en tanto es casi nulo en ramas tales como servicios de salud, enseñanza y personales.

5. Relaciones laborales y condiciones de trabajo en las EMN: alguna evidencia sobre el tema

Respecto del impacto de las EMN sobre las relaciones laborales, la evidencia para el período más reciente es incompleta y fragmentaria pero sugiere que las filiales que operan en Argentina se caracterizan por operar de acuerdo con las leyes laborales vigentes y emplear personal formalizado bajo condiciones de contrato por tiempo indeterminado. Sin embargo, no hay evidencia sistemática que sugiera que vayan más allá de lo que indica la legislación en muchos aspectos de las relaciones laborales, aunque la noción de RSE parece haber ido ganando peso en los últimos años. Asimismo, en algunos trabajos se presentan datos que indican que las EMN no siempre operan con subcontratistas y proveedores que respetan la normativa laboral. Tampoco hay evidencia que sugiera que se ha producido una convergencia generalizada de estándares laborales de las filiales con los vigentes en otras filiales y/o las casas matrices de la corporación. Finalmente, si bien las EMN han avanzado en general en los últimos años hacia la introducción de criterios de polivalencia y flexibilidad, la transferencia de nuevas competencias en la fuerza de trabajo y hacia la descentralización de las negociaciones salariales, ello también parece haber ocurrido en la mayor parte de las grandes empresas que operan en la Argentina, producto de las nuevas circunstancias del entorno económico y productivo local e internacional.

Capítulo II: Encuesta piloto a trabajadores, empleadores, y dependencias de gobierno sobre la Declaración Tripartita de OIT.

1. Elaboración de formularios

A partir de un “modelo global” de encuesta, se trabajó en la adaptación de las preguntas al contexto y la situación de Argentina. Dicha adaptación abarcó los 4 formularios que integran el “modelo global”, y que están específicamente destinados a: trabajadores y representantes sindicales; organizaciones de empleadores; empresas multinacionales; y dependencias de gobierno.

El trabajo de adaptación, fue desarrollado por el equipo de trabajo externo contratado por la OIT en consulta con el Grupo de Trabajo (GT) integrado por representantes de: la Confederación General del Trabajo (CGT); la Unión Industrial Argentina; y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y con insumos aportados por la Oficina de OIT en Ginebra. Estos representantes sugirieron distintas modificaciones y agregados a los cuestionarios originalmente propuestos por el equipo de trabajo externo.

Las principales modificaciones de los formularios consistieron en mejorar y adaptar las preguntas del modelo global previamente existente a fin de que pudieran ser más comprensibles por los actores a los cuales debían dirigirse las encuestas, así como para ajustarlas al contexto local argentino. Se apuntó también a introducir preguntas que fueran más allá de indagar sobre los principios generales de la Declaración tal como en ella son introducidos, para poder conocer más sobre la aplicación de dichos principios en base a respuestas operativas de parte de los encuestados. También se trató de facilitar la interpretación y procesamiento de las respuestas a través de una reformulación de las preguntas que en el modelo global estaban muy abiertas o carecían de opciones de respuesta claras y fáciles de comparar.

2. Aplicación de la encuesta

En colaboración con los miembros del GT se diseñaron estrategias de aplicación de la encuesta específicas para los distintos sectores consultados:

Encuesta a trabajadores y representantes sindicales:

Se organizaron dos talleres con delegados sindicales de EMNs y representantes sindicales; uno en la ciudad de Buenos Aires y otro en la ciudad de Córdoba. Allí se presentaron los contenidos de la Declaración tripartita y se realizó la encuesta a los asistentes. A continuación se escucharon dudas, opiniones y sugerencias en relación el cuestionario. Finalmente, los trabajadores comentaron sus experiencias y las complejidades que se presentan en la práctica en el cumplimiento/incumplimiento de las recomendaciones de la Declaración por parte de la EMNs en las que trabajan o conocen.

Estas actividades contaron con una importante asistencia y fue posible realizar un gran número de encuestas a los trabajadores.

Encuesta a organizaciones de empleadores y empresas:

Para la aplicación de estos formularios se organizó un taller al cual se convocó a representantes de EMNs en la Ciudad de Buenos Aires. Dado que la asistencia fue muy reducida, se optó por realizar la encuesta por correo electrónico. En esta ocasión la encuesta

fue respondida por 24 empresas. Es de destacar que estas empresas desarrollan acciones de RSE e integran el Grupo de RSE que coordina el MTESS.

Encuesta a organizaciones del Estado:

La aplicación de la encuesta en este sector se realizó mediante la gestión del MTEySS. Los organismos estatales fueron sugeridos por el Grupo de Trabajo, basándose en el criterio de incluir a aquellos organismos de la Administración Pública Nacional cuya competencia fuese al menos parcial sobre la materia objeto de consultoría. La identificación de los funcionarios encargados de responder los cuestionarios fue efectuada por la jefatura de gabinete de ministro o unidad equivalente de cada organismo consultado. El MTEySS se encargó del operativo de distribución de la encuesta y del seguimiento necesario para obtener las respuestas requeridas por parte de los respectivos funcionarios.

3. Análisis de resultados de la encuesta.

Principales resultados de la encuesta a trabajadores y representantes sindicales:

i) Capacitación y formación laboral:

- Las opiniones sobre las actividades de capacitación desarrolladas por las EMNs se concentraron, principalmente, en las categorías “positivas” y “sin impacto”. En cuanto al detalle de estas iniciativas, la mayoría de los encuestados no disponía de suficiente información
- Las opiniones sobre la contribución de las EMNs a las políticas de formación laboral del gobierno nacional son principalmente negativas.
- La mayoría de los encuestados expresó que las actividades sindicales de formación profesional se articulan con las de capacitación de las EMNs.
- Por otra parte, un porcentaje importante respondió que las EMNs “no” contribuyen a la capacitación laboral en las firmas proveedoras, aunque fue casi igualmente elevado el porcentaje de encuestados que no supo o no pudo responder la pregunta (39 y 36% respectivamente).

ii) Prácticas laborales y empleo:

- En promedio, más del 60% de los encuestados manifestó que las EMNs “no” tienen políticas destinadas a incluir personas con capacidades diferentes y grupos vulnerables, ni a promover el empleo de jóvenes y adultos con dificultades de inserción en el mercado laboral.
- Los trabajadores no aportaron opiniones contundentes respecto de la exigencia o no, por parte de las EMNs de que sus firmas proveedoras cumplan con la normativa laboral vigente.
- El mayor número de los reclamos a las EMNs fueron realizados por los sindicatos a los que pertenecen los encuestados, y muy pocos por el gobierno.
- En relación a los estándares laborales de las EMNs, la mayoría desconoce si hay diferencias en los que se aplican en distintos países.

iii) Consultas e intercambio de información:

- Dos tercios de los encuestados expresaron que las organizaciones a las que pertenecen disponen de datos estadísticos o estudios actualizados sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresas.
- Tres cuartas partes de los encuestados expresaron que sus organizaciones realizan un seguimiento de las medidas adoptadas por el gobierno con relación a las EMNs.

iv) Negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores:

- Casi siete de cada diez trabajadores declararon que se ejerce plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Algo menos de la mitad de los entrevistados también coincidió en opinar que “no” hubo cambios significativos ni en las prácticas ni en los temas de las negociaciones colectivas con las EMNs en el período 2003-2008.
- Dos tercios de los trabajadores coincidieron en señalar que hubo cumplimiento efectivo de los convenios colectivos.

v) Integración con la economía local y aportes al desarrollo.

- En el conjunto de respuestas respecto de los impactos de las EMN en el país, los resultados se reparten en partes casi iguales entre positivo, negativo y neutro. Desagregando las respuestas, el impacto de las EMNs en el país es principalmente reconocido como “positivo” en materia de innovación tecnológica; el mayor número de respuestas sobre impacto negativo se dio en “el bienestar económico y social general”.
- Algo menos de la mitad calificó como “positivas” las instancias de diálogo social entre empresas. Algunas sugerencias en orden a mejorar el diálogo entre los actores apuntaron a que se requiere mayor participación del gobierno para regular el cumplimiento de las leyes laborales.

vi) Difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales:

- Son muy pocos los encuestados que tienen conocimiento de la Declaración Tripartita de OIT y de las directrices de la OCDE. Además, ninguno sabe si se han realizado actividades de difusión de estos documentos en oportunidades previas. Más de tres cuartas partes consideraron que las acciones de divulgación sobre estos temas son “positivas”.
- Vinculado al desconocimiento anterior, la mayoría tampoco sabe si las EMNs han tenido en cuenta las temáticas de la Declaración.

Principales resultados de la encuesta a organizaciones de empleadores y empresas multinacionales:

i) Capacitación y Formación Laboral:

- De acuerdo con los datos recogidos, la mayoría de las EMNs declaró que lleva adelante distintas iniciativas de capacitación y formación laborales. Las EMN brindaron abundante información descriptiva al respecto.
- Dos terceras partes de las empresas encuestadas dijeron haber participado en diversos programas del gobierno nacional destinados a mejorar la capacitación y formación laboral en Argentina.

- Por otra parte, casi el 57% de las empresas declaró contribuir a la difusión de los programas de capacitación y formación laboral a lo largo de la cadena de proveedores.
- Dos tercios de las empresas respondió que impulsa la mejora en la capacitación y formación laboral en las firmas proveedoras.

ii) Prácticas laborales y empleo:

- Casi todas las empresas encuestadas respondieron que en Argentina no aplican estándares distintos a los de otras filiales o sus casas matrices.
- Respecto a las políticas para incluir personas con diversas dificultades para insertarse en el mundo laboral, más de la mitad de las EMNs respondieron que realizan acciones para promover el empleo de los jóvenes con dificultades y que llevan a cabo iniciativas para favorecer la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos en situación de vulnerabilidad.
- En cuanto a los programas de atención al trabajador, hubo numerosos casos en que las EMNs respondieron que, efectivamente, realizan acciones en este sentido, si bien hay rubros más atendidos que otros.
- En casi la totalidad de los casos se afirmó que se exige a los proveedores que cumplan con la normativa laboral a través de distintas vías.
- Finalmente, en relación con los reclamos recibidos sobre diversos asuntos laborales, las EMNs indicaron que no han sido numerosos y que la mayoría de ellos fue iniciado por los sindicatos y resuelto satisfactoriamente.

iii) Consultas e intercambio de información:

- La mayoría de las empresas expresó que posee datos estadísticos sobre las prácticas laborales de otras empresas.
- Más de tres cuartos de las EMNs que participaron en la encuesta dijo realizar un seguimiento sobre las medidas adoptadas por el gobierno en materia de empleo.
- Por otra parte, poco más de la mitad de las EMNs dijo haber participado en consultas promovidas desde el Estado tendientes a recabar información sobre los perfiles laborales requeridos en el sector productivo. Además, la mayoría de éstas consideró positivos los resultados de dichas consultas.
- La mayoría de las empresas dijo contribuir a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado.

iv) Negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores:

- La mitad de los encuestados declaró que las estrategias sobre recursos humanos y relaciones laborales de las EMNs están determinadas por las filiales locales
- En relación con las prácticas y los contenidos de las negociaciones colectivas, y más de la mitad de las empresas entrevistadas declaró que no hubo cambios en ese rubro.

v) Integración con la economía local y aportes al desarrollo:

- Cerca de la mitad de las empresas encuestadas expresó que fueron consultadas por el gobierno sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social.

- En relación con esta cuestión, la mayoría de las empresas calificó como “positivas” las instancias de diálogo entre empresas, sindicatos y gobierno.
- Por otra parte, el 90% de las empresas entrevistadas dijo haber emprendido acciones para mejorar el medioambiente; el 83,3% la salud, seguridad e higiene el trabajo; y 46,6% para erradicar el trabajo infantil.

vi) Difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales:

- Dos terceras partes de las empresas encuestadas dijeron haber adoptado iniciativas para difundir los derechos de los trabajadores.
- Respecto a los documentos internacionales para favorecer los derechos y las buenas condiciones laborales, el 73,3% de las empresas consultadas manifestó conocer el Pacto Global de la ONU; el 56,6% de las mismas dijo tener conocimiento de la Declaración Tripartita de OIT; y, algunos menos, el 43,3%, expresó que sabía de la existencia de las Directrices de la OCDE para las EMNs.
- Por último, sólo un tercio de las empresas consultadas dijo conocer acciones de difusión de los mencionados documentos internacionales.

Resultados de la encuesta a organizaciones del Estado:

i) Capacitación y Formación Laboral:

- Las actividades de capacitación y formación laboral desarrolladas por las EMNs no se consideran “negativas” en ningún caso.
- Ningún entrevistado consideró que el nivel de gasto de las EMNs en capacitación y formación laboral haya bajado en los últimos 5 años.
- Por otra parte, si bien ningún entrevistado consideró que las EMNs gastan “menos” en capacitación y formación laboral que las firmas de capital nacional, la mayoría de ellos no supo o no dio respuesta a esta pregunta.
- Más de la mitad de los encuestados no supo o no contestó si las EMNs contribuyen a fortalecer las políticas de formación laboral del gobierno nacional, lo cual se explica en buena medida por el hecho de que pertenecen a dependencias que no están directamente vinculadas con la temática (esta aclaración vale también para varias preguntas cuyos resultados se describen a continuación).
- La mayor parte de los entrevistados tampoco supo o no contestó si las EMNs difunden este tipo de programas a lo largo de la cadena de proveedores.

ii) Prácticas laborales y empleo:

- La mayoría de los encuestados no supo o no contestó si las EMNs tienen políticas destinadas a incluir personas con capacidades diferentes, en situación de vulnerabilidad, o con dificultades de inserción en el mercado laboral.
- Por otra parte, dos terceras partes de los encuestados no supieron o no respondieron si las EMNs recibieron diversos tipos de reclamos entre 2003 y 2008.
- Cinco de los nueve casos no supieron o no contestaron si las EMNs controlan el cumplimiento de la normativa laboral vigente al interior de las firmas proveedoras.

iii) Consultas e Intercambio de Información:

- Dos tercios de las dependencias del Estado consultadas no tienen datos sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresas.
- Siete de los nueve casos consultados señalaron que su repartición no ha consultado a las EMNs sobre los perfiles laborales requeridos en el sector productivo en el que operan. Las dos reparticiones que sí lo hicieron, declaran haber tenido resultados positivos.
- Dos tercios de las dependencias consultadas no han intercambiado información sobre prácticas laborales de las EMNs con otros actores.
- También son mayoría los encuestados de este sector que no sabían o no contestaron si las EMNs contribuyen a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado.

iv) Negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores:

- Cuatro de los nueve casos consultados opinaron que los trabajadores de Argentina ejercen plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Los cinco casos restantes no supieron o no contestaron sobre este asunto.
- La mayor parte de los entrevistados no supo o no contestó si hubo cambios en las temáticas y en las prácticas de negociación colectiva con las EMNs entre 2003 y 2008.
- Seis de los nueve entrevistados manifestaron que las instancias de diálogo social entre empresas, sindicatos y gobiernos son “positivas”. No hubo respuestas “negativas”.

v) Integración con la economía local y aportes al desarrollo:

- Las opiniones de los representantes de las organizaciones del Estado son más optimistas que las de los trabajadores en cuanto al impacto de las EMNs en diferentes ámbitos del país. Se destaca la coincidencia de seis de los nueve encuestados de las dependencias gubernamentales en calificar como “positivo” el impacto en “innovación tecnológica”, así como la de otros cinco que consideraron los respecto al “bienestar económico y social general” y las “condiciones de trabajo”. Por otra parte, son muy pocos los casos que señalaron impactos “negativos” en alguna de las áreas listadas en el cuestionario.
- Ocho de los nueve encuestados del Estado declararon que su repartición nunca consultó a las EMNs sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social.
- En cuanto a las prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) en las EMNs, cuatro encuestados indicaron que sus reparticiones tienen información al respecto y los restantes señalaron lo contrario.

vi) Difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales:

- Ningún encuestado conocía iniciativas de las EMNs para difundir los derechos de los trabajadores.
- Por otra parte, cuatro de los nueve funcionarios del Estado consultados dijeron conocer la Declaración sobre las EMN de la OIT y sólo dos de ellos conocían las Directrices de la OCDE para las EMNs y el Pacto Mundial de la ONU.
- Quienes conocían alguno de estos documentos opinaron que son favorables porque promueven el buen desempeño de las corporaciones, respetando las normas laborales internacionales y las prácticas y marcos jurídicos nacionales.

Capítulo III: Discusiones grupales

De las discusiones grupales llevadas a cabo de manera integrada con la realización de los talleres se desprenden las siguientes observaciones en tres bloques:

Acerca de los formularios:

- Dadas las características de la organización sindical en Argentina, es necesario discriminar entre los destinatarios del formulario diferenciando trabajadores que se desempeñan en las fábricas y representantes sindicales ya que los mismos cuentan con información distinta.
- Se identificó la necesidad de que las preguntas se refieran específicamente a la empresa en la que se desempeñan los encuestados.
- También se mencionaron dificultades para responder algunas preguntas de la encuesta, debido a que se solicitaba un tipo de información con la que los trabajadores o representantes sindicales no suelen contar o desconocen.
- En cuanto al formulario en general, los encuestados expresaron que les resultó demasiado extenso y sugirieron como alternativa que el seguimiento se realice con mayor frecuencia y a través de cuestionarios más breves.
- Los trabajadores y sus representantes también realizaron sugerencias puntuales sobre varias de las preguntas de la encuesta de modo de hacerlas más comprensibles para los encuestados o que se incorporaran categorías faltantes en las respuestas codificadas.

Acerca de la Declaración:

- Los representantes del sector trabajador que participaron en los talleres manifestaron su interés por conocer en profundidad los contenidos de la Declaración y por difundir, ellos mismos, dichos contenidos entre colegas y trabajadores.

Capítulo IV: Lecciones aprendidas

Si bien para este ejercicio no se buscó representatividad estadística, entendemos que el ejercicio piloto realizado fue exitoso en tanto se obtuvo un número significativo de respuestas de todos los segmentos consultados, a la vez que dichas respuestas pudieron ser tabuladas y procesadas de manera de obtener un panorama bastante claro respecto de la opinión de trabajadores, empleadores y gobierno acerca de la difusión y aplicación de la Declaración de las EMN de la OIT y sus principios básicos. En futuros ejercicios podría buscarse la representatividad estadística, así como definir perfiles sectoriales similares para los encuestados en los sectores de trabajadores y empresas, de modo de que las respuestas obtenidas en uno y otro grupo puedan ser comparables.

Yendo a los aspectos más puntuales del ejercicio:

- Para el sector de los trabajadores se sugiere que, en función de la metodología implementada en este ejercicio piloto y de los buenos resultados obtenidos, las futuras aplicaciones de la encuesta se realicen en el marco de talleres como los organizados en este caso. Asimismo, se sugiere acompañar la aplicación de la encuesta con un instructivo que guíe a los entrevistados. Se recomienda, asimismo, que el instructivo se

elabore en forma escrita, pero que a la vez se contemple su presentación oral antes de responder el formulario Asimismo, sería tal vez deseable tener dos formularios de encuestas distintos, uno para trabajadores y otro para representantes sindicales, o al menos, si se mantiene un solo formulario, diferenciar las preguntas dirigidas a uno y otro grupo.

- Para el sector empresario, visto que la estrategia de distribución del formulario a través del correo electrónico resultó más efectiva, se recomienda seguir este procedimiento en próximas ediciones de la encuesta. Por otra parte, en relación a los contenidos de la encuesta que compete a este sector, se sugiere continuar ajustando el instrumento para profundizar la recolección de información concreta sobre las acciones o dificultades de implementación de las EMNs en sintonía con las sugerencias de la Declaración. En particular, ha quedado en evidencia la dificultad de que un único representante de cada empresa sea capaz de responder la totalidad del cuestionario, dada la variedad de temáticas que el mismo busca relevar y teniendo en cuenta que dentro de las organizaciones existe un alto grado de especialización y departamentalización de las funciones. Algo similar sucede con el nivel de detalle que se solicita en varias de las preguntas sectoriales. Una alternativa es que en cada empresa se defina un coordinador que se haga cargo de la encuesta y luego recabe la información pertinente en cada área.
- Otra cuestión que merece ser resaltada es que la mayor parte de las áreas del gobierno (salvo las más directamente involucradas en el tema) tiene escaso conocimiento sobre las temáticas planteadas en la encuesta, tal como lo evidencia el importante porcentaje de no-respuestas en los cuestionarios. Es probable entonces que también sea útil realizar talleres de difusión de los contenidos de la Declaración a este grupo. Otra alternativa es encuestar solo a las dependencias más directamente vinculadas con el tema y hacer entrevistas con el resto de las áreas del gobierno.
- Por otra parte, dada la influencia de los contextos y sus cambios continuos, se sugiere plantear la encuesta como un instrumento flexible y dinámico. Se debe pensar cuidadosamente el diseño de las encuestas a los distintos sectores en función de las experiencias aquí recogidas, así como la unidad de análisis o los sujetos sobre los cuáles se aplicarán las mismas, a fin de tener respuestas comparables e indicadores monitoreables a lo largo del tiempo.
- Por último, en función de continuar mejorando el instrumento de consulta y el conocimiento de las condiciones laborales reales de cada país, también se sugiere complementar los talleres de aplicación de la encuesta y de capacitación sobre los contenidos de la Declaración, con la realización de focus groups específicamente destinados a conocer los principales problemas que afectan a los trabajadores de las EMN.
- Resumiendo, consideramos que los instrumentos empleados (encuestas) y las modalidades de implementación utilizadas en este ejercicio son válidos, incluyendo las correcciones arriba apuntadas. La constitución de un grupo tripartito ha sido importante para el buen desarrollo del ejercicio asimismo. Finalmente, sería importante que se de continuidad a estos ejercicios de modo de tener un monitoreo más actualizado del conocimiento y aplicación de los principios de la Declaración, así como para ir elevando el nivel de difusión de los mismos entre los actores involucrados.
- Independientemente de la realización periódica de este tipo de ejercicio, también sería interesante pensar en que los tres sectores –gobierno, trabajadores y empresas- puedan establecer mecanismos permanentes de monitoreo de las prácticas acordes a los principios de la Declaración, los cuales luego serían útiles, entre otras cosas, para definir las temáticas que se incorporarían en cada consulta.

Informe País: Argentina

Ejercicio piloto para evaluar el curso de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT

Introducción

El proyecto que dio lugar a este informe fue motivado por la preocupación por las bajas tasas de respuesta obtenidas en ejercicios previos, realizados en distintos países, tendientes a evaluar el grado de conocimiento y cumplimiento de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales (EMN) y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En base a esta preocupación, la OIT decidió invitar a la Argentina a participar de un ejercicio piloto tendiente a desarrollar nuevas metodologías de consulta a los actores involucrados en la difusión y aplicación de la Declaración (empresas, trabajadores, y gobiernos), y a relevar los obstáculos y dificultades existentes al momento de llevar a la práctica dichas tareas². Este ejercicio piloto, además de apuntar a generar información útil para conocer en qué medida la Declaración es conocida en la Argentina, así como si sus principios son tomados en cuenta en la práctica, tiene el objetivo de derivar lecciones para orientar la labor de la OIT con miras a la futura promoción y uso de la Declaración.

Cabe destacar que, como se verá en el capítulo I de este informe, la Argentina ha recibido volúmenes significativos de inversión extranjera directa (IED) en las últimas dos décadas, lo cual ha derivado en una extendida presencia de filiales de EMN en el país. Esto hace particularmente interesante la realización de un ejercicio como éste en la Argentina.

En el mes de octubre de 2008 una misión de la OIT Ginebra visitó Argentina y se contactaron con representantes del gobierno, el sector empresario y los trabajadores a fin de formalizar el compromiso de participación del país en el ejercicio. Luego se realizó una reunión de alto nivel en Ginebra en el mes de noviembre de 2008, en la cual también participaron por video-conferencia representantes de OIT y de los mandantes argentinos a través de video-conferencia.

Con miras a la realización del ejercicio, se constituyó un Grupo de Trabajo tripartito (incluyendo un nivel de decisores de alto rango y otro de técnicos), formado por representantes del sector trabajador, del sector empresario y del gobierno, el cual decidió que el mismo fuera desarrollado por un equipo de consultores externos. El presente informe es el resultado del trabajo de dicho equipo.

El grupo de trabajo tripartito comenzó a trabajar en la realización de la prueba piloto desde fines de 2008. En marzo de 2009 se contrató al equipo de consultores externos, y a partir de allí comenzó un proceso de intercambio, consultas y debates en torno a tres temas principales: a) la elaboración de los cuestionarios para la encuesta; b) la definición precisa del grupo de actores a encuestar; c) la modalidad de convocatoria a esos actores de forma de obtener sus respuestas.

Como se verá más abajo, la elaboración de los cuestionarios se basó en un modelo global ya existente, el cual fue sustantivamente modificado y adaptado a fin de mejorar la cantidad y calidad de las respuestas a obtener.

² El otro país elegido para el ejercicio fue Ghana.

En cuanto a la convocatoria, en un principio se pensó en realizar talleres en los que, además de responder la encuesta, se difundiera la Declaración de las EMN entre sus participantes. Como se verá más abajo, esto funcionó bien en el caso de los trabajadores, pero tuvo que ser complementado por encuestas vía e-mail en el caso de empresas y organizaciones de empleadores.

En base a los términos de referencia definidos oportunamente por la OIT y acordados con el grupo tripartito, el ejercicio contempló la realización de tres componentes: 1) elaboración de un documento de análisis sobre inversión extranjera directa y empresas multinacionales; 2) realización de encuestas a trabajadores, empleadores, y dependencias de gobierno para monitorear el estado de situación de los temas de la Declaración; y 3) organización de discusiones grupales sobre la encuesta y los temas de la Declaración. Los componentes 2 y 3 del ejercicio piloto se realizaron en forma integrada y constaron de una serie de tareas específicas que se detallan en los capítulos II y III de este informe. El capítulo I, en tanto, contiene el resultado del primer componente antes mencionado. El capítulo IV incorpora las lecciones aprendidas del ejercicio piloto.

Capítulo I. Inversión extranjera y empresas transnacionales en Argentina: tendencias, situación presente y breve análisis de sus impactos sobre el empleo y el desarrollo

La inversión extranjera directa (IED) ha jugado tradicionalmente un rol importante en la economía argentina. Ya en el modelo agroexportador (1870-1930) los flujos de IED fueron claves, por ejemplo, para el desarrollo de la infraestructura de transporte (ferrocarriles) y servicios públicos. Luego, durante la industrialización sustitutiva de importaciones (1930-1976), nuevamente las empresas multinacionales (EMN) jugaron un papel protagónico desde fines de los '50 en adelante, especialmente en ramas tales como la automotriz y la química/petroquímica.

Más adelante sobrevienen una serie de hechos que hicieron retraer los flujos de IED. En la primera mitad de los '70 se adoptan una serie de políticas restrictivas hacia la inversión extranjera. Luego, durante la dictadura militar (1976-1983) se vuelve a un régimen liberal hacia la IED pero en un contexto macroeconómico crecientemente incierto incluso se produce el retiro de grandes EMN tales como GM, Fiat, Olivetti, Citroen, Peugeot y Chrysler. Ya con la vuelta de la democracia, en los '80 la macroeconomía se vuelve todavía más volátil y en un contexto de crecimiento nulo y alta inflación los flujos de IED son bajos, y sólo se producen algunas operaciones de inversión asociadas a la capitalización de deuda externa.

En los '90, con la adopción del programa de convertibilidad, que genera una drástica caída de la inflación y da lugar a un período de crecimiento fuerte hasta 1998, la IED vuelve a crecer de manera significativa. Este ascenso se vincula también con la introducción de un amplio programa de reformas estructurales, que incluyó una rápida y fuerte apertura comercial y financiera, la desregulación de diversos mercados y la privatización de casi todas las empresas públicas.

Si bien a la salida de la convertibilidad, tras la fuerte crisis que comienza a incubarse en 1998 y estalla a fines de 2001, los flujos de IED caen nuevamente, de todos modos la presencia de las EMN alcanza al presente niveles históricamente inéditos. En este contexto, es importante conocer cuáles son los impactos de dicha presencia sobre la economía argentina en su conjunto.

En este capítulo, en la sección 1 se describen las principales tendencias de la IED en Argentina en las últimas dos décadas, incluyendo orígenes y destinos, así como la evolución de la presencia de las EMN en la economía local. La sección 2 presenta las principales características del marco legal actualmente vigente en el país respecto de la IED. En la sección 3 se analiza la evidencia disponible respecto del impacto de la IED en la Argentina sobre diversas variables económicas y sociales. En la sección 4 se presentan los datos respecto de la incidencia de las EMN en el empleo. La sección 5 revisa la evidencia que existe respecto del estado de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en las EMN. Finalmente, la sección 6 incluye las principales conclusiones de lo expuesto en el capítulo.

1. Tendencias recientes de la IED en Argentina: montos, orígenes y destinos. La presencia de las EMN en la economía argentina

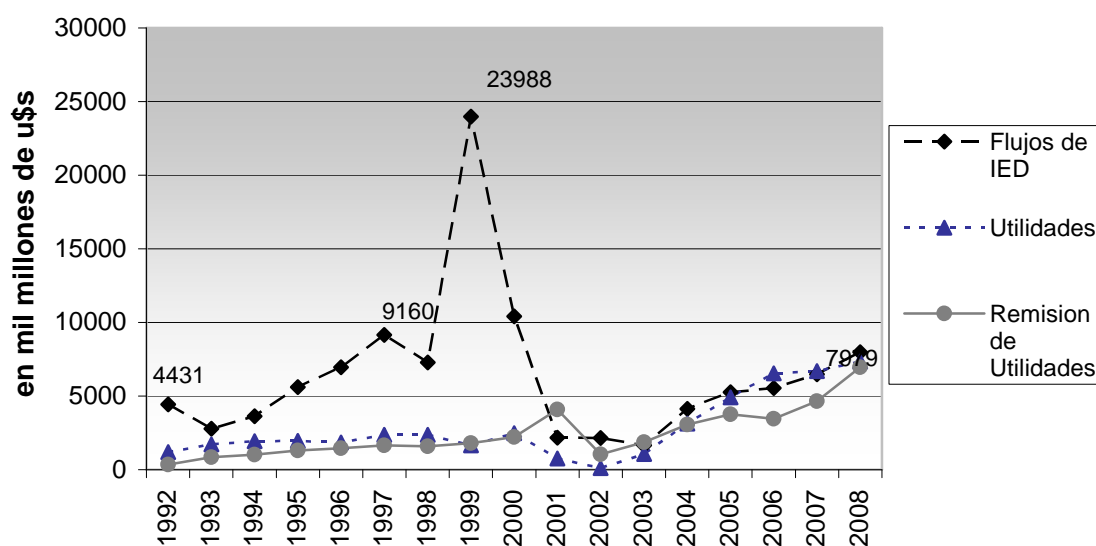
1.1) Los años '90

El gráfico 1 permite observar la evolución de los flujos de IED ingresados a la Argentina desde 1992 al presente. El año de mayores ingresos se alcanza en 1999 con la compra de

la petrolera estatal YPF por parte de la empresa española Repsol, operación que explica el récord de IED observado en aquel año³.

Los flujos de IED reconocen una tendencia ascendente a lo largo de los años noventa: de U\$S 3.612 millones anuales en promedio en 1992-1993, pasan a U\$S 5.397 millones entre 1994 y 1996 y a U\$S 13.312 millones entre 1997 y 1999⁴. Durante esa década Argentina gana participación en los flujos mundiales de IED, tras un período de baja atraktividad especialmente notable en la segunda mitad de los '80 (cuadro 1). En tanto, el stock de IED como porcentaje del PBI escaló del 5,5% en 1990 al 23,8% en el año 2000, en una tendencia ascendente sostenida (cuadro 2). Todo esto en el marco de un *boom* global de la IED, coronado en 2000 con una cifra record de U\$S 1.400.000 millones a nivel mundial.

Gráfico 1: Flujos de IED y utilidades en Argentina 1992-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección Nacional de Cuentas Internacionales.

Cuadro 1. Participación de Argentina en los flujos mundiales de IED (%)

Años	Participación
1971-75	0,37
1976-80	0,85
1981-85	0,84
1986-90	0,58
1991-95	1,65
1996-2000	1,42
2001-2005	0,42
2006-2007	0,33

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la UNCTAD

³. La operación de compra involucró en total cerca de U\$S 15200 millones, aunque de la información disponible no se puede estimar con precisión qué porcentaje de dicho monto fue financiado vía IED.

⁴. Si bien la enorme magnitud de la cifra es en gran parte producto de la compra por parte de Repsol de la mayoría del paquete accionario de la ex petrolera estatal YPF, aún sin dicha operación la IED arribada en 1999 hubiera sido de todos modos record histórico, alcanzando más de U\$S 10.000 millones

Cuadro 2. Stock de IED como porcentaje del PBI. 1980-2007

	1980	1990	2000	2007
Argentina	1,0	5,5	23,8	25,2
Países en desarrollo	11,5	13,6	25,2	29,8
Países desarrollados	5,0	8,1	16,2	27,2
Mundo	6,6	9,1	18,1	27,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la UNCTAD.

En tanto, un hecho notable es el alto volumen alcanzado por la remisión de utilidades, en particular a partir de mediados de los '90, siendo que incluso en ciertos años se observa que las utilidades remitidas superan a las totales (gráfico 1) –naturalmente, de esto surge que los índices de reinversión de utilidades han sido bajos-. De hecho, la remisión de utilidades superó a las ganancias totales considerando el período 1995-2001 como un todo. Si bien se ha sugerido que este comportamiento estuvo fuertemente influenciado por los altos volúmenes de remisión de utilidades de las empresas privatizadas, también puede revelar objetivos de corto plazo en las estrategias inversoras de las EMN –tal como se observa en el gráfico 1, los niveles de remisión de utilidades continúan siendo altos en lo que va de esta década-.

El cuadro 3 presenta el origen de los flujos de IED en Argentina. Durante los '90 el grueso de los mismos fue extra-regional, donde los países desarrollados (en particular EEUU y Europa) fueron la fuente del 80-90% de los ingresos⁵. Otro aspecto interesante es la presencia de importantes inversiones de países como España y Chile –vinculadas en gran medida con la oleada de privatizaciones-, que no estaban previamente entre las principales naciones de origen de la IED en la Argentina. Los flujos de América Central y Caribe, en tanto, corresponden en casi su totalidad, presumiblemente, a paraísos fiscales.

En tanto, al analizar el destino de los ingresos de IED, se observa que el sector servicios recibió el grueso de los flujos durante la década pasada (cuadro 4). La atracción de IED a las ramas de servicios se vinculó con el proceso de privatizaciones, pero también con la llegada de importantes inversiones en áreas como bancos y comercio. En tanto, el sector industrial absorbió una porción de IED bastante inferior a la que tenía en la etapa sustitutiva de importaciones⁶ (cambio asociado, entre otras razones, a la pérdida de peso del sector manufacturero en la economía).

⁵ La falta de datos suficientemente desagregados en cuanto al origen de IED impide conocer la precisa magnitud de dicho porcentaje.

⁶ . Hacia 1980 el sector industrial tenía el 62% del stock de IED en Argentina (UNCTAD, 1994).

Cuadro 3. Flujos de IED en la Argentina por país de origen, 1992-2007 (%)

PAIS	1992-2001	2002-2004	2005-2007
Europa	62	14	61
Alemania	2	10	5
España	36	-2	28
Francia	7	-5	3
Italia	4	5	1
Países Bajos	3	12	8
Reino Unido	2	-7	3
Otros	3	8	14
América del Norte	20	15	12
Estados Unidos	18	9	11
Otros	2	6	1
América Central y Caribe	10	18	6
América del Sur	6	24	19
Chile	4	3	7
Otros	2	21	12
Otras Regiones	2	30	2
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección Nacional de Cuentas Internacionales (1992-2004) y BCRA (2005-2007). Los datos de 2005, 2006 y 2007 se basan en información del BCRA, dado que la apertura de los flujos de IED por país de origen y por sector de destino publicada por la DNCI a la fecha abarca solamente hasta el año 2004. Los montos totales de flujos de IED estimados por el BCRA no coinciden con los montos totales estimados por la DNCI porque ambos organismos utilizan distintas metodologías de estimación. Asimismo, el BCRA aclara que la participación del sector de minería podría estar subestimada.

Es interesante observar, además, que dentro del sector industrial, las ramas de alimentos y bebidas, química y equipo de transporte (fundamentalmente automóviles) son las que recibieron la mayor parte de la IED manufacturera, repitiendo lo observado en el período sustitutivo. También es importante tener en cuenta el fuerte monto de la IED recibida en petróleo (hecho vinculado básicamente a la mencionada compra de la petrolera estatal YPF por parte de la española Repsol)⁷.

⁷ Lamentablemente, no existen datos sobre IED en agricultura, la cual, por noticias periodísticas, podemos presumir que dista de ser nula, en particular tras la devaluación de 2002.

Cuadro 4. Flujos de IED en la Argentina por sector, 1992-2007 (%)

SECTOR	1992-2001	2002-2004	2005-2007
Petróleo	34	35	22
Minería	1	4	8
Industria Manufacturera	21	42	37
Alimentos, Bebida y Tabaco	7	7	3
Textil y Curtido	0	0	1
Papel	1	3	1
Química, Caucho y Plástico	7	8	5
Cemento y Cerámicos	1	1	4
Metales comunes y elab. de metales	1	15	10
Maquinarias y equipos	1	-1	4
Industria automotriz y equip. de transporte	4	9	12
Electricidad, Gas y Agua	12	4	1
Comercio	5	1	5
Transporte y Comunicaciones	9	-10	3
Bancos	10	7	5
Otros	7	17	19
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección Nacional de Cuentas Internacionales (1992-2004) y BCRA (2005-2007). Los datos de 2005, 2006 y 2007 se basan en información del BCRA, dado que la apertura de los flujos de IED por país de origen y por sector de destino publicada por la DNCI a la fecha abarca solamente hasta el año 2004. Los montos totales de flujos de IED estimados por el BCRA no coinciden con los montos totales estimados por la DNCI porque ambos organismos utilizan distintas metodologías de estimación. Asimismo, el BCRA aclara que la participación del sector de minería podría estar subestimada.

Naturalmente, el notable ingreso de IED implicó un fuerte aumento en la presencia de empresas extranjeras en la economía argentina. En el cuadro 5 se observa la evolución de la participación de las EMN en la cúpula empresaria del país (las 500 mayores empresas) desde 1993 en adelante, verificándose significativas subas en todas las variables consideradas.

Cuadro 5. Presencia de las empresas con participación de capital extranjero en la cúpula empresaria argentina (%). 1993-2007

	1993	2000	2004	2007
Cantidad de empresas	44	64	67	66
Valor Agregado	62	82	86	84
Puestos de trabajo asalariados	40	62	63	63
Salarios	48	68	71	69
Exportaciones de bienes	67	82	86*	s.d.
Cantidad de empresas que exportan	51	70	71*	s.d.
Importaciones de bienes	76	88	87*	s.d.
Cantidad de empresas que importan	50	68	71*	s.d.
Inversión Bruta Fija	75	88	89*	s.d.

*: 2003

Fuente: Encuesta a Grandes Empresas (INDEC).

En trabajos previos buscamos determinar, dentro del sector industrial, qué tipo de ramas atraían más IED (Chudnovsky y López, 2002). En general, se observaba que la IED no tendía a radicarse en sectores “trabajo-intensivos”, lo cual confirmaba la evidencia presentada en los estudios incluidos en Chudnovsky (1999 y 2001) en el sentido de que la IED orientada a exportar bienes basados en costos laborales bajos no había tenido prácticamente presencia en el país en los años ‘90. Tampoco se observaba que los niveles de la calificación de la mano de obra hubieran sido elementos cruciales para la llegada de IED, aunque sí fueran valorados positivamente por los inversores (ver también Soifer y Tomada, 2000).

De aquí surge un claro contraste entre los flujos de IED recibidos por la Argentina y aquellos registrados en México y la Cuenca del Caribe. En el segundo caso, la IED ha sido principalmente de naturaleza *efficiency seeking*⁸, orientada mayoritariamente al sector industrial, y materializada en forma predominante por empresas estadounidenses que van en búsqueda de reducir costos –principalmente laborales- para desarrollar algunas actividades trabajo intensivas que forman parte de sus respectivos sistemas internacionales de producción intra-corporativos. Si bien el principal efecto positivo de este tipo de IED ha sido la generación de fuertes corrientes de exportación y de nuevos puestos de trabajo, sus impactos en términos de encadenamientos productivos, capacitación de recursos humanos y desarrollo tecnológico a nivel local han sido bajos (CEPAL, 2005).

En contraste, la IED dirigida hacia la Argentina ha sido predominantemente de tipo *market seeking*, con fuerte base en el sector servicios –en muchos casos vinculados a privatizaciones-, siendo también relevantes los flujos de tipo *resource seeking* asociados a la búsqueda de recursos naturales. Se observaron también estrategias de tipo *efficiency-seeking* de alcance básicamente regional, facilitadas por el desmantelamiento de barreras tarifarias dentro del MERCOSUR, lo cual permitió especializar a las filiales por líneas de productos que luego son intercambiados regionalmente. La liberalización unilateral también dio lugar a que las filiales complementen su oferta local con bienes importados y reemplacen proveedores locales con importaciones de insumos y bienes de capital. Sin embargo, raramente las filiales locales se reconvirtieron con el objetivo de pasar a formar parte de estrategias intra-corporativas de búsqueda de eficiencia global, siendo que las lógicas predominantes fueron de naturaleza local/regional.

Para finalizar, cabe observar que la IED arribada al país se ha movido alineada, en cuanto a modalidades de ingreso, con las tendencias mundiales y con las observables en los países desarrollados, ya que las fusiones y adquisiciones (F&A) explicaron más del 60% de los flujos de IED arribados en los ‘90. Un factor explicativo importante para entender la alta incidencia de las F&A en Argentina –además del acompañamiento de las tendencias globales- remite principalmente al desarrollo de la política de privatizaciones. Sin embargo, también fueron muy significativas las F&A que involucran firmas privadas.

⁸. En cuanto a las formas que puede adoptar la IED, Dunning (1994) distingue cuatro grandes tipos: *resource seeking*, *market seeking*, *efficiency seeking* y *strategic asset seeking*.

Resource seeking son las inversiones orientadas a explotar recursos naturales, o mano de obra no calificada, cuya disponibilidad es, obviamente, la principal ventaja de localización que ofrece el país receptor. Las inversiones *market seeking* se dirigen a explotar el mercado doméstico del país receptor (y eventualmente el de los países cercanos). Al presente, la IED del tipo *market* o *resource seeking* estaría cediendo su lugar predominante a otro tipo de estrategias, denominadas *strategic asset seeking*. “El objetivo central de este tipo de estrategias es adquirir recursos y capacidades que, para la firma inversora, pueden contribuir a mantener y acrecentar sus capacidades competitivas nucleares en los mercados regionales o globales. Los activos estratégicos que buscan las EMN pueden ir desde capacidades de innovación y estructuras organizacionales, hasta el acceso a canales de distribución o el logro de un mejor conocimiento de las necesidades de los consumidores en mercados con los cuales no están familiarizadas” (Dunning, 1994, p.36). Por otro lado, en la medida en que se modifican las condiciones de competencia en los mercados receptores como resultado del propio proceso de desarrollo económico o de la liberalización comercial o por la emergencia de nuevos competidores locales, las inversiones *market seeking* son seguidas con frecuencia de inversiones *efficiency seeking*, en las cuales se busca racionalizar la producción para explotar economías de especialización y de ámbito.

1.2) Los flujos post-Convertibilidad

En el gráfico 1 podemos observar la fuerte caída de los flujos de IED recibidos por Argentina a partir del año 2000. El promedio anual de flujos recibidos entre 2002 y 2006 fue de U\$S 3.746 millones contra U\$S 7.644 millones si se consideran los diez años previos. Esta caída, en parte, es reflejo de similares tendencias a nivel internacional, tras el techo alcanzado en 2000. Sin embargo, reconoce asimismo determinantes específicos propios del país, en tanto que Argentina pierde atractivo entre las naciones receptoras de IED (cuadro 1).

Las razones del menor atractivo de Argentina para la IED son bastante claras. Hacia fines de 1998 comenzó una etapa recesiva en la economía del país, que terminó de manera dramática hacia fines de 2001/comienzos de 2002 con una mega-devaluación del peso, el *default* de la deuda externa y el virtual colapso del sistema bancario⁹. En 2002 el país vivió la más fuerte caída del PBI en toda su historia (superando el 10%).

En cuanto a las empresas ya instaladas, la crisis y la caída de la convertibilidad, entre otras consecuencias, generó un fuerte aumento del endeudamiento, medido en dólares, de las filiales de EMN, en un contexto de profunda caída de la demanda interna, y de interrupción de acceso al crédito interno y externo. Sin embargo, en este contexto general, las empresas que operan en sectores transables vieron mejorar su competitividad precio gracias a la devaluación; particularmente beneficiadas fueron las empresas productoras de *commodities*, ya que en años recientes dichos bienes vivieron un pronunciado ciclo alcista, solo interrumpido por la reciente crisis internacional. En cambio, en el otro extremo, las empresas privatizadas, con tarifas congeladas, fueron las que más sufrieron el cambio de régimen (Bezchinsky et al, 2008).

La salida de la Convertibilidad vino acompañada de conflictos entre el gobierno y los inversores extranjeros principalmente en dos áreas: bancos (por el problema de las compensaciones post-devaluación a los depósitos y créditos nominados en dólares) y privatizadas (por el congelamiento en pesos de las tarifas que estaban, originalmente, fijadas en dólares). En particular, en el caso de las privatizadas los conflictos escalaron hasta el punto de que muchas empresas presentaron demandas ante el CIADI –y de hecho la Argentina se convirtió en el país con más demandas ante dicho organismo (con 40 sobre 183 demandas a junio de 2005)- (ver Bouzas y Chudnovsky, 2004, para un análisis del tema).

Si bien algunos inversores retiraron sus demandas, el descongelamiento de las tarifas fue procediendo muy lentamente, lo cual condujo a que algunas empresas extranjeras se retiraran del país, vendiendo en general sus participaciones a inversores locales o a fondos de inversión. Incluso se registraron algunos episodios de re-estatización, tanto a nivel nacional como provincial, que afectaron a empresas extranjeras (el más reciente correspondió a la estatización del sistema de jubilaciones y pensiones). También algunos bancos salieron del país, aunque en escaso número y correspondiendo a casos de pequeño porte.

Pese a su limitado efecto directo, estos conflictos pueden haber contribuido a generar una imagen negativa entre los inversores extranjeros. Asimismo, algunos movimientos del gobierno argentino para presionar la salida de capitales extranjeros en ciertas empresas también pueden haber obrado en la misma dirección. La falta de certidumbre sobre ciertos datos básicos del ámbito institucional o macroeconómico podría ser otro factor explicativo del declinante interés de la IED por Argentina.

⁹. Obsérvese que es justamente en estos años de recesión cuando se alcanzan los récords históricos de IED. Esto muestra que hay una brecha entre las decisiones de inversión y la concreción de las operaciones respectivas. En contraste, la inversión de cartera ya comenzó a ser negativa en 1999 –lo cual no es sorprendente considerando la mayor volatilidad de este última variable-.

Pese a este contexto, es importante destacar que la presencia de las EMN en la cúpula empresaria se mantuvo prácticamente inalterada en lo que va de la década (cuadro 5). Asimismo, en 2007 y 2008 hubo un aumento en los flujos de IED recibidos por la Argentina, que se ubicaron en valores cercanos al promedio para 1996-98 (gráfico 1), aunque ese repunte en parte también es consecuencia del incremento de los flujos globales de IED en esos años (de hecho, la Argentina sigue perdiendo participación en los flujos mundiales de IED en 2006-2007, cuadro 1).

En cuanto al origen de la IED, entre 2002 y 2004 se observa un fuerte peso de América del Sur (cuadro 3) que, en este caso, incluye la significativa inversión brasileña observada tras la crisis de 2001 –Brasil no aparece discriminado como origen en las estadísticas oficiales (ver Bianco *et al*, 2008 y Niembro *et al*, 2009, para un análisis de la inversión brasileña en Argentina). Varias empresas brasileñas han invertido recientemente en Argentina especialmente bajo la forma de fusiones y adquisiciones.

Según los datos del Banco Central de la República Argentina, del stock total de IED brasileña en Argentina a fines de 2007 (U\$S 3470 millones), el 55% se dirigía a tres rubros: un 27% a la industria automotriz, un 18% a metales comunes y un 11% al sector de alimentos, bebida y tabaco. A su vez, que la participación de Brasil en el stock de IED total de cada uno de estos sectores también es elevada. A modo de ilustración, el peso relativo de Brasil en la IED total dirigida a la industria automotriz era, a fines de 2007, del 18% (Niembro *et al*, 2009).

En el marco del proceso de internacionalización de firmas brasileñas, la Argentina parece ser muchas veces el primer paso de dicho proceso. Sea porque el mercado ofrece oportunidades, sea porque la cercanía geográfica y cultural convierte al país en plataforma de aprendizaje, sea porque el Mercosur potenció el comercio y creó las condiciones apropiadas para pasar al siguiente estadio de internacionalización, el hecho es que el país aparece como un destino preferencial para la IED de Brasil y constituye no sólo la primera experiencia de presencia directa en el exterior de muchas empresas sino que incluso en muchos casos la Argentina es el único país en el que las empresas poseen filiales en el extranjero (Niembro *et al*, 2009).

En tanto, el rubro “otras regiones” aporta el 30% de la IED recibida en esos años –lamentablemente, no es posible saber a qué país corresponden esos flujos. La contraparte del incremento del peso de estas dos áreas es la caída de Europa (en varios países de este continente incluso se registra desinversión en Argentina durante esos años) y Estados Unidos.

Ya en 2005-2007 la IED europea vuelve a ser predominante (con un fuerte crecimiento de la de origen español), mientras que la correspondiente a otras regiones baja drásticamente a sus niveles de los años '90. En tanto, América del Sur sigue manteniendo una participación relativamente alta, mientras que la inversión estadounidense sigue en valores deprimidos vis a vis la década pasada.

En lo que hace a la participación por sectores, y tal como resultaba esperable en el contexto post-devaluación y congelamiento de tarifas en servicios públicos, vemos una mayor relevancia de las inversiones en la industria manufacturera, mientras que baja el peso de los servicios –en especial de aquellos asociados a infraestructura- (cuadro 4). Sin embargo, más en general, los sectores que ganan en términos de IED son los transables (más allá de si son industrias o servicios), tal como se observa, por ejemplo, en el creciente interés de parte de EMN por radicar en Argentina operaciones para exportar servicios asociados al uso de informática y comunicaciones (desde call centers a desarrollo de software, pasando por centros de servicios compartidos, terciarización de procesos de negocios, etc.) –ver López y Ramos, 2008.

Dentro de la industria, a su vez, en la presente década se destaca el aumento del peso del sector metales comunes (siderurgia) –en donde hubo mucha IED de origen brasileño-, que

desplaza a los 3 rubros que tradicionalmente recibían el grueso de la IED manufacturera (alimentos, autos y químicos).

Finalmente, digamos que si bien una parte importante de la IED recibida en esta década siguió siendo buscadora de mercados, se incrementó el peso de las inversiones asociadas a la búsqueda de posibilidades de exportación, incluyendo la inserción en cadenas globales o regionales de valor. Esto se ve en sectores tan distintos como frigoríficos, acero, automotriz o software y servicios informáticos y terciarización de procesos de negocios (en estos últimos rubros, el costo de la mano de obra calificada, a diferencia del caso general de los '90, sí ha sido un factor crucial de atracción para la IED).

1.3 Una "foto" reciente de la IED en la Argentina

Según datos de un relevamiento reciente hecho por el Banco Central de la República Argentina, hacia fines de 2007 la IED en Argentina totalizaba U\$S 73.130 millones y había más de 2300 empresas locales que declaraban tener inversores no residentes en la composición de su capital accionario (con más del 10% de tenencia extranjera en su capital, porcentaje que, siguiendo el Manual de Balanza de Pagos del FMI, distingue a las inversiones directas de aquellas consideradas de cartera o portafolio).

En términos de destinos de la inversión, a fines de diciembre de 2007 la industria manufacturera acumulaba el 36% del total de la IED existente en la Argentina, seguida por la explotación de recursos naturales (34%) y los servicios (30%) –cuadro 6.

Cuadro 6. Stock de IED en Argentina por sector, 2007 (%)

Grandes rubros	Participación en stock total
Industria	33,4
Servicios	29,8
Recursos naturales	36,7
15 primeros sectores	
Petróleo	26,7
Industria química, caucho y plástico	9,4
Industria automotriz	6,9
Metales comunes	5,5
Comunicaciones	5,4
Alimentos, bebidas y tabaco	5,2
Electricidad (generación, transporte y distrib.)	4,3
Sector privado financiero	4,2
Comercio	4,2
Minería	3,2
Maquinarias y equipos	2,5
Gas (extracción, transporte, distribución)	2,1
Agricultura, ganadería y otras act. primarias	2,1
Oleaginosas y cerealeras	2,1
Transporte	1,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos del BCRA.

En cada caso hay una gran concentración de la inversión en pocos rubros. En recursos naturales, el sector petróleo concentraba el 78% de la IED (y era la principal rama receptora en general, con un 27% del stock total). En el campo de la industria, cuatro sectores - química, caucho y plástico, automotriz, metales comunes y alimentos, bebidas y tabaco-, representaban el 80% del total de IED. Por su parte, un 60% de la IED en servicios correspondía a comunicaciones, el sector eléctrico, las entidades financieras y el comercio.

En cuanto a orígenes de la IED, a fines de 2007 el 59% correspondía a Europa, 20% a América del Norte, 12% a América del Sur y 7% a América Central (fundamentalmente correspondiente a paraísos fiscales) –cuadro 7. El análisis por país mostraba que España (US\$ 22.260 millones) y Estados Unidos (US\$ 12.643 millones) poseían casi el 50% de las inversiones directas en Argentina a fines de 2007. A continuación, se ubicaban Holanda (US\$ 5.566 millones), Chile (US\$ 3.527 millones), Brasil (US\$ 3.470 millones) y Luxemburgo (US\$ 3.287 millones).

Cuadro 7. Stock de IED en Argentina por país de origen, 2007 (%)

País/región	Participación en stock total
Europa	59
España	30
Holanda	8
Luxemburgo	4
Francia	4
Alemania	3
Reino Unido	2
Suiza	2
Italia	2
América del Norte	20
Estados Unidos	17
Canada	2
América del Sur	12
Chile	5
Brasil	5
Uruguay	2
América Central y Caribe	7
Islas Caiman	3
Bermuda	2
Asia	1
Oceanía	0
África	0
Otros Países	2

Fuente: Elaboración propia en base a datos del BCRA.

La tenencia de IED es un fenómeno bastante concentrado en el caso argentino. Las mayores 10 empresas receptoras de IED representaban en 2007 el 24% de las inversiones directas en empresas del país, mientras que las primeras 200 empresas concentraban las tres cuartas partes de la misma (recordemos que el relevamiento que comentamos detectó más de 2300 empresas con IED en total en el país).

A su vez, las empresas con IED acumulaban el 65% del total de la deuda externa del sector privado no financiero argentino a fines de diciembre de 2007 y concretaron el 76% de las exportaciones argentinas de bienes del año 2007.

El comportamiento exportador de las empresas con IED varía según los sectores. Por un lado, las empresas con IED acumularon en 2007 el 87% de las exportaciones de recursos naturales, en contraste con un 64% para el caso de la industria manufacturera. A su vez, también es distinto el patrón geográfico de las exportaciones: Asia compró el 43% de las exportaciones de oleaginosas y cereales realizadas por empresas con IED, y la Unión Europea otro 24% -siempre en 2007. En contraste, el MERCOSUR concentró el 43% de las ventas externas de las empresas de IED en el sector manufacturero, frente al 22% que

cubría para los demás exportadores manufactureros -lo cual refleja, además, el alto grado de especialización exportadora intra Mercosur de las filiales de EMN manufactureras, hecho particularmente notable en los casos de la industria automotriz (60%) y la química, caucho y plástico (58%)-.

2. El marco legal para la IED y las empresas transnacionales en Argentina

Con la asunción del gobierno militar en 1976 comienza a liberalizarse el régimen legal relacionado con la IED, desmantelándose buena parte de las restricciones y regulaciones que habían sido introducidas en años previos (en particular entre 1973 y 1975) y cambiando el énfasis desde el control hacia la promoción de la IED.

Así, en 1976 se dicta la ley 21.382 que garantiza la igualdad de derechos y obligaciones con los inversores nacionales y permite la incorporación de bienes de capital usados, la capitalización de bienes inmateriales y flexibiliza sustancialmente las condiciones para la remisión de utilidades y la repatriación de capitales.

Luego de varios años sin novedades legislativas en este ámbito, la llegada al poder de la administración Menem en 1989 deriva en una profundización del proceso de liberalización de la IED. A partir de dicho año se dejó sin efecto la aprobación previa para las inversiones extranjeras en informática, telecomunicaciones y electrónica. Se mantuvo, en tanto, el requisito de autorización para los sectores de defensa y seguridad nacional, energía, medios de comunicación, educación y entidades financieras y seguros, excepto bancos. Paralelamente, la ley de reforma del Estado fijó el marco legal del proceso de privatización de empresas públicas y autorizó el ingreso de capital extranjero en el programa de privatizaciones de servicios sanitarios, electricidad, gas, telecomunicaciones y correos. Al mismo tiempo, se declaró optativa la inscripción en el Registro de Inversiones Extranjeras¹⁰.

Poco más adelante, en septiembre de 1993, se aprobó un nuevo texto de la Ley 21.382 de Inversiones Extranjeras, que acentuó la tendencia hacia la liberalización (incorporando en parte modificaciones que ya se habían producido mediante otros textos legales de carácter sectorial o específico). Esta ley, que rige actualmente, no establece requisitos, plazos ni condiciones para la remisión de dividendos -los cuales están exceptuados, además, de cualquier tributación específica- y la repatriación de capitales -aunque esto no impidió que se impusieran restricciones temporarias a consecuencia de la crisis de 2001 (las cuales fueron, en su mayoría, eliminadas a comienzos de 2003). Tampoco hay exigencias de ningún tipo para materializar inversiones con capital extranjero. Las empresas extranjeras pueden utilizar cualquier estructura corporativa reconocida por la ley local, participar en programas de investigación con financiamiento público y acceder al crédito en igualdad de condiciones que las argentinas.

En cuanto al sistema financiero, en 1994 se determinó la eliminación del "principio de reciprocidad" (por el cual el Banco Central de la República Argentina sólo consideraba los pedidos de apertura de filiales bancarias por parte de instituciones provenientes de países que aseguraban igual trato a las instituciones financieras argentinas) y se garantizó igual tratamiento para los bancos de capital extranjero y local.

Asimismo, se liberalizaron algunas actividades que permanecían bajo régimen de aprobación previa, se autorizó el otorgamiento de licencias para la explotación y exploración de minas y yacimientos de petróleo y gas -sin alterarse el régimen de propiedad estatal- y se desreguló la comercialización interna y externa de petróleo crudo y combustibles. Al presente, si bien la legislación no establece restricciones a la participación del capital

¹⁰. La inscripción proporcionaba la base para el cálculo de la remisión autorizada de utilidades y para el cumplimiento de los plazos y condiciones establecidos para repatriar capitales. Esta medida pierde relevancia al establecerse libertad plena en el mercado cambiario a principios de 1990.

extranjero en casi ningún sector de la economía¹¹, existen reglamentaciones específicas que restringen su acceso en ciertos casos -por ejemplo, la propiedad inmueble en las zonas de frontera (INTAL, 1997). En muchos sectores de servicios también existen regulaciones a nivel municipal o provincial que limitan las inversiones extranjeras¹².

Una medida significativa en materia de garantías para los inversores extranjeros fue la firma, en noviembre de 1991, del Decreto 2428, por el cual la Argentina adhería al Convenio Constitutivo del Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (OMGI) del Banco Mundial. En el mismo sentido operó la adhesión al CIADI en 1994. Asimismo, se encuentran en vigencia convenios para evitar la doble tributación con otros países (Alemania, Austria, Brasil, Chile, España, Francia, Italia, etc.¹³).

Argentina asimismo firmó, entre 1992 y 2000, un total de 51 tratados bilaterales de inversión (TBIs). Más de la mitad (29) fueron firmados con países no pertenecientes a la OECD, con muchos de los cuales Argentina tiene intereses de inversiones muy limitados. La mayoría de los acuerdos fueron firmados con países de América (15) y la Unión Europea (13). También hay nueve acuerdos firmados con Europa Oriental y países asiáticos y cinco más con países africanos.

Los TBIs firmados por Argentina tienen una estructura similar pero sus contenidos difieren en los detalles. Un TBI típico, cuya duración oscila entre 5 y 15 años, define qué constituye la inversión, el inversor, las ganancias y el territorio; establece estándares de tratamientos “absolutos” y “relativos” (del tipo de cláusulas de “nación más favorecida”¹⁴ y “trato nacional”); determina las condiciones bajo las cuales las expropiaciones “directas” o “indirectas” pueden ser llevadas a cabo, establece los derechos del inversor teniendo en cuenta la transferencia de beneficios y capital; determina los procedimientos disponibles para la resolución de disputas inversor-Estado y Estado-Estado y establece la duración del acuerdo (Bouzas y Chudnovsky, 2004). En general, además, estos acuerdos no incluyen restricciones o cláusulas de salvaguarda relativas a la remisión de utilidades o la repatriación de capitales.

Las mayores diferencias sustantivas de contenido de los TBIs firmados por Argentina giran en torno a cuatro temas principales: a) si los acuerdos incluyen la fase de admisión (por ejemplo, el acuerdo con los EE.UU) o sólo se refieren a la etapa post-entrada (es el caso de los firmados con los países de la Unión Europea); b) la inclusión explícita de excepciones de determinados sectores a los estándares “relativos” de tratamientos (esto ocurre en el caso del acuerdo con los EE.UU.); c) la definición de lo que constituye un inversor; d) los procedimientos aplicables a las disputas inversor-Estado (algunos TBIs establecen que antes del arbitraje internacional las demandas deben iniciarse localmente, mientras que otros abren la elección –irrevocable- para el inversor entre las dos vías) (Bouzas y Chudnovsky, 2004).

Como se mencionó antes, toda esta batería de disposiciones normativas tendientes a dar garantías a los inversores extranjeros no impidieron la acumulación de conflictos y reclamos cruzados entre inversores y gobierno a la salida de la Convertibilidad, hecho previsible considerando que esta última vino acompañada de una generalizada ruptura de contratos. Aquí es interesante citar el trabajo de Mortimore y Stanley (2006), quienes argumentan que aún cuando un país firme tratados y acuerdos que dan fuertes garantías a los inversores extranjeros, “la experiencia argentina reciente sugiere que, ante una crisis múltiple, los gobiernos democráticos privilegian las necesidades de sus electores por sobre las

¹¹. Una excepción es el sector medios de comunicación, donde la inversión extranjera no puede superar el 30% del capital de las empresas que operan en esa actividad.

¹². Según Campos (1998), una de las áreas más conflictivas en materia de IED han sido las autorizaciones locales para el establecimiento de supermercados o parques de diversión en ciertas localidades.

¹³. Existe un convenio de doble tributación negociado con los EEUU, pero que nunca fue ratificado.

¹⁴. Como señalan Bouzas y Chudnovsky (2004), esta cláusula permite la “multilateralización” de diversos compromisos asumidos por el país en los distintos TBIs.

demandas de los inversores extranjeros”. Asimismo, señalan que las garantías pueden llegar a ser excesivas, lo cual puede generar costos elevados, que a la larga se tornan insostenibles, favoreciendo el tipo de situación recién descrita para el caso argentino.

Para dar una idea del grado de avance de la liberalización de la IED vis a vis otros países del mundo y de la región, puede ser útil recurrir al Index of Economic Freedom elaborado por la Heritage Foundation. En el ranking para 2009 la Argentina aparece posicionada con un índice de 50 en cuanto a libertad para la inversión extranjera, sobre un total de 100, lo cual supone que está en el promedio para el mundo y para la región de América Latina y el Caribe con relación a dicho indicador¹⁵. Sin embargo, en 2001 la Argentina aparecía con un indicador de 70, lo cual es indicativo de la introducción de algunos controles en el mercado de capitales fundamentalmente desde ese año hasta ahora. De todos modos, en lo que hace al tratamiento de la IED, como se dijo antes, la Argentina aparece como un país con un relativamente alto grado de liberalización, y en este sentido es importante tener en cuenta que los mencionados controles, o los antes citados conflictos con privatizadas o bancos, afectaron tanto a empresas locales como extranjeras, y obedecen a impactos de políticas económicas generales y no de medidas específicas para la IED.

3. Breve análisis de los impactos de la IED en Argentina

La evaluación del impacto de la IED en Argentina –como en cualquier otro país- es un asunto complejo, dada la multiplicidad de variables involucradas y la dificultad para encontrar los datos o informaciones necesarias y relevantes para el análisis. En esta sección reportamos los resultados de algunos trabajos previos sobre el tema, en donde se abordan un conjunto de indicadores que pueden resultar representativos del fenómeno que intentamos analizar.

La contribución de la IED al desarrollo económico de los países receptores depende fundamentalmente del impacto de la presencia de las EMN -las cuales canalizan el grueso de los flujos de inversión extranjera- sobre las economías en las cuales se instalan.

Las filiales de EMN gozan de “ventajas de propiedad” derivadas del acceso a las tecnologías de producto y de proceso y las prácticas organizacionales, productivas, comerciales y ambientales de sus casas matrices. Así, dichas filiales -en particular cuando se instalan en países en desarrollo- generalmente tienen, *vis a vis* sus competidores locales, una mayor productividad y una superior capacidad de lanzar nuevos productos y procesos productivos al mercado.

Asimismo, la IED debería tener un impacto sobre las corrientes de comercio de los países receptores, considerando que las filiales de EMN se integran en redes corporativas que, teóricamente, facilitarían el intercambio de bienes y servicios con otras filiales, la casa matriz e, incluso, con terceras partes (proveedores, etc.). Por un lado, en función tanto de sus superiores niveles de productividad como de su mayor facilidad de acceso a los mercados extranjeros, se puede suponer que las EMN tendrán una mayor propensión a exportar que las firmas locales. Por otro, se puede pensar que en función de su mayor posibilidad de abastecerse desde el exterior, tanto de insumos y bienes finales, como de bienes de capital, las filiales de las EMN tenderán a operar con una mayor propensión a importar que las empresas locales.

¹⁵ Entre los factores considerados para elaborar el índice aparecen la existencia o no de una ley sobre IED que defina procedimientos y normativas a aplicarse a las EMN, si el gobierno asegura un tratamiento justo e igualitario de las inversiones extranjeras, si hay restricciones para el acceso a divisas, si hay tratamiento equivalente para empresas locales y extranjeras, si existen restricciones a pagos, transferencias y transacciones de capital y si hay sectores restringidos a la IED.

Sin embargo, en años recientes la IED en muchos países, incluida la Argentina, se ha orientado en fuerte medida hacia sectores no transables (e.g. servicios públicos), en donde naturalmente la posibilidad de generar flujos exportables es baja. Asimismo, en la medida en que buena parte de la IED estuvo, especialmente en los '90, asociada a fusiones y adquisiciones, los impactos sobre el comercio exterior pueden tomar tiempo en aparecer, en la medida en que se necesita una reestructuración de las empresas adquiridas para orientarlas más hacia los mercados externos.

Más allá de los efectos directos de la IED, también importan los efectos indirectos, esto es, aquellos que recaen sobre las empresas de capital nacional. En el caso de la productividad, por ejemplo, podrían surgir “derrames” (*spillovers*) positivos para las firmas de los países receptores, que se manifestarían por distintas vías:

1. El mejoramiento del capital humano mediante la eventual disponibilidad para las firmas o instituciones locales de operarios, técnicos e ingenieros, capacitados por las filiales en actividades de producción, comercialización y/o innovación.
2. El ingreso de nuevas EMN o el aumento en la competitividad de las filiales ya instaladas puede elevar el nivel de competencia en el mercado doméstico e inducir a las firmas locales que compiten con las extranjeras a elevar su productividad y/o a mejorar la calidad de sus productos (sea realizando inversiones y/o beneficiándose de “filtraciones de conocimiento” desde las filiales) –i.e. derrames “horizontales” o intra-sectoriales-.
3. Las firmas locales pueden beneficiarse de las tecnologías y prácticas organizacionales de las EMN, a través de los mayores requerimientos de calidad, precio y/o plazo de entrega que las filiales suelen exigir a sus proveedores y de la eventual asistencia técnica que les brinden para satisfacer dichos requerimientos –i.e. derrames “verticales” o inter-sectoriales-.

Mientras que las filiales de EMN tendrían incentivos a evitar los derrames “horizontales”, podrían verse estimuladas a promover los derrames verticales o inter-sectoriales. Este tipo de derrames probablemente no perjudique a las EMN, y eventualmente podría beneficiarlas en la medida en que vuelva más productivos y eficientes a sus clientes y/o proveedores (Kugler, 2000).

Las filiales de EMN podrían generar también derrames en materia de ingreso a mercados externos, en la medida en que su actividad de exportación pueda reducir el costo de acceso a información sobre los mercados externos y/o facilitar un proceso de aprendizaje exportador para las firmas locales, ya sea por efecto demostración o por generar una mayor competencia.

Sin embargo, los derrames, o efectos indirectos, no siempre serán positivos. Por ejemplo, pueden aparecer derrames de productividad negativos cuando las firmas domésticas se ven forzadas a reducir su producción -y esto lleva a una menor productividad en sus establecimientos- ante la creciente presencia en el mercado de firmas extranjeras (Aitken y Harrison, 1999). Los derrames verticales negativos, en tanto, pueden aparecer cuando, por ejemplo, los proveedores locales son desplazados del mercado como consecuencia de un sesgo de las filiales en favor de proveedores extranjeros.

Lo discutido hasta ahora trata básicamente sobre efectos “microeconómicos” de la IED. Correspondientemente, los trabajos respectivos a nivel empírico usualmente se basan en datos a nivel firma. Sin embargo, también se ha discutido acerca de la relación entre IED y crecimiento, tema que, naturalmente, debe ser tratado a nivel país. En este caso, la discusión usualmente no sólo explora el impacto de la IED sobre el crecimiento del PBI de los países receptores, sino que también analiza la causalidad inversa, esto es, si es el crecimiento el que motiva a la IED (esto es plausible fundamentalmente para las inversiones *market seeking*).

De hecho, el vínculo entre IED y crecimiento se da vía inversión doméstica, por lo cual es usual que se testeé en primer lugar si la IED impacta o no sobre dicha variable. En principio,

aquí se analizan dos temas: a) si la IED per se contribuye a la inversión bruta doméstica; ii) si la IED hace que los inversores locales inviertan más (crowding in) o menos (crowding out) que lo que hubieran invertido en ausencia de IED. En este punto, es importante señalar que, para el primer efecto, un hecho crucial es determinar si la IED es *greenfield* o llega en forma de compra de empresas existentes, ya que en este último caso, al menos en el momento inicial de la inversión, no hay aporte nuevo a la formación de capital en el país receptor.

Finalmente, la IED también tiene impactos en lo social. Por un lado, la IED podría generar nuevos empleos, especialmente si es de tipo *greenfield*. Sin embargo, podría también tener impactos negativos sobre el empleo, por ejemplo, si las EMN que adquieren empresas de capital nacional reemplazan a proveedores locales por importaciones o si concentran parte de sus funciones en otra filial. Asimismo, las empresas locales –que usualmente usan técnicas más trabajo-intensivas que las EMN- podrían verse desplazadas de sus mercados por la presencia masiva de firmas extranjeras. La IED también puede tener efectos distributivos adversos si, por ejemplo, las EMN tienen un sesgo a emplear trabajo calificado y, por tanto, contribuyen a ampliar la brecha salarial entre personas con diferentes niveles de calificación.

A continuación revisamos la evidencia disponible para el caso argentino sobre los impactos de la IED en las áreas mencionadas.

i) Productividad

En base a un panel de firmas manufactureras con datos para el período 1992-2001, construido a partir de dos encuestas de innovación realizadas en los últimos años (INDEC-SECYT, 1998; INDEC-SECYT-CEPAL, 2003), un estudio constató que las filiales de EMN exhiben mayores niveles de productividad que las firmas nacionales. Si bien no se encuentra evidencia acerca de la existencia de generalizados derrames positivos ni negativos derivados de la presencia de EMN para las firmas domésticas -esto es válido tanto para los derrames horizontales como para los verticales-, el trabajo muestra que las firmas nacionales que poseen altas capacidades de absorción –medidas a través de un indicador que combina variables vinculadas a capital humano, actividades de innovación y uso de técnicas modernas de gestión- reciben derrames positivos de la presencia de EMN en su misma rama (Chudnovsky *et al.*, 2008).

En un estudio sobre el mismo panel, pero focalizado en las empresas que fueron adquiridas por inversores extranjeros (i.e. aquellas que “cambiaron de manos” durante el período bajo análisis), se encontró evidencia de que el cambio de manos desde nacional a extranjera tuvo un efecto positivo sobre la productividad de las firmas adquiridas. Estos resultados se obtuvieron controlando por diversas características observables y no observables de las empresas analizadas. En tanto, en dicho estudio tampoco se encuentra evidencia acerca de la existencia de derrames verticales u horizontales sobre las empresas nacionales (Chudnovsky *et al.*, 2007).

Finalmente, un trabajo de Chudnovsky *et al* (2006) muestra que en los sectores con protección efectiva elevada la presencia de EMN generó efectos negativos sobre la productividad de las firmas locales. Asumiendo que la IED que va hacia sectores altamente protegidos es fundamentalmente *market seeking*, este hallazgo podría indicar que dicho tipo de IED genera principalmente impactos negativos sobre los competidores locales de las EMN en dichos sectores, en tanto los lleva a perder escala y, por ende, productividad.

ii) Comercio exterior

En un estudio con datos de panel para 1992-2001, Chudnovsky *et al* (2007) encuentran que las empresas que fueron adquiridas por inversores extranjeros exportan e importan más (tanto en valores absolutos como con relación a la facturación), luego del cambio de

propiedad, que las empresas nacionales, controlando por diversas características observables y no observables de las empresas analizadas. Este efecto se da en forma gradual, esto es, el progreso hacia una mayor apertura comercial no ocurre en forma inmediata tras la compra sino que se da gradualmente a lo largo de los años. En lo que respecta a derrames verticales u horizontales sobre las empresas nacionales (esto es, si la presencia extranjera ayuda a las firmas nacionales a ingresar en los mercados de exportación), en dicho estudio no se obtiene evidencia acerca de su existencia.

En tanto, también se han realizado trabajos que buscan analizar no sólo el desempeño comercial general de las EMN, sino también las características del comercio exterior de ese tipo de firmas. En ese sentido, (Chudnovsky y López, 2001) muestran que las filiales instaladas en Argentina tenían un patrón de comercio esencialmente asimétrico, en tanto que el contenido tecnológico de sus exportaciones era claramente inferior al de sus importaciones. A su vez, el peso de los países desarrollados –y en particular de las respectivas regiones de origen de las filiales- en la pauta importadora era superior al que tenían en las exportaciones, especialmente cuando se trataba de bienes manufacturados (esto no ocurre con las EMN que operan en sectores basados en recursos naturales, en donde las exportaciones sí se dirigen en gran medida hacia países desarrollados).

iii) Innovación

En un estudio realizado sobre insumos y resultados del proceso innovativo en la industria manufacturera en 1992-2001 el origen del capital de la empresa no resultó ser una variable explicativa ni del nivel de gastos en I&D (relativo a ventas) ni de la posibilidad de lanzar innovaciones al mercado (Chudnovsky *et al*, 2007).

Por otra parte, en el antes mencionado estudio de Chudnovsky *et al* (2007), se encuentra que las firmas adquiridas por inversores extranjeros tenían una mayor probabilidad de introducir nuevos productos o procesos al mercado *vis a vis* las firmas locales. Sin embargo, la adquisición de firmas locales por EMN no impactaba sobre el nivel de gastos en I&D ni tampoco se registraban derrames horizontales o verticales hacia las firmas nacionales. En este punto es importante señalar que las filiales de EMN pueden ser más innovadoras que las firmas locales sin gastar más en I&D debido a que reciben nuevos productos y procesos desde otras filiales y/o las respectivas casas matrices.

Sin embargo, cabe acotar que la adquisición de una firma local por parte de inversores extranjeros aumenta la probabilidad de que las firmas proveedoras del sector en el que la adquisición tuvo lugar lancen o adopten nuevas tecnologías -esto es, hay derrames verticales positivos en el área innovación-. Esto podría indicar que los cambios de manos hacia propietarios extranjeros inducen una mayor actividad innovadora en los proveedores, hecho no sorprendente considerando que usualmente las filiales de EMN tienen mayores exigencias en materia de proveedores que sus pares locales.

iv) Inversión

Un trabajo de Bittencourt *et al* (2006) explora esta cuestión a través de dos metodologías: un análisis de las relaciones de integración y causalidad entre las series de IED, inversión y PBI para los países del MERCOSUR y el uso de un modelo de crecimiento con paneles de países (en ambos casos tomando el período 1950-2004). El mismo hallazgo se repite si solo se toma el período 1970-2004. En suma, en ninguno de los dos casos se encuentra evidencia de que la IED genere crecimiento en Argentina (aunque tampoco parece haberlo afectado negativamente), aunque sí se comprueba, débilmente, la relación inversa. Los autores tampoco encuentran un impacto positivo de la IED sobre la inversión.

v) Empleo y salarios

Trabajando con el mismo panel de empresas anteriormente mencionado, Chudnovsky *et al* (2007) no encuentran evidencia de que la adquisición por parte de inversores extranjeros de una firma local haya impactado en el número total de sus trabajadores. Asimismo, tampoco encuentran *spillovers* –ni horizontales ni verticales- de la presencia extranjera sobre el empleo total de las firmas domésticas. En suma, la IED no parece haber generado ni destruido empleos de manera generalizada, ni a nivel directo ni indirecto.

En cambio, los autores encuentran que el coeficiente entre trabajadores calificados y el total de trabajadores se incrementó cuando las firmas locales fueron adquiridas por inversores extranjeros. Esto refleja el hecho de que las EMN usualmente demandan personal de mayor nivel de calificación que las firmas locales, lo cual probablemente tiene que ver, entre otros factores, con el tipo de técnicas que emplean.

El mismo estudio busca analizar la relación entre IED y salarios utilizando un enfoque basado en datos provenientes de las encuestas de hogares. En particular, se testea si en los sectores donde la presencia extranjera es mayor son aquellos en donde, *ceteris paribus*, se observa un mayor incremento de la desigualdad salarial.

Los autores no encuentran evidencia de efectos de la presencia de la IED sobre el salario promedio. Este resultado es robusto a una serie de especificaciones y controles alternativos. En cambio, hallan evidencia de un efecto de la presencia extranjera sobre el diferencial salarial –o premio- de los trabajadores calificados del sector manufacturero. En base a los resultados de las regresiones se desprende que un aumento del 10% en la presencia extranjera origina un incremento del 1,02% en los salarios de los trabajadores calificados.

En resumen, los resultados confirman que la mayor presencia de IED lleva a un incremento del premio salarial para los trabajadores calificados. Ello coincide con el resultado de que las EMN emplean relativamente una proporción mayor de trabajadores calificados. Por lo tanto, la IED parece haber contribuido a la expansión de la desigualdad salarial en Argentina en el período analizado (aunque por cierto, se trata de un efecto no buscado, y que como decíamos antes deriva fundamentalmente del tipo de tecnologías que emplean las filiales de ET).

vi. Conclusiones de la evidencia disponible

Resumiendo la evidencia aquí presentada, podemos decir que ella no sugiere que la IED sea una panacea para el crecimiento ni para mejorar generalizadamente el desempeño empresario en Argentina, tal como tendían a suponer, explícita o implícitamente, los sostenedores del llamado “Consenso de Washington”, que inspiró la ola de reformas de los ‘90. Sin embargo, tampoco avala la percepción mayoritariamente negativa hacia la IED que se ha extendido en los últimos años.

Los impactos macroeconómicos de la IED no han sido significativos, ya que su efecto sobre el crecimiento del PBI y la inversión doméstica no fue positivo ni negativo. Esto no sorprende a la luz del hecho de que muchos de los estudios más recientes realizados sobre el tema por diversos autores para otros países/regiones apuntan en la misma dirección. En contraste, los impactos microeconómicos y sociales de la IED parecen haber sido más fuertes, aunque con signos heterogéneos, a saber:

- 1) Las filiales de EMN son más productivas y comercian más (tanto en valores absolutos como en proporción a las ventas) que las firmas locales.
- 2) Las adquisiciones de empresas locales por parte de firmas extranjeras no tuvieron efectos sobre el nivel de gastos en I&D de las firmas adquiridas, pero aumentaron la probabilidad de que estas últimas introduzcan nuevos productos y/o procesos.
- 3) La IED no ha generado derrames, ni positivos ni negativos, para las firmas locales, con dos excepciones: a) las firmas locales con altas capacidades de absorción recibieron derrames positivos de la presencia de EMN en su mismo sector; b) las firmas proveedoras

de sectores en donde se ha profundizado la presencia extranjera incrementan su probabilidad de lanzar nuevos productos o procesos al mercado. Ello puede ser interpretado en el sentido de que las firmas domésticas necesitan mejorar sus activos tecnológicos para poder convertirse en proveedores de las EMN.

4) Contrariamente a lo que muchas veces se asume en Argentina, no se encuentra evidencia de que el empleo total haya aumentado (o disminuido) como resultado de la adquisición de una firma doméstica por parte de inversores extranjeros. Lo mismo ocurre con los salarios. Sin embargo, estas adquisiciones tuvieron un impacto en la composición del empleo, ya que incrementan la participación del empleo calificado en el empleo total.

5) La presencia de IED tuvo un impacto positivo en el diferencial salarial para los trabajadores calificados, por lo cual contribuyó a incrementar la brecha con los ingresos de los trabajadores no calificados.

En resumen, estos resultados parecieran sugerir que los inversores extranjeros han transferido *inputs* (como tecnologías de organización y producción) a las firmas adquiridas, lo cual les permitió lanzar nuevos productos, incrementar su productividad laboral y comerciar más con el exterior, para lo cual no fue necesario incrementar el nivel de las actividades de I&D en las empresas compradas, ya que las filiales de EMN pueden acceder a las tecnologías disponibles en sus respectivas corporaciones. Los derrames de estos procesos hacia las firmas locales, en tanto, han sido limitados y heterogéneos, dependiendo fundamentalmente de las capacidades de esas firmas y sus posibilidades de vincularse con las filiales extranjeras.

A su vez, la IED no parece haber generado *per se* desempleo, aunque sí puede haber contribuido al incremento en la desigualdad de la distribución del ingreso. Sin embargo, es probable que el impacto de la IED sobre la inequidad haya sido inferior al de otros factores, tales como la liberalización comercial, el desigual acceso a la educación o el desempleo –ver Gasparini *et al* (2001), para un análisis de este tema-.

4. La presencia de las EMN en el empleo

Lo que sigue se basa en un informe preparado por Rojo Brizuela *et al* (2009), quienes analizan la información recopilada en el Directorio de Multinacionales que ha elaborado el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.

Según dicho directorio, las filiales de EMN que operaban en la Argentina en los sectores de industria, comercio y servicios en el año 2007 eran 1.196 (se excluyen las actividades primarias, construcción y suministro de electricidad, gas y agua) –casi el 90% de esas empresas estaban instaladas antes de la devaluación de 2001. Dichas filiales ocupaban, en promedio, más de 450 personas y en su conjunto empleaban a cerca de 550.000 personas, dando cuenta de casi el 12% del total de ocupados en esos sectores, cuando solamente representan el 0,3% del total de empresas (cuadro 8).

Cuadro 8. La presencia de las transnacionales en el empleo. 2007

Sector	Empresas			Empleo		
	Multi	Total	Participación %	Multi	Total	Participación %
Industria manufacturera	455	57.176	0,8%	204.019	1.147.675	17,8%
Comercio al por mayor y al por menor	227	139.855	0,2%	85.014	952.609	8,9%
Hotelería y restaurantes	23	20.666	0,1%	20.332	199.046	10,2%
Transporte, almacenamiento y comunic.	122	48.308	0,3%	81.155	472.042	17,2%
Intermediación financiera y otros ss. financieros	76	5.024	1,5%	36.053	155.214	23,2%
Servicios inmobiliarios, empresariales y alquiler	247	83.946	0,3%	107.831	742.808	14,5%
Enseñanza	6	7.491	0,1%	416	356.867	0,1%
Servicios sociales y de salud	1	21.079	0,0%	2.452	190.238	1,3%
Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	39	66.470	0,1%	6.658	401.673	1,7%
TOTAL	1.196	450.016	0,3%	543.928	4.618.171	11,8%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Más del 60% de las filiales de EMN están en diversos rubros de comercio y servicios, en tanto que el resto opera en la industria. Dentro de esta última, se destacan los sectores de alimentos, químicos y automotriz (cuadro 9), que son los mayores receptores de IED en la Argentina en el aparato manufacturero.

Cuadro 9. Empresas transnacionales y empleo, por sector. 2007

Sector	Empresas		Empleo	
	Cantidad	Estructura	Cantidad	Estructura
Industria manufacturera	455	38%	204.019	38%
Alimentos	73	6,1%	63.474	11,7%
Tabaco	3	0,3%	4.269	0,8%
Productos textiles	13	1,1%	1.625	0,3%
Confecciones	4	0,3%	2.165	0,4%
Cuero	7	0,6%	5.594	1,0%
Madera	5	0,4%	705	0,1%
Papel	14	1,2%	8.338	1,5%
Edición	20	1,7%	2.352	0,4%
Productos de petróleo	9	0,8%	13.969	2,6%
Productos químicos	98	8,2%	28.640	5,3%
Productos de caucho y plástico	20	1,7%	6.265	1,2%
Otros minerales no metálicos	16	1,3%	6.079	1,1%
Metales comunes	9	0,8%	11.643	2,1%
Otros productos de metal	21	1,8%	2.074	0,4%
Maquinaria y equipo	39	3,3%	6.098	1,1%
Maquinaria de oficina	2	0,2%	156	0,0%
Aparatos eléctricos	14	1,2%	2.144	0,4%
Radio y televisión	5	0,4%	1.445	0,3%
Instrumentos médicos	4	0,3%	176	0,0%
Automotores	65	5,4%	34.227	6,3%
Otros equipo de transporte	2	0,2%	1.138	0,2%
Muebles	11	0,9%	1.418	0,3%
Reciclamiento de desperdicios y desechos	1	0,1%	28	0,0%
Comercio al por mayor y al por menor	227	19,0%	85.014	15,6%
Hotelería y restaurantes	23	1,9%	20.332	3,7%
Transporte, almacenamiento y comunic.	122	10,2%	81.155	14,9%
Intermediación financiera y otros ss. financieros	76	6,4%	36.053	6,6%
Servicios inmobiliarios, empresariales y alquiler	247	20,7%	107.831	19,8%
Enseñanza	6	0,5%	416	0,1%
Servicios sociales y de salud	1	0,1%	2.452	0,5%
Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	39	3,3%	6.658	1,2%
TOTAL	1.196	100,0%	543.928	100,0%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

El 10% de las filiales con más de 1000 ocupados daba cuenta del 70% de la ocupación generado por las EMN en Argentina. Las 30 firmas de mayor nivel de ocupación explican alrededor del 40% del empleo generado. Esto muestra, nuevamente, lo concentrada de la presencia de las EMN en el país (cuadro 10).

Cuadro 10. Transnacionales por tramo de empleo. 2007

Tramo de empleo	Empresas		Empleo	
	N°	%	N°	%
Menos de 30	382	32%	4.701	1%
30 a 100	270	23%	15.727	3%
100 a 400	299	25%	61.807	11%
400 a 1.000	128	11%	79.797	15%
más de 1.000	117	10%	381.896	70%
Total	1.196	100%	543.928	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

El 43% de las empresas registradas por el directorio de multinacionales tiene su casa matriz en EE.UU. y otro 40% en los principales países de la Unión Europea: Alemania, Italia, Francia y España. En tercer lugar se destaca el resto de los países europeos (8,4% del total), en cuarto lugar Brasil y Chile (4,8% entre ambos) y finalmente el resto de países (2,9%).

Interesantemente, el peso de las filiales estadounidenses y de los cuatro principales países europeos en el empleo es algo menor (40% y 34% respectivamente) al que tienen en términos de número de empresas, mientras que lo contrario ocurre con el resto de los países europeos (13%) y Brasil y Chile (8,6%) –cuadro 11-.

Cuadro 11. Transnacionales por origen del capital. 2007

Origen agregado	Origen del capital	Empresas	Particip %	Empleo	Particip %
EE.UU.	EE.UU.	516	43,1%	224.568	41,3%
Alem. Ita, Fran y Esp.		487	40,7%	186.440	34,3%
	Alemania	182	15,2%	53.793	9,9%
	España	179	15,0%	70.631	13,0%
	Francia	58	4,8%	40.309	7,4%
	Italia	68	5,7%	21.706	4,0%
Resto europeos		100	8,4%	72.952	13,4%
	Austria	3	0,3%	768	0,1%
	Belgica	18	1,5%	6.477	1,2%
	Dinamarca	6	0,5%	2.626	0,5%
	Finlandia	2	0,2%	187	0,0%
	Holanda	14	1,2%	23.412	4,3%
	Irlanda	2	0,2%	686	0,1%
	Suecia	8	0,7%	2.047	0,4%
	Suiza	16	1,3%	20.041	3,7%
	Gran Bretaña	29	2,4%	16.615	3,1%
	Escocia	1	0,1%	37	0,0%
	Noruega	1	0,1%	56	0,0%
Brasil y Chile		58	4,8%	47.010	8,6%
	Brasil	31	2,6%	16.090	3,0%
	Chile	27	2,3%	30.920	5,7%
Resto		35	2,9%	12.959	2,4%
	Australia	3	0,3%	1.863	0,3%
	Canadá	6	0,5%	1.911	0,4%
	Dubai	1	0,1%	567	0,1%
	Hong Kong	2	0,2%	542	0,1%
	India	1	0,1%	366	0,1%
	Israel	1	0,1%	606	0,1%
	Japón	14	1,2%	4.008	0,7%
	Corea del Sur	1	0,1%	34	0,0%
	México	3	0,3%	2.884	0,5%
	Uruguay	2	0,2%	27	0,0%
	Venezuela	1	0,1%	151	0,0%
TOTAL		1.196	100%	543.928	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

El empleo agregado de las casi 1200 EMN registradas en el directorio creció entre 2005 y 2007 un 22%, tasa superior a la de las empresas de capital local (17%) –cuadro 12. En ese marco, las firmas que más incrementaron su nivel de empleo son las de informática (50%) – muchas de las empresas de este grupo son de reciente instalación, de comercio al por menor (40%) y de automotores (35%) –cuadro 13-.

Cuadro 12. Dinámica del empleo en los distintos segmentos empresarios, 2005-2007

	2005	2006	2007	Var. 05-07
Total del empleo	3.945	4.297	4.655	18%
Empleo multinacionales	445	485	544	22%
Empleo total - multinacionales	3.500	3.812	4.111	17%
Multinacionales / Total	11,3%	11,3%	11,7%	

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Cuadro 13. Variación del empleo en las transnacionales por sector. 2005-2007

Rama agregada	2005	2006	2007	Var. 05-07
Servicios a las empresas	73.554	82.830	92.720	26%
Comercio al por menor	50.078	52.356	69.992	40%
Comercio al por mayor	11.264	12.318	13.350	19%
Hoteles y restaurantes	17.412	18.543	20.332	17%
Infomática	8.989	10.990	13.662	52%
Telecomunicaciones	44.153	50.210	56.527	28%
Financieros y conexos	28.599	30.765	36.053	26%
Alimentos	56.791	59.635	63.474	12%
Automotores	25.432	29.692	34.227	35%
Químicos	25.772	27.415	28.640	11%
Metalmecánica	17.787	18.989	19.815	11%
Transporte y logística	20.309	22.910	24.628	21%
Resto de ramas (no perdidas)	64.622	68.203	70.510	9%
TOTAL	444.759	484.854	543.928	22%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

En ese contexto, hubo un desempeño heterogéneo de las EMN en cuanto a incorporación de empleo. En los sectores automotriz, metalmecánica, informática y telecomunicaciones el 50% o más de las empresas transnacionales había registrado incrementos en su nivel de empleo superiores al promedio de sus respectivos sectores. En contraste, en comercio (al por mayor y menor) hoteles y restaurantes y productos químicos más del 60% de las empresas del sector incorporaron menos personal que el promedio de la actividad.

5. Relaciones laborales y condiciones de trabajo en las EMN: alguna evidencia sobre el tema

Desafortunadamente, no existe información actualizada y sistemática sobre este tema para el caso argentino. El último estudio que, hasta donde conocemos, ha encarado un análisis general del impacto de las EMN sobre las relaciones laborales en Argentina es el de Soifer y Tomada (2000), el cual fue realizado para la OIT. En lo que sigue, comentamos las principales conclusiones de dicho trabajo, que examinaba lo ocurrido en la materia durante los '90, en un contexto donde, como vimos, se introdujo un amplio programa de reformas estructurales y se registró un masivo ingreso de IED al país.

Con relación a la aplicación de la legislación laboral local y las formas de contratación, los autores concluían que el personal dependiente directamente de las EMN contaba con las coberturas de salud y previsionales establecidas por la ley en Argentina, en tanto que en dichas empresas la gran mayoría del personal trabajaba bajo la modalidad de contrato por tiempo indefinido¹⁶. Sin embargo, se señalaba que, como parte de la búsqueda de reducir costos y ganar en flexibilidad, las EMN, como todas las grandes empresas durante la década pasada, habían implementado en general procesos de terciarización más o menos amplios, abarcando predominantemente actividades (limpieza, seguridad, por ejemplo) en donde era factible que al menos parte del personal empleado en las empresas subcontratistas estuviera trabajando en condiciones de informalidad o precariedad.

En cuanto a si las EMN iban más allá de lo exigido por la legislación laboral argentina, al menos en el caso de higiene y seguridad, Soifer y Tomada afirmaban que solamente en un

¹⁶ Si bien las EMN habían recurrido a contratar personal bajo modalidades promovidas, pasantías, contratos temporarios, etc., esto no alteraba la afirmación general respecto del predominio del contrato por tiempo indefinido.

caso de los por ellos analizados se había dado tal avance, por lo cual la conclusión era que dichas empresas en general se limitaban a cumplir con la normativa. Más en general, los autores señalaban que no podía decirse que las EMN hubieran transportado los estándares laborales de sus países de origen, sino que más bien adecuaron sus estrategias a la legislación vigente en Argentina, adoptando prácticas diferentes en función de lo permitido por las normas laborales.

Un área en la cual se constataban cambios en el accionar de las EMN era la de negociaciones colectivas. Por un lado, algunas EMN de origen estadounidense intentaron reducir o excluir las actividades sindicales. Por otro, más difundido, varias EMN celebraron convenios que daban mayor capacidad de maniobra a los empleadores. Más en general, se procuró individualizar las relaciones con el personal, así como descentralizar la firma de convenios colectivos. En ciertos casos, de hecho, la IED (por ejemplo, en privatizaciones, o en instalaciones nuevas en industrias como la automotriz) forzó la firma de los convenios colectivos de trabajo a priori (esto es, condicionando su llegada a la adecuación de los parámetros de los convenios).

En este punto, Soifer y Tomada afirmaban que la tendencia a anunciar que las inversiones prometidas dependían o podían ser afectadas negativamente por el mantenimiento de ciertas legislaciones en materia laboral o por la falta de un convenio colectivo satisfactorio podría ser considerada como mecanismo de presión para establecer regulaciones favorables a las EMN. Sin embargo, las EMN como tales no presionaron públicamente por reformas laborales, y cuando lo hicieron fue en conjunto con el empresariado nacional.

Respecto de capacitación y formación, el trabajo afirmaba que las EMN dedicaban más esfuerzos a capacitar personal que las empresas locales, a la vez que habían introducido nuevos saberes y competencias en la fuerza laboral de sus filiales a fin de promover ganancias de eficiencia y calidad. Si bien se observaba que las EMN aplicaban nuevas formas de organización y capacitación, tanto directamente en sus filiales como a través de exigencias a proveedores, los autores señalaban que “en muchos aspectos las diferencias con sus contrapartes locales son más de grado que absolutas”.

Esta afirmación se vincula con una conclusión más general del trabajo que señala que de hecho, en un contexto de apertura y reestructuración y de cambios tecnológicos y organizativos globales, una gran parte de los cambios en las relaciones laborales y las prácticas de empleo observadas en el caso argentino al analizar el papel de la IED no eran sino el reflejo de transformaciones más generales, que se expresaban con diferente intensidad según sectores, tipos de empresa, países de aplicación, etc. Así las cosas, el boom de IED en Argentina no habría modificado *per se* las reglas de juego en materia laboral, ya que esas reglas estaban cambiando de todas maneras para hacer frente a las demandas del nuevo escenario productivo y económico.

Como dijimos al comienzo de esta sección, este es, hasta donde conocemos, el último trabajo disponible que realizó un análisis general de esta temática en Argentina. Revisamos ahora la evidencia más dispersa que existe para períodos más recientes.

Comenzando por estudios o artículos de carácter sectorial, Delfini y Roiter (2007) analizan los cambios recientes en las relaciones laborales en la trama automotriz, totalmente dominada por EMN en el sector de terminales y con fuerte presencia de esas empresas en el segmento autopartistas, especialmente en los “anillos” de proveedores con vinculación más directa con las terminales.

El primer elemento destacado en el trabajo es la difusión, a partir de los '90, de los convenios por empresa. Esto se dio no sólo en las terminales sino también en los autopartistas que proveen directamente a aquéllas, ya que, para adaptarse a los requerimientos impuestos por las automotrices los proveedores deben alinear, entre otras cosas, sus formas de gestión laboral (primero se firma un convenio con la empresa núcleo y luego se firman otros con características parecidas con las proveedoras). Entre 1989 y 2004 se firmaron 43 convenios colectivos por empresa en el interior de la trama automotriz, todos

en terminales y proveedores del primer anillo, mientras que en el mercado de reposición no hay convenios colectivos por empresa.

Algunas de las características que se encuentran en los nuevos convenios por empresa incluyen: i) introducción de criterios de polifuncionalidad de la fuerza de trabajo; ii) reducción del número de categorías laborales; iii) definición de funciones basadas en competencias más que en oficios; iv) anualización de la jornada laboral (disminuyendo la cantidad de horas extras pagadas, y permitiendo adaptar el uso de la fuerza de trabajo al ciclo económico). Con relación al segundo tema, como ejemplo, valga citar el caso del convenio firmado por la EMN japonesa Toyota en 1996 en el cual había sólo dos categorías, aunque la revisión del convenio en 2001 llevó a introducir diferentes niveles dentro de cada una de ellas. A su vez, en los convenios de esta empresa la antigüedad prácticamente desaparece como criterio de incremento salarial y pasaje de categorías, los cuales ahora se definen por la vía de evaluaciones de desempeño individual.

Delfini y Roiter (2007) muestran cómo los criterios del convenio firmado por Toyota se extienden hacia aquellos firmados por sus proveedores, en particular en lo que hace a la polivalencia y, en menor medida, al reemplazo de la antigüedad por las evaluaciones como criterio de promoción e incrementos salariales. A su vez, la evaluación no se basa sólo en el desempeño laboral, sino también en otros factores (sugerencias realizadas, presentismo, comportamiento en el trabajo), además de en las opiniones de los equipos de trabajo en los cuales se inserta cada trabajador.

Otro factor constatado por las autoras era el incremento de las formas de contratación por tiempo determinado, aunque en un marco en donde siempre predomina la modalidad de tiempo indeterminado y los trabajadores de la terminal tienen mayor estabilidad que los de las proveedoras.

Otro trabajo sectorial reciente trata sobre el sector de servicios para exportación, el cual tuvo una fuerte expansión en los últimos años en Argentina (López, Ramos y Torre, 2009). Allí los autores encontraban una diferenciación bastante marcada entre el personal empleado en actividades de terciarización de procesos de negocios (Business Process Outsourcing, BPO), software y servicios informáticos (SSI) y en Centros de Servicios Compartidos (CSC)¹⁷, frente a los call y contact centres.

En el primer caso, las condiciones de trabajo son muy similares a las de cualquier otro empleo de oficina en Argentina, tanto en términos de duración de la jornada como del número de días trabajados. La modalidad principal de contratación es por tiempo indeterminado. Tanto en BPO y en el sector de SSI como en los CSC hay elevados niveles de rotación laboral, producto generalmente de que los empleados reciben ofertas de trabajo más atractivas en un mercado laboral donde la demanda ha venido creciendo mucho más rápido que la oferta (el stress o las enfermedades laborales no parecen ser un factor importante en este sector). Dado que esta rotación afecta a las empresas en tanto pierden personal que ha sido capacitado internamente para desarrollar tareas específicas, las firmas ponen en marcha diversas estrategias de retención, desde medidas que mejoran el bienestar de los trabajadores (vinculadas a condiciones de trabajo, días libres, actividades recreativas, oferta de planes de salud especiales, provisión de servicios tales como salas de relax, clases de yoga, etc.), hasta medidas vinculadas al diseño de carreras laborales internas o pagos especiales.

El sector de call y contact centers en tanto tiene tasas de rotación mucho más altas (por ejemplo, de 150% para los operadores que atienden en inglés), que sí pueden obedecer a

¹⁷ Los CSC son unidades que, dentro de una EMN, centralizan funciones tales como recursos humanos, sistemas, contabilidad o finanzas, que previamente se ejecutaban en las distintas divisiones o filiales de una determinada EMN y ahora se centralizan en una unidad (o un limitado número de unidades) dedicada exclusivamente a esa función. Así, puede ocurrir, por ejemplo, que los departamentos de finanzas de las filiales europeas o asiáticas de una corporación se centralizan en una unidad ubicada en una tercera región que les provee de los servicios respectivos a esas filiales.

factores vinculados a stress o fatiga laboral (ver Del Bono y Bulloni, 2008), y también a la falta de perspectivas laborales. Sin embargo, dado que los costos y tiempos necesarios para capacitar a los operadores son menores que en actividades tales como BPO, SSI o CSC, las firmas no están particularmente preocupadas por el tema de la rotación.

En este sector, a diferencia de los otros, los trabajadores son sometidos a evaluaciones online sistemáticas para evaluar su desempeño, mientras que en los otros casos esas evaluaciones son anuales y determinan promociones y bonus anuales. A la vez, la flexibilidad salarial es mucho mayor en los call y contact centres, ya que parte de la remuneración está sujeta a comisiones en varias empresas, a la vez que la parte fija depende de las horas de “logueo” (conexión), es decir, de las horas que cada trabajador está efectivamente conectado al sistema (Del Bono y Bulloni, 2008). En cambio, sí hay coincidencia en cuanto al predominio de contratos de trabajo por tiempo indeterminado, al menos en las grandes empresas de origen extranjero.

Otra diferencia tiene que ver con el grado de sindicalización. En BPO o SSI es inexistente (al igual que en otras actividades en donde la fuerza de trabajo empleada es fundamentalmente universitaria), mientras que en los call y contact centres los trabajadores sí están afiliados a un sindicato (comercio), aunque la alta tasa de rotación limita la efectividad de la acción sindical. Sin embargo, en 2005 hubo una disputa entre los sindicatos de comercio y telefónicos por la afiliación en este sector, que derivó en huelgas en Atento, un call center de la EMN española Telefónica.

Más allá de estas diferencias, contra los temores que se expresan en algunos medios, la deslocalización de puestos de trabajo en servicios, al menos en el caso argentino, no ha generado un deterioro de las condiciones de trabajo vigentes en el país, ni tampoco ha llevado a una “carrera a la baja” en los estándares laborales para atraer inversiones (la investigación que reseñamos menciona que no hay quejas de las empresas por la legislación laboral vigente), aunque por cierto esto no implica que las EMN que operan en la Argentina apliquen los mismos estándares que en sus casas matrices (López, Ramos y Torre, 2009). Más aún, los autores afirmaban que en estos sectores las condiciones de trabajo eran mejores que el promedio local (en particular en cuanto a grado de formalidad de los contratos), y enfatizaban que ello era especialmente importante considerando que el sector más afectado por el desempleo y la informalidad en Argentina es el de los jóvenes, quienes justamente son aquellos que son el grueso de la fuerza de trabajo en las industrias de servicios exportables.

Saliendo de los estudios sectoriales, hay algunos trabajos que analizan casos empresariales específicos. Por ejemplo, Muñiz Terra (2008) explora el caso de la EMN española Repsol YPF y las consecuencias de los procesos de terciarización encarados por dicha empresa sobre la situación laboral de los trabajadores empleados en las firmas subcontratistas. El trabajo detecta que en estas últimas las condiciones de trabajo son mucho menos favorables que en las EMN, en tanto en las subcontratistas se observaban jornadas laborales más extensas, coberturas sociales de menor calidad, falta de pago de aportes jubilatorios, mayor inestabilidad en el empleo, etc., incluso para aquellos trabajadores que antes pertenecían a Repsol y fueron luego terciarizados.

Hay en tanto alguna evidencia más anecdótica que también vale la pena mencionar para completar un poco el cuadro actual. Por un lado, existen algunos observatorios de la actividad de las EMN que, previsiblemente, informan respecto de algunos aspectos negativos de las prácticas laborales de estos últimos.

Uno de ellos es el Observatorio de las Empresas Transnacionales que es parte del Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos (ver <http://www.foco.org.ar/oet.htm>). En dicho Observatorio se recogen noticias y se producen informes y documentos sobre las conductas de las EMN, generalmente alertando sobre los impactos negativos de dichas conductas no sólo sobre los derechos de los trabajadores, sino también en materia ambiental, protección de los consumidores, derechos de las

comunidades indígenas, etc. En particular, allí pueden encontrarse informes más detallados sobre algunos sectores tales como minería, petróleo y agro-negocios, tanto para la actividad en general como respecto de empresas específicas. En uno de esos trabajos, por ejemplo, se reporta el caso de la EMN Shell que fue obligada a pagar la indemnización de dos trabajadores que pertenecían a una estación de servicio que operaba bajo su bandera y fueron luego despedidos. La justicia determinó que si bien Shell no era el empleador directo de esos trabajadores, le correspondía la “responsabilidad solidaria” debido a que tercerizaba con exclusividad la venta del combustible a través de la estación de servicio (el trabajo mencionado está disponible en el link: <http://www.foco.org.ar/oet-documentacion%20y%20base%20de%20datos/oet-reportes/Reporte.04.Shell.pdf>).

También hay observatorios que son mantenidos por organizaciones sindicales de los países de origen de las EMN. Es el caso del “Observatorio Sindical de Empresas Transnacionales Españolas en América Latina”, gestionado por ISCOD (Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo) UGT (Unión General de Trabajadores de España). Un punto especialmente destacado en los documentos de este observatorio es la fuerte disparidad existente en las condiciones de trabajo dentro de las distintas filiales de las EMN españolas, las cuales se adaptan a las realidades normativas de los países en donde operan.

Cabe también mencionar que en la Cancillería Argentina funciona un Punto Nacional de Contacto que está destinado a contribuir con el monitoreo de la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las cuales apuntan a promover las conductas socialmente responsables por parte de esas empresas (ver <http://www.cancilleria.gov.ar/pnc/03.htm>).

También mencionaremos algunas iniciativas que involucran a las EMN y apuntan a promover la responsabilidad social empresaria y la adopción de mejores estándares laborales, entre otros objetivos. Uno de ellos es el Pacto Global promovido por las Naciones Unidas y al cual se han adherido miles de empresas, asociaciones de trabajadores, ONGs y otras instituciones en todo el mundo. En Argentina según la última información disponible hay más de 300 organizaciones adheridas, buena parte de las cuales son EMN.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) ha creado en el año 2006 una Coordinación de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente (<http://www.trabajo.gov.ar/responsabilidad>) con el objetivo de planificar, gestionar e implementar las actividades necesarias para consolidar un espacio de articulación público-privado para la promoción del trabajo decente. En asociación con más de 100 empresas, en su mayoría filiales de EMN, lleva adelante, entre otras orientaciones estratégicas, una activa promoción de la Declaración sobre EMN. En tal sentido, convocó conjuntamente con la Oficina Internacional de Trabajo el Multiforum Cono Sur 2009, que dio continuidad a la reunión internacional realizada por el MTEySS en Buenos Aires en 2007, ambos en oportunidad del 30° aniversario de la Declaración sobre EMN. En sintonía con estas actividades, se busca desarrollar las sinergias con las Directrices de OCDE sobre Empresas Multinacionales conforme a las conclusiones arribadas en la Conferencia 2008 (Paris) sobre Responsabilidad Corporativa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) "Empleo y Relaciones Industriales: Promoviendo la conducta empresarial responsable en la economía globalizada".

Desde el Multiforum se inquirió a las firmas por sus prácticas en distintos campos, incluyendo el laboral naturalmente. Los resultados se transcriben a continuación.

Ambiente de Trabajo	Si	No	No Contesta
¿Toma medidas preventivas en los procesos con daño potencial a la salud y seguridad de su personal?	100,00%	0,00%	0,00%
¿Utiliza sistemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal (jornada parcial, etc)?	78,57%	21,43%	0,00%
¿Ofrece programas de prevención y tratamiento para dependencia de drogas y alcohol?	14,29%	85,71%	0,00%
¿Desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia para sus empleados?	64,29%	28,57%	7,14%
¿Se realizan exámenes y controles médicos periódicos (una vez por año) a todos los empleados?	71,43%	28,57%	0,00%
¿Los empleados de su empresa cuentan con seguro para riesgo de trabajo?	92,86%	0,00%	7,14%
¿Define junto a su personal un plan de carrera dentro de la empresa?	64,29%	35,71%	0,00%
¿Estimula y reconoce sugerencias de los empleados para mejoras de procesos internos?	100,00%	0,00%	0,00%
¿Aumentó en los últimos años la brecha entre el menor salario de la empresa y el salario mínimo vigente?	50,00%	42,86%	7,14%
¿Los empleados participan como accionistas de la empresa?	14,29%	85,71%	0,00%
¿Ofrece a los empleados bonos adicionales a partir del cumplimiento de metas asociadas al desempeño?	85,71%	14,29%	0,00%
¿Hay relación fluida con los sindicatos pertinentes para negociar cuestiones conflictivas y oír sugerencias?	50,00%	35,71%	14,29%
¿Posee programas específicos orientados a dar oportunidades de empleo a discapacitados, mayores de 45 años, etc?	42,86%	57,14%	0,00%
¿Posee normas escritas que combatan situaciones de inequidad entre géneros, acoso sexual, discriminación?	42,86%	57,14%	0,00%
¿Otorga beneficios para personal con cuidado de hijos menores de 6 años y mujeres embarazadas?	78,57%	21,43%	0,00%
¿Se analiza la situación socioeconómica de los empleados a la hora de definir su desvinculación?	57,14%	35,71%	7,14%
¿Promueve actividades que permitan aprovechar la capacidad de trabajo de los jubilados en proyectos sociales?	28,57%	71,43%	0,00%

Fuente: resultados del ejercicio de autoevaluación aplicado en el taller organizado conjuntamente por la Coordinación de RSE del MTEYSS y la Cámara de Comercio Alemana en la República Argentina entre sus asociados – 27/05/09

Como se observa de la lectura del cuadro, hay una amplia heterogeneidad en el nivel de aplicación de las distintas prácticas por las cuales se pregunta, con algunas que tienen alta difusión (salud y seguridad, estímulo a las sugerencias, premios por desempeño, uso de sistemas flexibles de trabajo), y otras poco difundidas (por ejemplo, en lo que hace a ayuda para las personas con dependencias de drogas y alcohol, participación de los trabajadores en el capital accionario, o programas para aprovechar las capacidades de las personas mayores). Cabe resaltar dos cosas: a) que entre las prácticas altamente difundidas hay algunas propias de RSE, pero la mayoría responde a requerimientos legales vigentes y otras

en realidad forman parte de la lógica antes descrita de los cambios en las relaciones laborales introducidos desde los '90 para acá; b) que menos de la mitad de las firmas tienen programas para dar oportunidades de empleo a grupos como discapacitados o mayores de 45 años y para combatir situaciones de discriminación.

6. Conclusiones

La IED ha tenido un rol importante en las últimas dos décadas en la economía argentina y, en consecuencia, al presente las EMN tienen una amplia presencia en la mayor parte de los sectores productivos, tanto en bienes como en servicios. El masivo ingreso de IED fue facilitado por un ambiente legal que en general fue amigable hacia las empresas extranjeras y que en lo esencial aseguró igualdad de trato independientemente del origen del capital. Aún cuando luego de la salida de la convertibilidad se observaron conflictos con algunos inversores extranjeros, ellos estuvieron básicamente acotados a algunos casos puntuales, y los mismos abarcaron a inversores locales y extranjeros ya que su ámbito de surgimiento fue sectorial (privatizadas, bancos).

El marco legal amigable hacia la IED ayudó al ingreso de inversiones, pero los determinantes centrales fueron otros (tamaño y perspectivas del mercado, privatizaciones, acceso a recursos naturales, etc.). Más en general, la IED no llegó a la Argentina buscando mano de obra barata tampoco, y el nivel de calificación de la misma parece haber sido un factor positivo más pero no determinante. Una excepción a esta regla, sin embargo, es el fuerte ingreso de inversiones para exportar servicios informáticos y habilitados por la tecnología (BPO, call y contact centres, etc.), en donde el costo de la mano de obra calificada es determinante, al menos para la atracción inicial de inversiones.

Al presente, habría en Argentina más de 2300 filiales de EMN, con inversiones repartidas aproximadamente en tercios entre la industria, los recursos naturales y los servicios. El 60% de la IED viene de Europa (España es el principal inversor en Argentina), el 20% de América del Norte (fundamentalmente de EEUU) y el resto de América del Sur (con fuerte peso de Brasil y Chile) y los paraísos fiscales de Centroamérica y el Caribe.

El fuerte peso de las EMN en la economía argentina se expresa, por ejemplo, en el dato de que más del 75% de las exportaciones del país es realizada por dichas empresas. En contraste, generan apenas el 12% del empleo en los sectores de industria, comercio y servicios (excluyendo construcción y suministro de electricidad, gas y agua), lo cual muestra que, previsiblemente, las EMN son de mayor tamaño promedio que las firmas locales y usan técnicas más capital intensivas.

Resumiendo la evidencia disponible respecto de impactos de la IED (que se refiere a los años '90 básicamente), digamos que los macroeconómicos no han sido significativos, ya que su efecto sobre el crecimiento del PBI y la inversión doméstica no fue positivo ni negativo. En tanto, las EMN tampoco contribuyeron ni a crear ni a destruir empleo, ni tampoco parecen pagar mayores o menores salarios que las firmas locales. Sin embargo, las EMN sí tienen una tendencia a usar más empleo calificado y en ellas la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados es mayor que en las empresas locales.

Por su parte, las filiales de EMN son más productivas y comercian con el exterior más (tanto en valores absolutos como en proporción a las ventas) que las firmas locales, pero no han generado derrames significativos sobre las empresas locales en términos de productividad, innovación y exportaciones.

En cuanto a la dinámica más reciente del impacto de las EMN sobre el empleo, digamos que los últimos datos disponibles indican que el empleo agregado de las EMN creció entre 2005 y 2007 un 22%, tasa superior a la de las empresas de capital local (17%). Las firmas que más incrementaron su nivel de empleo son las de informática (50%) –muchas de las

empresas de este grupo son de reciente instalación, comercio al por menor (40%) y automotores (35%).

Al presente, la presencia de las filiales de EMN en el empleo es mayor a la media del total de la economía en sectores como industria, bancos, transporte y comunicaciones y servicios empresariales, en tanto es casi nulo en ramas tales como servicios de salud, enseñanza y personales.

Finalmente, en cuanto al impacto de las EMN sobre las relaciones laborales, la evidencia, lamentablemente incompleta y fragmentaria en lo que hace al período más reciente, sugiere que las filiales que operan en Argentina se caracterizan por operar de acuerdo con las leyes laborales vigentes y emplear personal formalizado bajo condiciones de contrato por tiempo indeterminado. Sin embargo, no hay evidencia sistemática que sugiera que vayan más allá de lo que indica la legislación en muchos aspectos de las relaciones laborales, aunque la noción de RSE parece haber ido ganando peso en los años noventa. Asimismo, hay algunos datos que indican que las EMN no siempre operan con subcontratistas y proveedores que respetan la normativa laboral. A la vez, tampoco hay evidencia que permita afirmar que haya habido una convergencia generalizada de estándares laborales de las filiales con los vigentes en otras filiales y/o las casas matrices de la corporación, aunque en todo caso se trata de temas que merecen ser estudiados con más detenimiento en trabajos futuros, a fin de extraer conclusiones más certeras.

En tanto, si bien las EMN han avanzado en general en los últimos años hacia la introducción de criterios de polivalencia y flexibilidad, la transferencia de nuevas competencias en la fuerza de trabajo y hacia la descentralización de las negociaciones salariales, ello también parece haber ocurrido en la mayor parte de las grandes empresas que operan en la Argentina, producto de las circunstancias del entorno económico y productivo local e internacional.

Capítulo II: Encuesta piloto a trabajadores, empleadores, y dependencias de gobierno sobre la Declaración Tripartita de OIT.

1. Elaboración de formularios.

A partir de un “modelo global” de encuesta (preparado previamente por un consultor internacional y empleado en ejercicios anteriores) se trabajó en la mejora del cuestionario y en la adaptación de las preguntas al contexto y la situación de Argentina (sobre la base de un modelo ya corregido por ACTRAV y ACTEMP, las oficinas de la OIT de apoyo a las actividades de los trabajadores y los empleadores respectivamente, en Ginebra, y de una nota técnica enviada por la oficina de MULTI en Ginebra). Dicha adaptación abarcó los 4 formularios que integran el “modelo global”, y que están específicamente destinados a: trabajadores y representantes sindicales; organizaciones de empleadores; empresas multinacionales; y dependencias de gobierno.

El trabajo de adaptación, que insumió alrededor de un mes, fue desarrollado por el equipo de trabajo externo contratado por la OIT en consulta con el Grupo de Trabajo (GT) integrado por representantes de: la Confederación General del Trabajo (CGT); la Unión Industrial Argentina; y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). Estos representantes sugirieron distintas modificaciones y agregados a los cuestionarios originalmente propuestos por el equipo de trabajo externo.

Las principales modificaciones de los formularios consistieron en adaptar las preguntas del modelo global previamente existente a fin de que pudieran ser más comprensibles por los actores a los cuales debían dirigirse las encuestas, así como para ajustarlas al contexto local argentino. Se apuntó también a introducir preguntas que fueran más allá de indagar sobre los principios generales de la Declaración tal como en ella son introducidos, para poder conocer más sobre la aplicación de dichos principios en base a respuestas operativas de parte de los encuestados (En el anexo I se adjuntan las nuevas versiones de los 4 formularios). También se trató de facilitar la interpretación y procesamiento de las respuestas a través de una reformulación de las preguntas que en el modelo global estaban muy abiertas o carecían de opciones de respuesta claras y fáciles de comparar.

Entre los principales cambios introducidos se incluyen:

- i. Las preguntas del modelo global son muchas veces demasiado abiertas y amplias, lo cual hace difícil luego procesar y comparar las respuestas obtenidas. A modo de ejemplo, extraemos la siguiente pregunta correspondiente al formulario de empresas:

“Please provide information on the contribution that your organisation makes to human resources development, education and vocational training in this country, in addition to training your own workers and managers, in particular in terms of strengthening training policies and delivery systems at the national, sectoral and enterprise levels, including through active participation in any tripartite bodies concerned”.

Para el formulario argentino, esta pregunta fue dividida en varias en las que se le preguntaba específicamente a las empresas sobre su contribución en cada una de las áreas enumeradas. El mismo criterio se aplicó para otros casos similares, con el objetivo de clarificar las cuestiones acerca de las cuales se pregunta y poder procesar más fácilmente las respuestas obtenidas.

- ii. El formulario global presenta algunas deficiencias metodológicas puesto que pregunta detalles sobre algunas cuestiones sin antes indagar si la problemática respectiva fue o no importante para el consultado. Véase por ejemplo la siguiente pregunta:

“Please provide details on any particular industrial relations problems (related to freedom of association and the right to organize, collective bargaining, consultation, examination of grievances, settlement of industrial disputes) in the period 2003-8 experienced by your organisation operating in this country”

Al adaptar el formulario al caso argentino, primero se le preguntó a la empresa/organización/sindicato si habían existido esos problemas o no, y luego, en caso de contestar afirmativamente, se pregunta por los detalles. Este tipo de problemas se replica en buena parte del formulario global.

- iii. La encuesta del modelo global incluye preguntas en las que se presupone que el encuestado conoce la Declaración de las EMN de la OIT. En nuestro caso, se les preguntó explícitamente primero si conocían o no la Declaración y luego, en caso afirmativo, se preguntaron otras cuestiones relativas a difusión, utilidad, etc. de la misma.
- iv. En el modelo global se incluyen preguntas a organizaciones de empleadores y sindicatos respecto, por ejemplo, de los principales sectores en los cuales operan las EMN en el país. Dado que esta información ya existe y está disponible a través de otras fuentes, ese tipo de preguntas fue eliminada del cuestionario argentino de modo tal de concentrar el cuestionario en aquéllas cuestiones que son centrales a efectos de este relevamiento.
- v. Se eliminaron preguntas cuyas respuestas podían ser entendidas de manera ambigua. Ejemplo, tras indagar sobre los principales sectores de actuación de las EMN, se preguntaba:

“Do MNEs play a crucial role in any of these sectors?”. En este caso, la palabra crucial podía ser interpretada de manera distinta según cada encuestado.

- vi. Siempre que fue posible se intentó agregar una pregunta respecto de las motivaciones detrás de las acciones (o falta de ellas, según el caso) sobre las cuales se pregunta en la encuesta, ya que se consideró que de otro modo se tendría únicamente un recuento de “sí” o “no” sin conocer las razones que impulsan a empresas, sindicatos, organizaciones, etc. a actuar de esa forma.
- vii. Se agregaron tópicos no cubiertos por el modelo global (por ejemplo, respecto de la contribución de las EMN a la difusión de planes de empleo, relaciones laborales y capacitación ya existentes a nivel nacional).
- viii. Se reordenaron las preguntas a fin de agruparlas bajo ejes temáticos más amplios y coincidentes entre los distintos cuestionarios elaborados.
- ix. Se adaptó el lenguaje de la encuesta a los usos locales a fin de facilitar su entendimiento por parte de los encuestados y evitar ambigüedades en la interpretación de las respuestas.
- x. Se agregaron opciones de no sabe/no contesta en todos los casos en que esto resultaba pertinente.

Finalmente, cabe acotar que los consultores locales propusieron incorporar algunas preguntas con datos cuantitativos para las organizaciones de empleadores y las empresas multinacionales, pero las mismas fueron consideradas no aceptables por la Unión Industrial Argentina. De todos modos, se incluyen las preguntas a modo ilustrativo en los formularios que se anexan al informe.

2. Aplicación de la encuesta.

En colaboración con los miembros del GT se diseñaron estrategias de aplicación de la encuesta específicas para los distintos sectores consultados.

Encuesta a trabajadores y representantes sindicales:

Se organizaron dos talleres con delegados sindicales de EMNs y representantes sindicales. El primer taller, realizado en la ciudad de Buenos Aires el 24 de Abril de 2009 (Hotel Dazzler Tower), contó con la asistencia de 55 trabajadores y representantes sindicales. Los sectores representados en este primer taller fueron: comercio; pintura; cerámica; construcción; alimentación; metalurgia; y luz y fuerza. Luego de la sesión de apertura del taller a cargo de representantes de las oficinas de OIT de Ginebra y Santiago y de la CGT, se hizo una presentación de la Declaración y, posteriormente, se pasó a la aplicación de la encuesta que tuvo una duración aproximada de 1 hora. Seguidamente, como parte del componente 3 del ejercicio piloto, se desarrolló un espacio de intercambio y discusión, en el marco del cual los asistentes realizaron aportes y expresaron sus dudas y opiniones sobre el formulario de la encuesta y sobre los contenidos de la Declaración. También comentaron sus experiencias sobre el estado de cumplimiento/incumplimiento de las recomendaciones contenidas en la Declaración en las EMNs en las que ellos trabajan y en otras que conocen.

El segundo taller, realizado en la ciudad de Córdoba (Pcia. de Córdoba, Argentina) el 6 de Mayo de 2009 (Auditorium de la UOM Córdoba – Capital), contó con la participación de 20 personas, incluyendo delegados de planta y representantes sindicales de los siguientes sectores: autopartes, automotor, alimentación, comercio, metalurgia y cerámica. Este encuentro duró una jornada completa. Por la mañana, luego de la apertura a cargo de representantes de la CGT, se inició la aplicación de la encuesta que tomó aproximadamente 2 horas. Al finalizar la encuesta, los asistentes conversaron con parte del equipo contratado por la OIT y manifestaron sus dudas, opiniones y sugerencias en relación el cuestionario. También comentaron sus experiencias y las complejidades que se presentan en la práctica en el cumplimiento/incumplimiento de las recomendaciones de la Declaración por parte de la EMNs en las que trabajan o conocen.

Por la tarde, el segundo taller continuó con la presentación de la Declaración Tripartita y las Directrices de la OCDE para EMNs por parte de Pablo Topet, ex Director de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo de la República Argentina. Asimismo, se presentó el tema “Negociación Regional en Multinacionales: El caso CENCOSUD”, por parte del Sr. Eduardo San Román, del Consejo de Enlace de la UNI. El intercambio con los participantes dio cuenta de variables no analizadas por la encuesta. En dicho sentido, los representantes de alimentación informaron que la empresa donde trabajaban había sido adquirida recientemente por una multinacional mexicana y hasta la fecha desconocían la política de gestión empresarial de los adquirientes, mostrando el escaso acceso a la información de los trabajadores en el marco de la empresa. (En el anexo II se adjuntan los programas de los dos talleres realizados con trabajadores y representantes sindicales.)

Vale la pena resaltar la importante convocatoria que tuvieron las actividades dirigidas a los trabajadores y el gran número de encuestas realizadas a los mismos. Esto se explica fundamentalmente por el gran interés que presentan para los trabajadores y sus organizaciones los contenidos de la Declaración en términos de sus derechos laborales exigibles. En primer lugar, los trabajadores pueden conocer los contenidos de la Declaración durante los talleres de difusión y en segundo lugar, pueden evaluar su cumplimiento en las EMN en las que trabajan a partir de responder las preguntas de la encuesta. En este sentido, obtienen una virtual herramienta para reclamar su efectiva aplicación en caso de que los mismos no estén siendo contemplados en la práctica. Es por este motivo que la CGT mostró un gran interés en la difusión de la Declaración y la realización de la encuesta, y puso en marcha esfuerzos para organizar el segundo taller en la provincia de Córdoba (que es el segundo polo productivo del país detrás de la provincia de Buenos Aires), en la ciudad de Córdoba Capital, donde existe una considerable concentración de EMN. Debe tenerse en

cuenta, además, que la organización sindical en la Argentina tiene delegaciones regionales que les dan presencia local y poder de convocatoria y de organización.

En el capítulo III de este informe se recogen los aspectos cualitativos que surgieron de las observaciones, comentarios y aportes realizados por los asistentes de los dos talleres –en las discusiones posteriores a la encuesta- acerca del formulario, el procedimiento para su aplicación y el estado de cumplimiento de la Declaración en base a sus experiencias laborales.

Encuesta a organizaciones de empleadores y empresas multinacionales

Para la aplicación de estos formularios se organizó un taller al cual se convocó a representantes de EMNs (principalmente, del área de recursos humanos y selección de personal) y de cámaras empresarias. El encuentro tuvo lugar en la Ciudad de Buenos Aires el 18 de Mayo (Hotel Pestana). La asistencia fue muy reducida, contando con cinco empresarios y un representante de una cámara empresarial. El taller se realizó por la mañana; luego de la apertura, a cargo de un representante de OIT, se inició la aplicación de la encuesta cuya realización tomó aproximadamente 40 minutos. Posteriormente, se realizó una presentación de la Declaración y se inició un intercambio entre los participantes. (El programa de este taller también se detalla en el anexo II).

Respecto de la escasa asistencia por parte de las empresas a la actividad organizada para difundir la Declaración, el origen tal vez haya que buscarlo en que en fechas cercanas se estaba realizando otra serie de actividades sobre temas similares que habían sobrecargado las ya de por sí abultadas agendas de los representantes del sector. Pero, además, a los motivos ya mencionados para la baja participación de las empresas en el taller, se suma la actual situación que éstas se encuentran atravesando en el contexto mundial y local de crisis económico-financiera. Las lecciones aprendidas en este sentido son detalladas en el capítulo IV del presente informe.

Dada la escasa asistencia al taller de representantes de empresas multinacionales, la encuesta a este sector se completó a través de una ronda de consulta enviando los cuestionarios por correo electrónico a otras 24 empresas. Es de destacar que estas empresas desarrollan acciones de RSE e integran el Grupo de RSE que coordina el MTESS, en las que estuvieron representados los siguientes sectores: energía - petróleo; alimentos; industria plástica; industria farmacéutica; automotriz; logística; eléctrico-electrónico; financiero; centros de contactos; vestimenta; telecomunicaciones; foresto – industrial; minería; tecnología de la información; seguros; laboratorios.

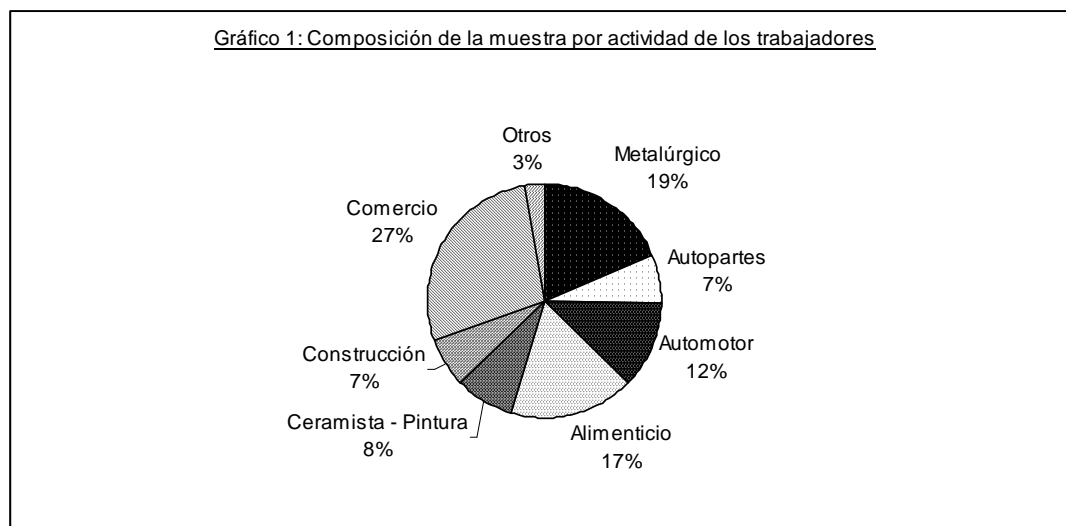
Encuesta a organizaciones del Estado:

La aplicación de la encuesta en este sector se realizó mediante la gestión del MTEySS. Los organismos estatales fueron sugeridos por el Grupo de Trabajo, que incluyó además del mismo MTEySS, a los siguientes: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; Ministerio de Producción; Ministerio de Ciencia y Técnica; Agencia Nacional de Desarrollo de Inversiones; Banco de la Nación Argentina; Banco de Inversión y Comercio Exterior; Comisión Nacional de Valores; Banco Central de la República Argentina. Cabe aclarar que dicha selección fue decidida por el Grupo de Trabajo basándose en el criterio de incluir a aquellos organismos de la Administración Pública Nacional cuya competencia fuese al menos parcial sobre la materia objeto de consultoría. La identificación de los funcionarios encargados de responder los cuestionarios fue efectuada por la jefatura de gabinete de ministro o unidad equivalente de cada organismo consultado. No se organizó un taller para este grupo.

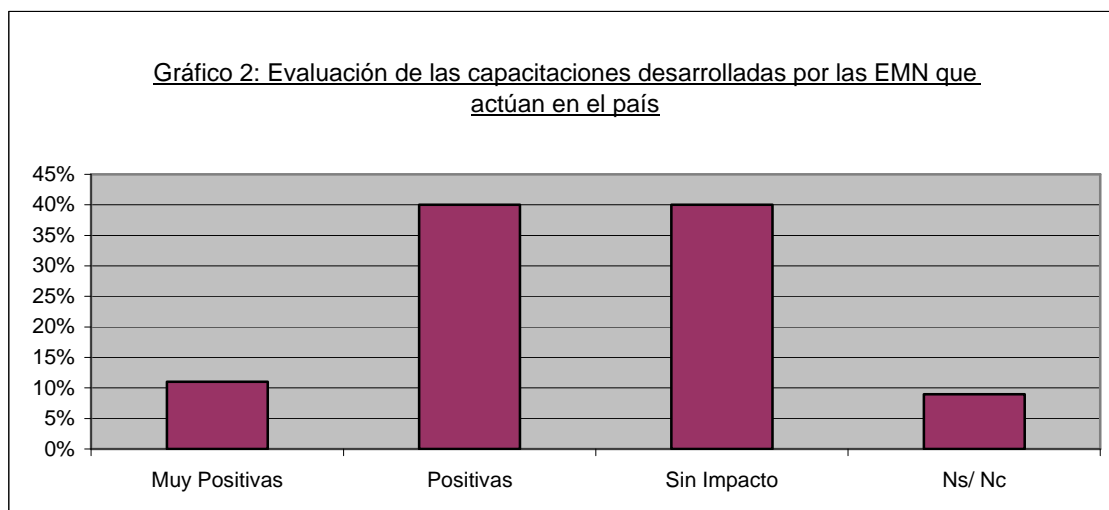
3. Análisis de resultados de la encuesta.

Principales resultados de la encuesta a trabajadores y representantes sindicales:

Muestra: La encuesta a este sector se aplicó, como fue mencionado, a 75 casos (55 de Ciudad de Buenos Aires y 20 de Ciudad de Córdoba). La muestra estuvo compuesta por una mayoría de encuestados pertenecientes a Sindicatos (75%) y, en menor medida, a Federaciones y otro tipo de organizaciones (25%). Las ramas más representadas fueron comercio (28%), metalurgia (18,6%) y alimentos (17,3%). La mayoría de los encuestados son delegados gremiales. También participaron algunos secretarios y directivos sindicales.



Apartado B. Capacitación y formación laboral: las opiniones sobre las actividades de capacitación desarrolladas por las EMNs se concentraron, principalmente, en las categorías “positivas” y “sin impacto” (40% en ambos casos), siendo una minoría quienes las consideraron “muy positivas” (11%). Por su parte, apenas un 9% de los entrevistados no supo o no respondió la pregunta. En cuanto al detalle de estas iniciativas, la mayoría de los encuestados no disponía de suficiente información, en algunos casos porque no las conocen y en otros porque las empresas donde trabajan no están realizando ninguna capacitación o formación laboral. Sin embargo, se identificaron algunas empresas que sí están realizando iniciativas de este tipo sobre todo en las áreas de: seguridad e higiene, calidad, buenas prácticas de manufactura, cursos de ética, sistemas de gestión integrada, y trabajo en equipo. La mayoría comenzó a ejecutarse durante los últimos 2 años.



Las opiniones sobre la contribución de las EMNs a las políticas de formación laboral del gobierno nacional son principalmente negativas: 47% de los entrevistados respondió que “no” contribuyen. Además, 27% no supo o no respondió la pregunta. La distribución de estas respuestas en términos absolutos, es decir, por cantidad de casos, está bastante repartida. Algunas causas vinculadas con la escasa contribución que se mencionaron fueron: se realizan capacitaciones en seguridad pero no en lo laboral; se hacen capacitaciones específicas que no abarcan a todos los empleados; las EMNs no acatan el convenio, solo buscan su beneficio económico y en épocas de crisis se van; las EMNs consideran al trabajador como material descartable y no como capital activo; las capacitaciones responden a las directivas de la casa matriz, pero no añaden conocimientos sustantivos.

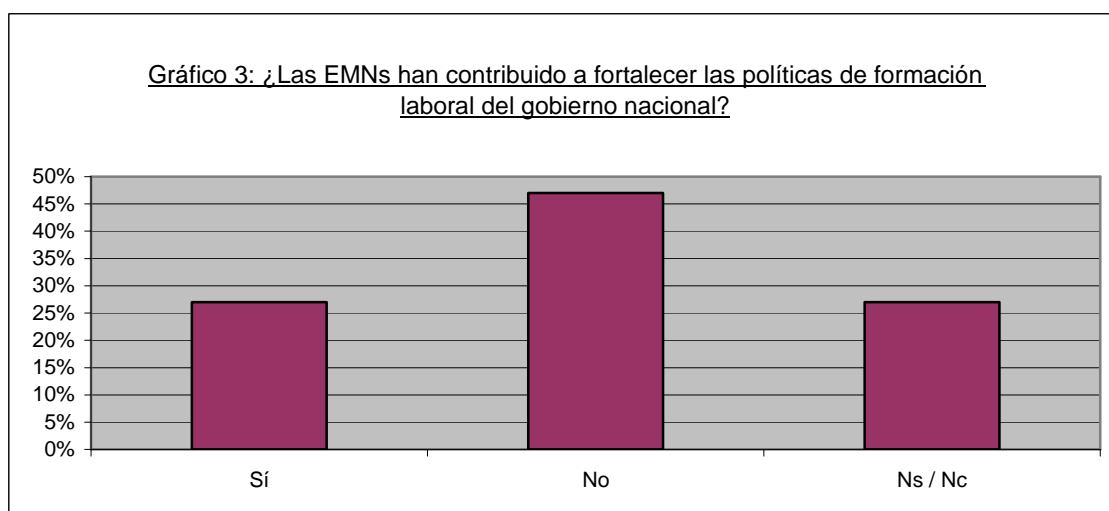


Tabla 1: Las EMNs, ¿han contribuido a fortalecer las políticas de formación laboral del gobierno nacional?

SI		NO		Ns/Nc	
20	27%	35	47%	20	27%

La mayoría de los encuestados (57%) expresó que las actividades sindicales de formación profesional se articulan con las de capacitación de las EMNs (Gráfico 4). Por otra parte, también un porcentaje importante (39%) respondió que las EMNs “no” contribuyen a la capacitación laboral en las firmas proveedoras, aunque fue casi igualmente elevado el porcentaje de encuestados (36%) que no supo o no pudo responder la pregunta (Tabla 2).

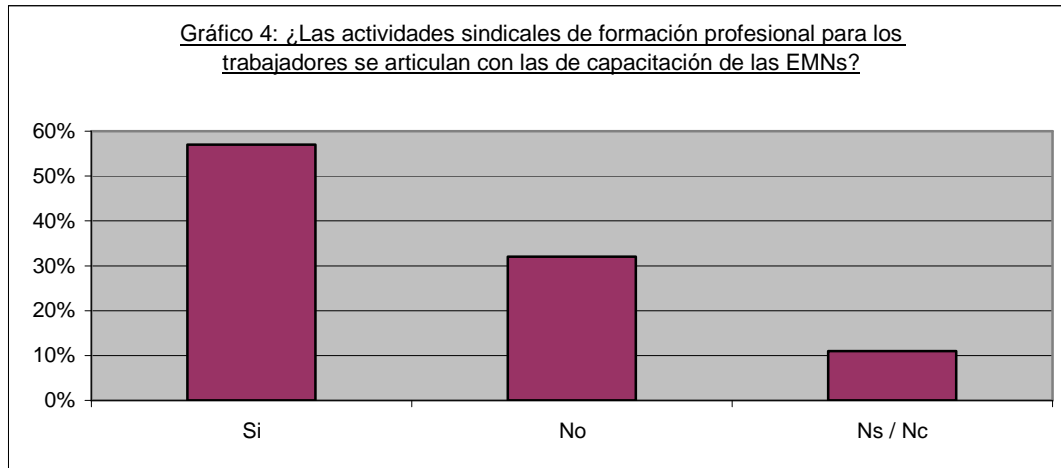
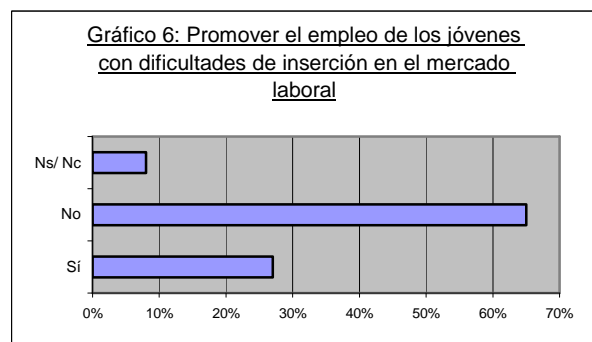
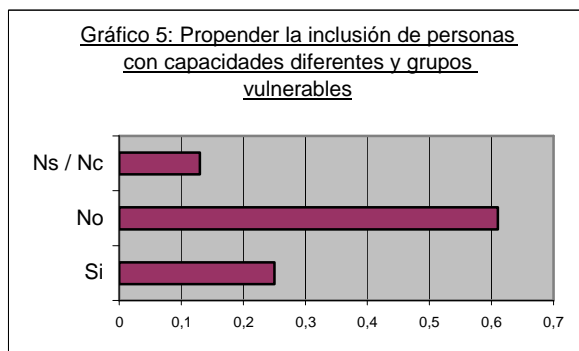
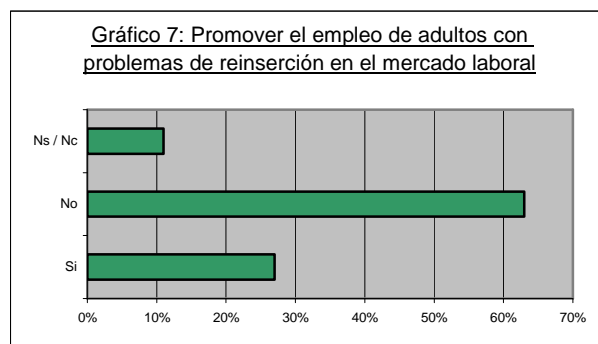


Tabla 2: Las EMNs, ¿contribuyen a la capacitación laboral en las firmas proveedoras?

SI	No	Ns / Nc
19 25%	29 39%	27 36%

Apartado C. Prácticas laborales y empleo: en promedio, más del 60% de los encuestados manifestó que las EMNs “no” tienen políticas destinadas a incluir personas con capacidades diferentes y grupos vulnerables, ni a promover el empleo de jóvenes y adultos con dificultades de inserción en el mercado laboral.



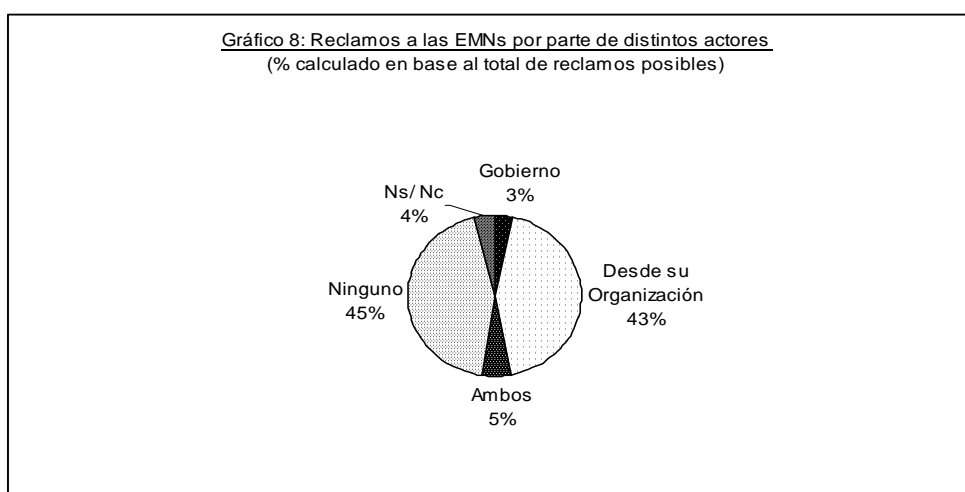


En cuanto a la relación entre las EMNs y las firmas proveedoras, si bien es elevado el porcentaje (43%) de quienes opinan que las primeras exigen que las segundas cumplan con la normativa laboral vigente, también es alto el porcentaje de, por un lado, quienes creen lo contrario (32%) y, por otro, no saben o no responden la pregunta (25%).

Tabla 3: Las EMNs, ¿exigen a sus proveedores que cumplan con la normativa laboral vigente?

Sí		No		Ns / Nc	
%		%		%	
32	43%	24	32%	19	25%

Por otra parte, los resultados arrojan que el mayor número de los reclamos (considerando el total de reclamos posibles sobre temas diversos, por ejemplo, cumplimiento de leyes, condiciones de trabajo, salarios, etc.) a las EMNs fueron realizados por las organizaciones a las que pertenecen los encuestados (43%), y muy pocos por el gobierno. Un porcentaje elevado de los entrevistados (45%) no identificó ningún reclamo realizado, aunque no fue posible identificar si se debió a que no existieron o a que no disponían de información sobre ello (esta situación ameritaría incluir en las encuestas para nuevos ejercicios la respectiva pregunta aclaratoria). Luego, los encuestados expresaron que más de la mayoría de los reclamos presentados (60%) fueron resueltos satisfactoriamente.



En relación a los estándares laborales de las EMNs, la mayoría desconoce (52%) si hay diferencias en los que se aplican en distintos países.

Apartado D. Consultas e intercambio de información: dos tercios de los encuestados (66,6%) expresaron que las organizaciones a las que pertenecen disponen de datos estadísticos o estudios actualizados sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresas. Gran parte de estos datos se obtienen a través de informes de organizaciones sindicales, consultoras, medios de comunicación o académicos y, en menor medida, de informes de las propias empresas.

También, tres cuartas partes de los encuestados expresaron que sus organizaciones realizan un seguimiento de las medidas adoptadas por el gobierno con relación a las EMNs y un poco más de la mitad respondió que, en ciertas ocasiones, los sindicatos intercambiaron información con otros actores sobre las prácticas laborales y de empleo de las empresas. En relación a este último punto, también fue amplia la cantidad de trabajadores (40%) que no supo o no dio una respuesta a la pregunta.

Apartado E. Negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores: Casi siete de cada diez trabajadores (69,3%) declararon que ejerce plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Los escasos casos negativos adujeron que las negociaciones locales encuentran limitaciones porque las EMNs deben someterlas a su casa matriz.

Tabla 4: ¿Los trabajadores de las EMN pueden ejercer plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva?

SI		NO		Ns / Nc	
52	69,33%	12	16,00%	11	14,67%

Algo menos de la mitad de los entrevistados también coincidió en opinar que “no” hubo cambios significativos ni en las prácticas ni en los temas de las negociaciones colectivas con las EMNs en el período 2003-2008 (41,3% y 48%, respectivamente), si bien también es amplio el número de encuestados que no supo o no dio respuesta a este punto. Quienes sí identificaron ciertos cambios en las prácticas señalaron que, entre otros motivos, los mismos se deben a que: los trabajadores están mejor organizados, el gobierno promueve la negociación colectiva y la búsqueda de una mejor calidad de vida para los empleados. En cuanto a los cambios en las temáticas incluidas en las negociaciones, se señalaron mejoras en las condiciones de salud, higiene y seguridad. Además, una mayoría aún más amplia que las anteriores (66,6%) coincidió en señalar que, en general, hubo cumplimiento efectivo de los convenios colectivos.

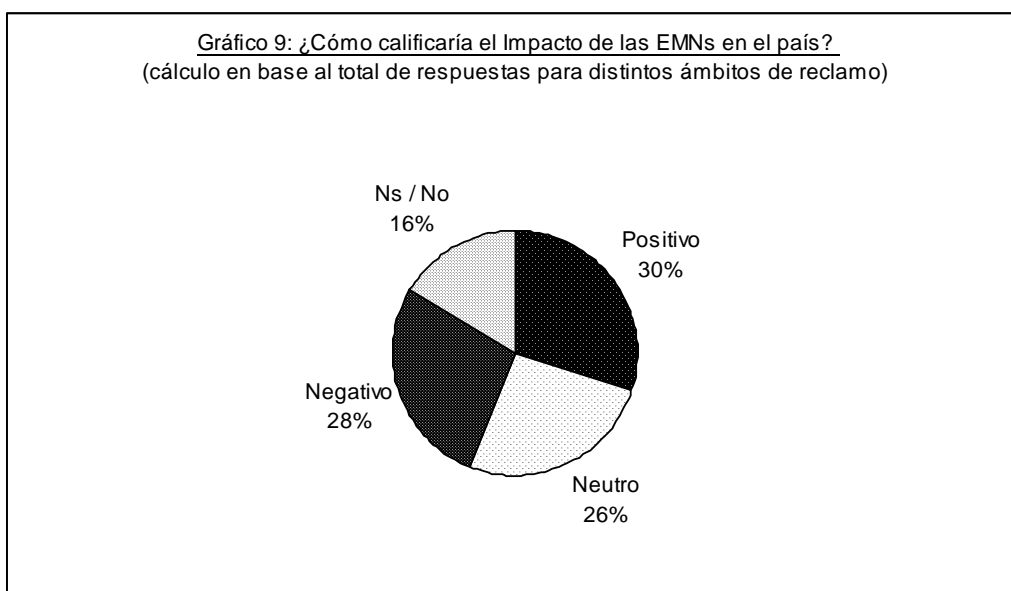
Tabla 5: ¿Ha habido cambios en las prácticas de negociación colectiva de las EMNs en el período 2003-2008?

SI		NO		Ns / Nc	
16	21,33%	31	41,33%	27	36,00%

Tabla 6: En los convenios colectivos celebrados en su sector con EMNs en el período 2003-2008, ¿se han introducido nuevas temáticas que resulten en mejoras tangibles en la situación de los trabajadores?

SI		NO		Ns / Nc	
19	25,33%	36	48,00%	20	26,67%

Apartado F. Integración con la economía local y aportes al desarrollo. En el conjunto de respuestas respecto de los impactos de las EMN en el país, los resultados se reparten en partes casi iguales entre positivo, negativo y neutro (gráfico 9). Desagregando las respuestas, el impacto de las EMNs en el país es principalmente reconocido como “positivo” en materia de innovación tecnológica (52%). El mayor número de respuestas sobre impacto negativo se dio en “el bienestar económico y social general” (37,3%).



Por otra parte, si bien algo menos de la mitad (46,6%) calificó como “positivas” las instancias de diálogo social entre empresas, organizaciones sindicales y gobierno, también hubo varios entrevistados que las consideraron “negativas” (20%), otros que no supieron o no dieron su opinión al respecto (20%), y otros que las consideraron “sin impacto” (10%). Algunas sugerencias en orden a mejorar el diálogo entre los actores apuntaron a que se requiere mayor participación del gobierno para regular el cumplimiento de las leyes laborales.

Tabla 7: ¿Cómo calificaría las instancias de diálogo social entre empresas, organizaciones sindicales y gobiernos existentes en el país?

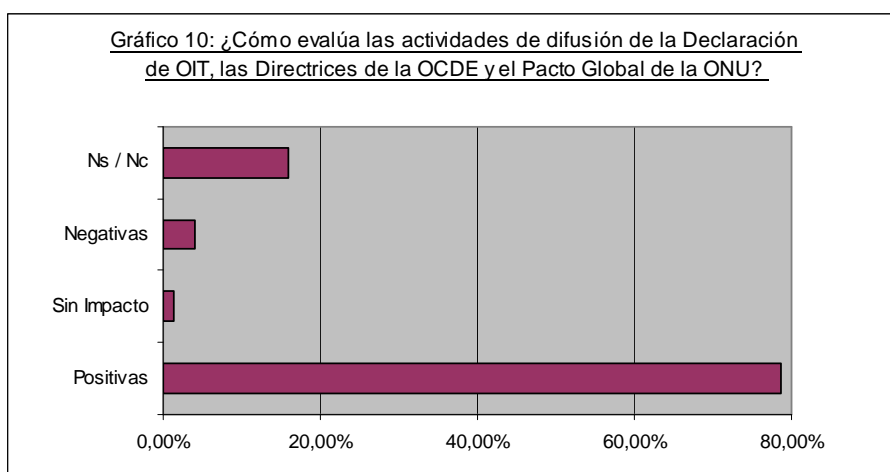
POSITIVAS		SIN IMPACTO		NEGATIVAS		Ns / Nc	
35	46,67%	10	13,33%	15	20,00%	15	20,00%

En cuanto a prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), 44% de los encuestados no supo o no respondió si sus organizaciones sindicales disponen de

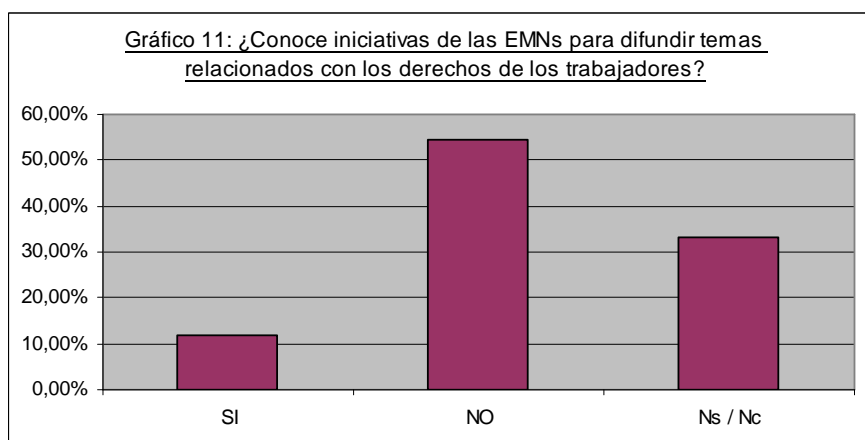
información al respecto. Por su parte, 37,3% manifestó que los sindicatos sí están al tanto de las actividades de RSE, y otro 18,6% de encuestados sostuvo lo contrario.

Apartado G. Difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales:

Son muy pocos los encuestados que tienen conocimiento de la Declaración Tripartita de OIT y de las directrices de la OCDE, ya sea porque su organización no las conoce o porque nunca recibieron información sobre las mismas por otras vías. Además, ninguno sabe si se han realizado actividades de difusión de estos documentos en oportunidades previas. Más de tres cuartas partes (78,6%) consideraron que las acciones de divulgación sobre estos temas son “positivas”.



Vinculado al desconocimiento anterior, la mayoría tampoco sabe si las EMNs han tenido en cuenta las temáticas de la Declaración y, en algunos casos, consideran que no se han incorporado estos asuntos en los procesos de negociación colectiva, ni en la normativa interna en materia de RSE, ni en la cadena de proveedores de la empresa. Tampoco son muchos (12%) los que dijeron conocer ejemplos de iniciativas de las EMNs para difundir los derechos de los trabajadores.



Resultados de la encuesta a organizaciones de empleadores y empresas:

En conjunto, entre las 5 empresas y 1 cámara empresaria que participaron en el taller organizado con EMNs, más las 24 empresas adicionales a las que se encuestó a través del correo electrónico, la encuesta a este sector contó con la participación total de 30 representantes del ámbito empresarial. Como fue mencionado en el punto 2 de este capítulo, las actividades y ramas representadas estuvieron diversificadas.

Apartado B. Capacitación y Formación Laboral: De acuerdo con los datos recogidos, la mayoría de las EMNs declaró que lleva adelante distintas iniciativas de capacitación y formación laborales.

En las respuestas de las EMNs sobre las iniciativas de formación se detalló, además, los temas y ámbitos que abarcaron dichas acciones, entre ellos: seguridad; información; formación técnica; gestión e innovación; exploración y producción; ética organizacional; liderazgo directivo; formación de supervisores; mejora de competencias; maestrías en administración; gestión de personas; finalización de estudios secundarios; etcétera. Asimismo, las respuestas de los empresarios indicaron que, en su mayoría, se trata de actividades realizadas desde los últimos años (fundamentalmente, a partir de 2005) y que, en general, tienen un desarrollo periódico que, en algunos casos, implica una repetición anual.

Por otra parte, dos terceras partes de las empresas encuestadas dijeron haber participado en diversos programas del gobierno nacional destinados a mejorar la capacitación y formación laboral en Argentina. Algunos de los mencionados fueron: Programa de Certificación de Competencias; Jóvenes con Futuro; Más y Mejor empleo; Programas Primera - Segunda Oportunidad; Plan Manos a la Obra; Ampliar la mirada; Iniciativas de Responsabilidad Social; programas relacionados con el Ministerio de Educación y Trabajo; formación de escuelas técnicas; programas de incentivos fiscales por estudios secundarios; entre otros.

El resto de las empresas declararon que no tenían información sobre dichos planes o programas del gobierno, y otras que disponen de programas de capacitación y formación laborales internos.

Tabla 8: Participación de las EMNs en programas del gobierno nacional destinados a mejorar la capacitación y la formación laboral

Si	No	Ns / Nc
20 66,67%	8 26,67%	2 6,67%

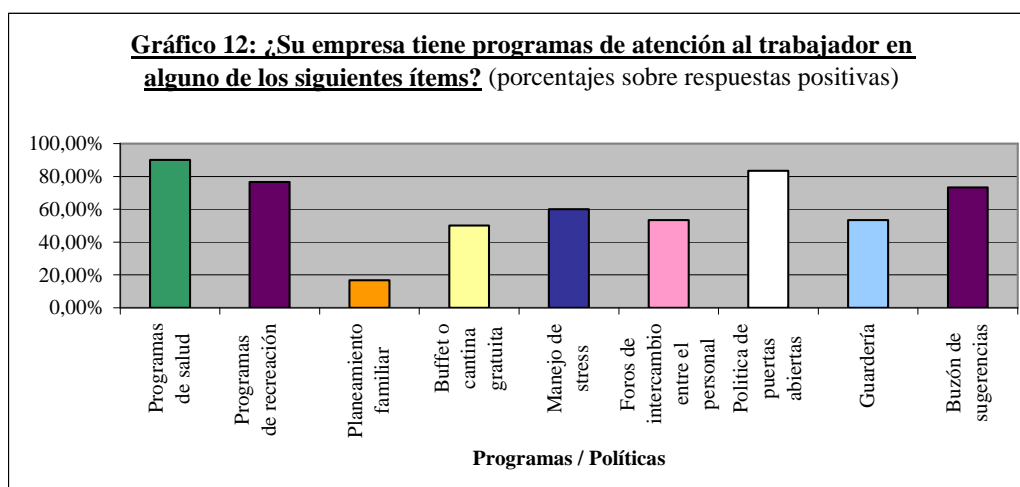
Por otra parte, casi el 57% de las empresas declaró contribuir a la difusión de los programas de capacitación y formación laboral a lo largo de la cadena de proveedores. Según el detalle sobre estas respuestas, dichas acciones se realizan a través de medios de comunicación internos y externos (tanto formales como informales, e incluyen mails, charlas, llamados, etc.), por ejemplo: invitaciones a los proveedores a participar de actividades organizadas por la empresa; encuentros específicos; escuela comercial; convocatoria a contratistas y comunicación entre prestadores de bienes y servicios; contacto con universidades privadas o públicas. Los programas de gobierno que, según las repuestas, han ayudado a difundir refieren a: capacitación técnica; seguridad e higiene; alcohol y drogas; liderazgo y conducción del personal; leyes laborales; jóvenes con futuro; programas de Responsabilidad Social Empresaria; certificación de competencias; y aplicación de herramientas de mejora continua, entre otros.

Luego, el 67% de las empresas respondió que impulsa la mejora en la capacitación y formación laboral en las firmas proveedoras, y que esto se realiza a través de: cláusulas contractuales; invitándolas a participar de actividades que realiza la empresa en las cuales se debaten temáticas vinculadas con la calidad y la responsabilidad empresaria; y auditorias de procesos de calidad, entre otras metodologías.

Apartado C. Prácticas laborales y empleo: en referencia a los estándares laborales, casi todas las empresas encuestadas respondieron que en Argentina no aplican estándares distintos a los de otras filiales o sus casas matrices. Diferenciándose de esta mayoría, dos EMNs manifestaron regirse por las leyes laborales del país de residencia.

Respecto a las políticas para incluir personas con diversas dificultades para insertarse en el mundo laboral, las EMNs respondieron: el 60% que realiza acciones para promover el empleo de los jóvenes con este tipo de dificultades; el 53,3% que lleva a cabo iniciativas para favorecer la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos en situación de vulnerabilidad; y, en menor proporción, el 33,3% manifestó que tiene políticas para promover el empleo de adultos con problemas de reinserción en el mercado laboral.

En cuanto a los programas de atención al trabajador, hubo numerosos casos en que las EMNs respondieron que, efectivamente, realizan acciones en este sentido, si bien hay rubros más atendidos que otros. Por ejemplo, en tanto el 90% de las empresas encuestadas dijo tener “programas de salud”, sólo el 16% declaró realizar programas de “planeamiento familiar”.



Además de los rubros listados en el formulario de la encuesta piloto, algunas empresas declararon realizar otros programas de atención al trabajador, entre ellos: ofertas; descuentos; becas de estudio y pasantías para hijos de empleados; extensión de licencias; cuidado del medio ambiente; apoyo educativo; gimnasio; voluntariado corporativo; y centro de atención al trabajador. Adicionalmente, también surgió de la encuesta que mientras que el 36,6% de las EMNs promueve este tipo de acciones entre las firmas proveedoras, el 46,6% no realiza acciones específicas en ese sentido.

La relación de las EMNs con sus firmas proveedoras parecer ser, sin embargo, algo diferente en lo que respecta al cumplimiento de la normativa laboral vigente. En este sentido, casi el total de las empresas encuestadas (excepto 2) respondió que exige a sus proveedores que cumplan con la normativa laboral a través de distintas vías, por ejemplo: cláusulas contractuales; auditorias; control y seguimiento de contratistas; control de la

documentación laboral establecida en la Ley de Contrato de Trabajo y el cumplimiento de las cargas sociales; verificación del cumplimiento de normas de seguridad e higiene.

Luego, en relación con los reclamos recibidos sobre diversos asuntos laborales, las EMNs indicaron que no han sido numerosos. La mayoría de los mismos provinieron desde las organizaciones sindicales y se concentraron, principalmente, en temas vinculados con mejoras salariales y negociaciones colectivas. En varios casos se mencionó que fueron resueltos satisfactoriamente.

Apartado D. Consultas e intercambio de información: La mayoría de las empresas (80%) expresó que posee datos estadísticos sobre las prácticas laborales de otras empresas. En general, éstos provienen de informes propios, también de consultoras, medios de comunicación o académicos, y otros tantos patrocinados por el gobierno. Por otra parte, el 77% de las EMNs que participaron en la encuesta dijo realizar un seguimiento sobre las medidas adoptadas por el gobierno en materia de empleo.

Por otra parte, poco más de la mitad de las EMNs dijo haber participado en consultas promovidas desde el Estado tendientes a recabar información sobre los perfiles laborales requeridos en el sector productivo. Además, la mayoría de éstas consideró positivos los resultados de dichas consultas. Sin embargo, hubo tres empresas que los consideraron negativos debido a que no dan como resultado aportes concretos vinculados con programas de empleo y capacitación.

Por otra parte, la mayoría de las empresas (56,6%) dijo contribuir a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado. Además, explicaron que esto suele realizarse a través de comunicaciones informales (desayunos, comunicaciones telefónicas y electrónicas); organización de foros; comunicaciones formales (por ejemplo, notificación sobre SA 8000); y a través de invitaciones a los encuentros promovidos por el MTESS.

Tabla 9: ¿Su empresa contribuye a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado?

Si	No	Ns / Nc
17	8	5
56,67%	26,67%	16,67%

Apartado E. Negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores: la mitad de los encuestados declaró que las estrategias sobre recursos humanos y relaciones laborales de las EMNs están determinadas por las filiales locales, y un 30% de ellos dijo que, en realidad, estas políticas son definidas en forma conjunta entre la casa matriz, la sede regional y la filial local. Luego, sólo un 13,3% señaló que estas decisiones se toman en la casa matriz.

Tabla 10: Las estrategias sobre recursos humanos y relaciones laborales de su empresa en Argentina están determinadas por...

Casa Matriz	Filial Local	Casa matriz-Sede Regional - Filial Local	Ns / Nc
4	15	9	2
13,33%	50,00%	30,00%	6,67%

En relación con las prácticas y los contenidos de las negociaciones colectivas, más de la mitad de las empresas entrevistadas (63,3%) declaró que no hubo cambios en las prácticas, aunque la mitad de las mismas (50%) dijo que, en el período 2003-2008, sí hubo innovaciones temáticas y de contenidos de los convenios destinadas a mejorar la situación de los trabajadores. De todas formas, respecto a esto último, también hubo un 30% de EMNs que respondió lo contrario. Entre los cambios en los contenidos que mencionaron algunas EMNs se encuentran: aumento de beneficios, capacitaciones y becas; regulación de jornada de trabajo y cantidad de horas; extensión de cantidad de días por licencias; reconsideración de algunas categorías de los empleados; y otorgamiento de subsidios por transporte, entre otros cambios específicos de cada empresa.

Apartado F. Integración con la economía local y aportes al desarrollo: casi la mitad de las empresas encuestadas (14 de ellas) expresó que fueron consultadas por el gobierno sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social, 10 empresas no supieron o no respondieron sobre este tema, y otras 6 dijeron no haber sido consultadas.

Tabla 11: ¿El gobierno argentino ha consultado a su empresa sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social?

Si	No	Ns / Nc
14 46,67%	6 20,00%	10 33,33%

Casi todos los que dieron respuestas afirmativas dijeron haber participado en actividades de promoción del desarrollo y, por otra parte, la mitad de éstas desconoció si dichas consultas fueron alentadas por Organismos Internacionales.

En relación con esta cuestión, la mayoría de las empresas (60%) calificó como “positivas” las instancias de diálogo entre empresas, sindicatos y gobierno, si bien, en proporción, también fueron varias las que no supieron o no respondieron sobre este punto (30%).

Tabla 12: ¿Cómo calificaría las instancias de diálogo social entre empresas, sindicatos y gobierno existentes en el país?

Positivas	Negativas	Neutro	Ns / Nc
18 60,00%	2 6,67%	1 3,33%	9 30,00%

Algunas opiniones positivas sobre el diálogo entre las partes destacaron que: contribuyen a solucionar los problemas de las comunidades donde actúa la compañía; tener al gobierno como garante facilita los acuerdos; permiten conocer diferentes perspectivas en un marco de respeto y encontrar un conjunto de soluciones que beneficien a todos los actores en cuestión. Sin embargo, también se expresó que para mejorar el diálogo, el gobierno debería participar más activa e imparcialmente para favorecer la solución de conflictos, sin defender los intereses de una de las partes; se debería llegar a un mayor grado de efectividad; y que todas las partes deberían acatar lo dispuesto por la autoridad.

Por otra parte, el 90% de las empresas entrevistadas dijo haber emprendido acciones para mejorar el medioambiente; el 83,3% la salud, seguridad e higiene el trabajo; y 46,6% para erradicar el trabajo infantil. Asimismo, las empresas que realizaron estas acciones lo

hicieron, en su mayoría, en asociación con ONGs y con el Gobierno, o bien con asociaciones empresariales y de trabajadores.

Apartado G. Difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales:

Dos terceras partes de las empresas encuestadas dijeron haber adoptado iniciativas para difundir los derechos de los trabajadores. El 50% de éstas lo hizo desde la dirección de la empresa y la otra parte en acciones conjuntas con los sindicatos.

Respecto a los documentos internacionales para favorecer los derechos y las buenas condiciones laborales, el 73,3% de las empresas consultadas manifestó conocer el Pacto Global de la ONU; el 56,6% de las mismas dijo tener conocimiento de la Declaración Tripartita de OIT; y, algunos menos, el 43,3%, expresó que sabía de la existencia de las Directrices de la OCDE para las EMNs.

Tablas 13: ¿Su empresa tiene conocimiento de...?

Tabla 13a: La Declaración sobre las EMN de la OIT

Si	No	Ns / Nc
17 56,67%	9 30,00%	4 13,33%

Tabla 13b: Las Directrices de la OCDE para las EMN

Si	No	Ns / Nc
13 43,33%	13 43,33%	4 13,33%

Tabla 13c: El Pacto Mundial de la ONU

Si	No	Ns / Nc
22 73,33%	5 16,67%	3 10,00%

Algunos encuestados que conocen estos documentos opinaron que son amplios y aplicables; que el respeto de los mismos puede generar situaciones laborales satisfactorias; que apoyan el desarrollo sustentable de la organización y mejoran las relaciones con los empleados; y que contribuyen mejorar las condiciones de contratación de los trabajadores, la protección del medio ambiente y cumplimiento de la ley.

Luego, a pesar de que más de la mitad de las empresas dijo conocer la Declaración Tripartita, es variada la aplicación de sus contenidos en las negociaciones colectivas, las iniciativas de RSE y la cadena de proveedores.

Por último, sólo un tercio de las empresas consultadas dijo conocer acciones de difusión de los mencionados documentos internacionales. Entre las instituciones que llevaron a cabo dichas acciones se recordaron: MTESS; ONU; OIT; Cancillería, la dirección de las empresa y áreas de recursos humanos. Casi la mitad de los encuestados consideró que se trata de acciones “positivas”.

Resultados de la encuesta a organizaciones del Estado:

Como ya fue mencionado en el apartado 2 de este capítulo, la encuesta a este sector se aplicó sobre los 9 organismos estatales requeridos. Dado que la mayor parte de los mismos exhibe una competencia parcial sobre la materia objeto de consultoría, se advierte una proporción de no respuestas en los apartados correspondientes a temáticas específicas del MTEySS: capacitación y formación profesional, prácticas laborales y de empleo y negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores. Se prioriza en estos casos el análisis de las respuestas válidas, excluyendo la categoría los “no sabe / no contesta”. Adicionalmente, se comentan algunas características salientes de las respuestas obtenidas considerando, principalmente las preguntas en las cuales predominan las coincidencias o bien hay amplia dispersión de respuestas.

Apartado B. Capacitación y Formación Laboral: Las actividades de capacitación y formación laboral desarrolladas por las EMNs no se consideran “negativas” en ningún caso, si bien las opiniones se reparten entre “positivas” (4 casos), “neutras” (3 casos), y otros 2 casos que no supieron o no dieron respuesta.

Ningún entrevistado consideró que el nivel de gasto de las EMNs en capacitación y formación laboral haya bajado en los últimos 5 años. Algunas respuestas indicaron que “aumentó” (3 casos), otras que “se mantuvo estable” (2 casos), y otros 4 casos no supieron o no dieron una respuesta. En algunos casos se indicó, además, que dicha información se obtuvo de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del MTESS, y de observaciones en las cotizaciones de Empresas Consultoras.

Por otra parte, si bien ningún entrevistado consideró que las EMNs gastan “menos” en capacitación y formación laboral que las firmas de capital nacional, la mayoría de ellos no supo o no dio respuesta a esta pregunta.

Tabla 14: En comparación con las firmas de capital nacional, las EMN que operan en Argentina, ¿cuánto gastan en capacitación y formación laboral?

Más que las empresas nacionales	Lo mismo que las nacionales	Menos que las nacionales	Ns / Nc
2	1	0	6

La mitad de los encuestados expresó que las EMNs impulsan actividades de capacitación y formación laboral en sus firmas proveedoras, y otro tanto no supo o no respondió esta pregunta. En los casos de respuestas afirmativas, se mencionó que esto suele realizarse a través de la asistencia a los proveedores en el tema de nuevos insumos y en la aplicación de procesos de la casa matriz.

Tabla 15: ¿Considera que las EMNs que operan en Argentina impulsan actividades de capacitación y formación laboral en sus firmas proveedoras?

SI	NO	Ns / Nc
4	1	4

Más de la mitad de los encuestados no supo o no contestó si las EMNs contribuyen a fortalecer las políticas de formación laboral del gobierno nacional, lo cual se explica en buena medida por el hecho de que pertenecen a dependencias que no están directamente

vinculadas con la temática (esta aclaración vale también para varias preguntas cuyos resultados se describen a continuación). En los casos (3) en que las respuestas fueron positivas, algunas vías señaladas fueron: utilización y difusión de programas del MTESS para tales fines; capacitación y manejo de la tecnología conforme a las exigencias del mercado en el que operan; acuerdos sectoriales de calificación y acuerdos con empresas; utilización de crédito fiscal; programa de calidad del empleo y formación profesional; entre otros. La mayor parte de los entrevistados tampoco supo o no contestó si las EMNs difunden este tipo de programas a lo largo de la cadena de proveedores.

Tabla 16: ¿Considera usted que las EMN que operan en Argentina han contribuido a fortalecer las políticas de formación laboral del gobierno nacional actualmente vigentes?

SI	NO	Ns / Nc
3	1	5

Apartado C. Prácticas laborales y empleo: La mayoría de los encuestados no supo o no contestó si las EMNs tienen políticas destinadas a incluir personas con capacidades diferentes, en situación de vulnerabilidad, o con dificultades de inserción en el mercado laboral.

Por otra parte, dos terceras partes de los encuestados no supieron o no respondieron si las EMNs recibieron diversos tipos de reclamos entre 2003 y 2008. Los pocos casos que declararon conocer reclamos en este sentido, señalaron que algunos realizados desde las organizaciones sindicales tuvieron que ver con la negociación salarial, mientras que otros presentados desde la administración pública se vincularon con la preservación de los puestos de trabajo y con trabajos clandestinos. En varios casos se aclaró que los reclamos no fueron específicamente realizados a EMNs, sino que también abarcaron a firmas de capital nacional.

Cinco de los nueve casos no supieron o no contestaron si las EMNs controlan el cumplimiento de la normativa laboral vigente al interior de las firmas proveedoras. Cuando se sabe que esto efectivamente se realiza (sólo 3 casos dieron respuestas positivas), se expresó que se hace a través de: auditorías (sobre todo a aquellas firmas con las que tercerizan actividades); solicitando documentación e información; y exigiendo requisitos de contratación para evitar contingencias litigiosas.

Tabla 17: ¿Considera que las EMNs que operan en Argentina controlan que la normativa laboral vigente se cumpla al interior de las firmas proveedoras?

SI	NO	Ns / Nc
3	1	5

Las opiniones acerca de si las EMNs aplican en Argentina estándares laborales distintos a los de otras filiales o sus casas matrices fueron variadas. Los casos que identificaron diferencias (3), sugirieron que se vinculan con la regulación laboral de los distintos países (y un caso señaló que la legislación argentina es más exigente que en otros países).

Tabla 18: Las filiales locales de las EMNs, ¿aplican en Argentina estándares laborales distintos a los de otras filiales y su casa matriz?

En general sí	En general no	Depende de la empresa	Ns / Nc
3	2	1	3

Apartado D. Consultas e Intercambio de Información: Dos tercios de las dependencias del Estado consultadas no tienen datos sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresas. Los tres casos que declararon tener este tipo de información, indicaron que se trata de informes producidos por: su repartición u otros organismos del gobierno; consultoras, medios de comunicación o académicos; y las propias empresas.

Dos tercios de las dependencias consultadas no han intercambiado información sobre prácticas laborales de las EMNs con otros actores. En los casos en que sí existió un intercambio, éste se hizo con: organismos de gobierno; organizaciones sindicales; cámaras empresarias; organismos multinacionales; EMNs; universidades; a través de negociaciones colectivas y acuerdos específicos; entre otros.

Apartado E. Negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores. Cuatro de los nueve casos consultados opinaron que los trabajadores de Argentina ejercen plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Los cinco casos restantes no supieron o no contestaron sobre este asunto.

La mayor parte de los entrevistados no supo o no contestó si hubo cambios en las temáticas y en las prácticas de negociación colectiva con las EMNs entre 2003 y 2008 (7 y 5 casos, respectivamente). Algunos casos que identificaron cambios es las prácticas mencionaron que hubo un crecimiento notable de las negociaciones entre trabajadores y empleadores debido, entre otros motivos, a que las negociaciones dejaron de ser exclusivamente a nivel de empresa para realizarse a nivel de rama o actividad. Se destacó, asimismo, que la discusión salarial es lo que predominó en las negociaciones.

Seis de los nueve entrevistados manifestaron que las instancias de diálogo social entre empresas, sindicatos y gobiernos son “positivas”. No hubo respuestas “negativas”. Uno de los motivos que, según los entrevistados, explicaría la primera opinión es que el debate permite la participación de referentes relevantes y representativos de cada una de las partes involucradas. Se agregó, además, que este diálogo se realiza en el marco de las negociaciones paritarias y que, la reinstauración de las mismas y la recreación del Consejo del Salario Mínimo, entre otras instancias, permitieron recrear mejores condiciones de diálogo entre las partes. Asimismo, se mencionó como ejemplo que el Punto Nacional de Contacto de la Directrices para empresas multinacionales de la OCDE, coordinado en Argentina por Cancillería, ha resuelto favorablemente las instancias específicas del caso UOMA-CARGILL finalizado en julio 2007, y el caso de Accord (ticket canasta).

Apartado F. Integración con la economía local y aportes al desarrollo. Las opiniones de los representantes de las organizaciones del Estado son optimistas en cuanto al impacto de las EMNs en diferentes ámbitos del país. Se destaca la coincidencia de seis de los nueve encuestados de las dependencias gubernamentales en calificar como “positivo” el impacto en “innovación tecnológica”, así como la de otros cinco que consideraron los respecto al “bienestar económico y social general” y las “condiciones de trabajo”. Por otra parte, son muy pocos los casos que señalaron impactos “negativos” en alguna de las áreas listadas en el cuestionario.

Ocho de los nueve encuestados del Estado declararon que su repartición nunca consultó a las EMNs sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social. En

cuanto a las prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) en las EMNs, cuatro encuestados indicaron que sus reparticiones tienen información al respecto y los restantes señalaron lo contrario. Quienes dieron respuestas positivas, agregaron que este tipo de información es favorable porque permite conocer los esfuerzos de articulación pública - privada tendientes a generar un proceso de construcción de prácticas de valor compartido e inclusión social. También se señaló que esta información se utiliza para planificar políticas en el ámbito de la innovación social. Por otra parte, un encuestado señaló que la información no es homogénea en todas las dimensiones y que hay demora en la transferencia de buenas prácticas a la cadena de proveedores.

Apartado G. Difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales.

Ningún encuestado conocía iniciativas de las EMNs para difundir los derechos de los trabajadores. Por otra parte, cuatro de los nueve funcionarios del Estado consultados dijeron conocer la Declaración sobre las EMN de la OIT y siete de ellos no conocían las Directrices de la OCDE para las EMNs ni el Pacto Mundial de la ONU. Quienes conocían alguno de estos documentos opinaron que son favorables porque promueven el buen desempeño de las corporaciones, respetando las normas laborales internacionales y las prácticas y marcos jurídicos nacionales. También se agregó que permiten que gobierno y empresas trabajen juntos para maximizar la contribución de las multinacionales al desarrollo económico y social. Al respecto también se dijo que el conocimiento de estos textos en las distintas áreas del MTESS es acotado. Respecto a su difusión, sólo un tercio de los encuestados dijo conocer acciones con dicha finalidad, entre las cuales se mencionaron: el Multi Forum 2009 Cono Sur (abril de 2009); y acciones realizadas por el MTESS (en conjunto con OIT; UIA; Punto Nacional de Contacto OCDE-MRECIC; y PNUD).

Los resultados también arrojaron que la mayor parte de los entrevistados no tenía información o no contestó si las EMNs han incorporado los contenidos de la Declaración sobre las EMNs de la OIT en las negociaciones colectivas, la normativa interna en materia de RSE o la cadena de proveedores de las empresas.

Una visión integral

A continuación se presenta un breve análisis comparado de los resultados de las encuestas a trabajadores y representantes sindicales, empresas y cámaras y organizaciones del Estado. Tal como se ha subrayado previamente a presentar los resultados de las encuestas en cada caso, en la medida en que no se ha realizado una muestra estadísticamente significativa, los mismos no son generalizables. Adicionalmente, merece la pena aclarar que los trabajadores y representantes sindicales encuestados no se desempeñan en las EMNs encuestadas. Por lo tanto, no corresponde asociar las respuestas de unos y otros respecto de las mismas temáticas en busca de contradicciones o coincidencias entre las opiniones y afirmaciones respectivas. El objetivo de este apartado se limita a presentar los resultados de los tres modelos de encuesta, de manera conjunta, para facilitar su lectura integrada.

Apartado B. Capacitación y Formación Laboral:

De acuerdo con los datos recogidos, la mayoría de las EMNs declaró que lleva adelante distintas iniciativas de capacitación y formación laborales. Cabe señalar que la abundante información brindada por las empresas sobre este punto contrasta con la escasez de datos de los sindicatos y trabajadores respecto a las iniciativas empresariales en materia de desarrollo de recursos humanos y formación profesional. En efecto, la mayoría de los trabajadores y representantes sindicales que respondieron las encuestas no disponía de suficiente información sobre las acciones empresariales destinadas a estos rubros.

Por otra parte, dos terceras partes de las empresas encuestadas dijeron haber participado en diversos programas del gobierno nacional destinados a mejorar la capacitación y formación laboral en Argentina. Los trabajadores y representantes sindicales, en este punto, manifestaron mayoritariamente una opinión negativa respecto al fortalecimiento que las EMNs generan en iniciativas de este tipo. Por otra parte, más de la mitad de los encuestados en dependencias del Estado no supo o no contestó sobre este mismo asunto referido a si las EMNs contribuyen o no a fortalecer las políticas de formación laboral del gobierno nacional.

Apartado C. Prácticas laborales y empleo:

Respecto a las políticas para incluir personas con diversas dificultades para insertarse en el mundo laboral, las EMNs respondieron: el 60% que realiza acciones para promover el empleo de los jóvenes con este tipo de dificultades; el 53,3% que lleva a cabo iniciativas para favorecer la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos en situación de vulnerabilidad; y, en menor proporción, el 33,3% manifestó que tiene políticas para promover el empleo de adultos con problemas de reinserción en el mercado laboral. En este punto, más del 60% de los trabajadores y representantes sindicales opinó que las EMNs “no” tienen políticas para ninguna de las problemáticas específicas mencionadas.

Luego, en relación con los reclamos recibidos sobre diversos asuntos laborales, las EMNs indicaron que no han sido numerosos. La mayoría de los mismos provinieron desde las organizaciones sindicales y se concentraron, principalmente, en temas vinculados con mejoras salariales y negociaciones colectivas. En varios casos se mencionó que fueron resueltos satisfactoriamente. Algo similar puede observarse en las percepciones de los trabajadores y representantes sindicales. Por otra parte, las respuestas desde las dependencias del Estado entrevistadas también coinciden en señalar los conflictos salariales como un tema saliente de los reclamos hacia las empresas.

Apartado D. Consultas e intercambio de información:

La amplia mayoría de las empresas expresó que posee datos estadísticos sobre las prácticas laborales de otras empresas. En general, éstos provienen de informes propios, también de consultoras, medios de comunicación o académicos, y otros tantos patrocinados por el gobierno. Por otra parte, más de tres cuartos de las EMNs que participaron en la encuesta dijo realizar un seguimiento sobre las medidas adoptadas por el gobierno en materia de empleo. En el caso de los trabajadores, también fue alta la proporción de encuestados que sostuvo que sus organizaciones sindicales suelen realizar este tipo de seguimientos.

Apartado E. Negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores.

En relación con las prácticas y los contenidos de las negociaciones colectivas, más de la mitad de las empresas entrevistadas declaró que no hubo cambios en las prácticas, aunque la mitad de las mismas dijo que, en el período 2003-2008, sí hubo innovaciones temáticas y de contenidos de los convenios destinadas a mejorar la situación de los trabajadores. De todas formas, casi un tercio de EMNs respondió lo contrario. La percepción de los trabajadores sobre estos temas fue bastante similar a la de las empresas, si bien dentro de este sector de entrevistados fue más notoria la cantidad de quienes no supieron o no dieron respuesta al respecto.

Apartado F. Integración con la economía local y aportes al desarrollo:

Casi todos los que afirmaron que la EMN a la que representan fue consultada por el gobierno sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social, dijeron haber participado en actividades de promoción del desarrollo aunque la mitad de éstos desconoció si dichas consultas fueron alentadas por Organismos Internacionales.

En este mismo punto, los representantes de las dependencias de gobierno encuestadas, casi unánimemente, declararon que su repartición nunca consultó a las EMNs sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social. Recuérdese aquí que las reparticiones de gobierno encuestadas no necesariamente son aquellas a las que se refieren las EMN encuestadas.

Apartado G. Difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales:

Dos terceras partes de las empresas encuestadas dijeron haber adoptado iniciativas para difundir los derechos de los trabajadores. El 50% de éstas manifestó que lo hizo desde la dirección de la empresa y la otra parte en acciones conjuntas con los sindicatos. En este mismo punto, solo el 12% de los trabajadores entrevistados dijo conocer ejemplos de iniciativas de las EMNs para difundir los derechos de los trabajadores.

Respecto de los documentos internacionales para favorecer los derechos y las buenas condiciones laborales por parte de los tres grupos de encuestados: las EMNs son quienes afirmaron conocerlos en mayor proporción. Fueron muy pocos los trabajadores que dijeron conocer estos documentos y entre los funcionarios de las dependencias del Estado, casi la mitad dijo conocer la Declaración sobre las EMN de la OIT y la mayoría declaró que desconoce las Directrices de la OCDE para las EMNs y el Pacto Mundial de la ONU.

Capítulo III: Discusiones grupales.

Como se señaló anteriormente, el componente 3 se realizó en forma integrada con el componente 2. A partir de los intercambios y debates mantenidos con los participantes de los tres talleres, se obtuvo información cualitativa relevante acerca de las fortalezas y debilidades de los formularios y el procedimiento de aplicación de la encuesta, así como de las percepciones sobre el estado de cumplimiento / incumplimiento de las sugerencias contenidas en la Declaración. A continuación se detallan las principales informaciones recogidas sobre estos puntos:

Acerca de los formularios:

Los talleres con los trabajadores y representantes sindicales evidenciaron que, dadas las características de la organización sindical en Argentina, es necesario discriminar los destinatarios del formulario diferenciando, por un lado, delegados de planta, es decir, trabajadores que se desempeñan en las fábricas y, por otro, representantes sindicales. Ambos actores, aunque pertenecientes al mismo sector trabajador, poseen conocimientos y experiencias distintas que delimitan las posibilidades, en función del tipo de información que disponen, para responder las preguntas de la encuesta.

Otra cuestión que se identificó a partir del intercambio con los trabajadores, fue la necesidad de orientar las preguntas a la empresa en la que se desempeñan directamente los consultados, en lugar de preguntar sobre la situación de las EMNs en general. La mayoría de los participantes expresó que ellos podían responder, principalmente, a partir de su experiencia en la empresa que trabajan pero que no poseen suficiente conocimiento sobre otras empresas como para responder en general.

A partir del intercambio con los trabajadores y sindicalistas también se identificaron dificultades para responder algunas preguntas de la encuesta, debido a que se solicitaba un tipo de información con la que los trabajadores o representantes sindicales no suelen contar o desconocen (por ejemplo, pregunta N° 5 sobre las iniciativas de las EMNs en materia de capacitación y formación laboral).

Además, los trabajadores y sindicalistas que respondieron la encuesta sugirieron que en la pregunta N° 11 sobre los reclamos realizados a las EMNs de parte del Gobierno y/o las organizaciones sindicales, se incorpore en forma explícita el ítem “cuidado del medioambiente”. También se sugirió que se incorpore a otros posibles sujetos del reclamo dado que, en ocasiones, éstos no son realizados ni por el Gobierno ni por el sindicato, sino por los delegados en forma independiente. Es decir, en ciertas situaciones el sindicato puede no apoyar el reclamo de los delegados y para que esto se refleje en la encuesta es necesario agregar otros potenciales ejecutores de los reclamos.

Por otra parte, las preguntas sobre el control que las EMNs ejercen sobre las firmas proveedoras (por ejemplo, pregunta N°10 “Las EMN que operan en su país, ¿exigen a sus proveedores que cumplan con la normativa laboral vigente?”), generaron diversas confusiones entre los consultados. Por ejemplo, muchos trabajadores interpretaron erróneamente que se intentaba conocer si las firmas proveedoras cumplen o no con las normas internas o política empresarial de las EMNs que subcontratan servicios o productos.

En relación con el apartado B de la encuesta a trabajadores y representantes sindicales sobre “capacitación y formación laboral”, los encuestados expresaron dudas acerca de si las preguntas refieren a la formación en temas técnicos o sindicales vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores. Por otra parte, en cuanto a los programas de formación técnica implementados por ciertas EMN, algunos trabajadores reclamaron que predominan las capacitaciones *ad hoc*, específicas para el manejo de maquinarias puntuales para las que las EMN necesitan mano de obra especializada, pero que no reciben capacitaciones

más integrales que les permitan cierta movilidad laboral, por ejemplo, hacia otras empresas o rangos más altos en la escala productiva.

En cuanto a los estándares laborales de las EMNs recomendados en la Declaración, algunos trabajadores mencionaron diversas complejidades que surgen en la práctica limitando el cumplimiento y/o concreción de dichas recomendaciones. Por ejemplo, en relación a la pregunta N°12 del formulario para trabajadores y representantes sindicales (“¿Su organización sabe si las filiales locales de las EMN aplican en Argentina estándares laborales corporativos distintos a los que están vigentes en las casas matrices u otras filiales?”), expresaron que muchas veces las filiales locales cumplen con políticas obligatorias de la casa matriz, pero luego realizan ajustes o modificaciones de su funcionamiento en cada país dependiendo de los límites y licencias que se les admite en cada contexto. También en relación con este punto se mencionó que, en ocasiones, las filiales locales importan directrices de la casa matriz pero luego enfrentan límites o trabas locales que les impiden cumplir con dichas políticas empresariales, por ejemplo, por falta de recursos para implementar ciertos programas de seguridad e higiene o llevar adelante iniciativas de capacitación técnica. En relación con esto, algunos trabajadores comentaron, por ejemplo, que por indicación de la casa matriz su empresa había intentado implementar programas de seguridad e higiene que no se pudieron sostener en el tiempo debido a la falta de recursos económicos de la filial local. Otro caso fallido, comentado por trabajadores del sector alimenticio de Córdoba, tuvo que ver con que la filial local de su empresa importó desde la casa matriz un programa de capacitación para el manejo de maquinarias pero, para implementar el mismo, sólo dispuso de manuales de uso de la maquinaria en idioma original (alemán) y de instructores (enviados por la casa matriz) que no hablaban castellano. Ambas experiencias sirvieron para ilustrar variables cualitativas que suelen interferir en la puesta en práctica de ciertos estándares laborales y limitar acciones favorables a los trabajadores.

En cuanto al formulario en general, los encuestados expresaron que les resultó demasiado extenso y sugirieron como alternativa que el seguimiento se realice con mayor frecuencia y a través de cuestionarios más breves. Por ejemplo, se podría realizar una consulta anual (en lugar de cada tres años como se viene realizando hasta ahora) y dedicar cada edición a uno de los capítulos que integran la encuesta: “capacitación y formación laboral”; “prácticas laborales y de empleo”; “consultas de intercambio e información”; “negociaciones colectivas y relaciones con los trabajadores”; “integración con la economía local y aportes al desarrollo”; “difusión de compromisos, pactos y planes internacionales y nacionales”.

Acerca de la Declaración:

Los representantes del sector trabajador que participaron en los talleres manifestaron su interés por conocer en profundidad los contenidos de la Declaración y por difundir, ellos mismos, dichos contenidos entre colegas y trabajadores. Teniendo en cuenta esta demanda, se podrían organizar nuevos talleres específicamente destinados a difundir, en forma práctica y didáctica, los contenidos de la Declaración Tripartita entre los trabajadores, a fin de que se familiaricen y conozcan en profundidad las recomendaciones sugeridas por OIT respecto a las condiciones laborales en el marco de las EMNs. Asimismo, sería importante que dichos talleres contemplen la capacitación en estrategias de difusión que les resulten útiles a los propios trabajadores para que multipliquen la difusión de los contenidos de la Declaración entre sus pares. Por último, aunque no menos importante, sería recomendable que estas acciones estén acompañadas por sugerencias sobre cómo actuar u operar concretamente a nivel nacional e internacional en caso de no cumplirse las sugerencias y recomendaciones de OIT.

Por su parte, los representantes de las empresas y cámaras empresariales, también plantearon su interés por conocer más y mejor los contenidos de la Declaración. Asimismo, también propusieron la implementación de incentivos para buenas prácticas como un

mecanismo eficaz y posible de difusión y aplicación de las recomendaciones de la Declaración. También en este caso, dada la demanda manifestada, sería recomendable realizar talleres que permitan conocer los contenidos de la Declaración y sugieran estrategias y vías para ponerlos en práctica.

Capítulo IV: Lecciones aprendidas

Entendemos que el ejercicio piloto realizado fue exitoso en tanto se obtuvo un número significativo de respuestas de todos los segmentos consultados, a la vez que dichas respuestas pudieron ser tabuladas y procesadas de manera de obtener un panorama bastante claro respecto de la opinión de trabajadores, empleadores y gobierno acerca de la difusión y aplicación de la Declaración de las EMN de la OIT y sus principios básicos.

Claramente, se trata de un ejercicio en el que no se buscó representatividad estadística, por lo cual las respuestas obtenidas no pueden extrapolarse como representativas del universo de trabajadores o empleadores. Sin embargo, en futuros ejercicios se puede sí buscar una mayor representatividad en términos estadísticos, especialmente considerando que los formularios utilizados fueron bien aceptados por los encuestados, por lo cual pueden servir de base para esos nuevos ejercicios, aunque por cierto refinados en función de la experiencia de este proyecto y adaptados a las nuevas realidades que vayan surgiendo (volvemos sobre esto más abajo). También se sugiere que en nuevos ejercicios se busque definir perfiles sectoriales similares para los encuestados en los sectores de trabajadores y empresas, de modo de que las respuestas obtenidas en uno y otro grupo puedan ser comparables.

Un punto crucial para explicar el mayor éxito de este ejercicio respecto de intentos previos de analizar el grado de conocimiento y aplicación de la Declaración de las EMN de la OIT es la constitución de un Grupo Tripartito formado por representantes del sector sindical, empresarial y gobierno, el cual se comprometió con la realización del ejercicio piloto, y fue clave para lograr las respuestas de los actores consultados; se trató, además, de la primera ocasión en el país en que se estableció un mecanismo de diálogo tripartito sobre la temática de la Declaración en Argentina. Esto se vio particularmente en el caso de la CGT, dado el elevado nivel de concurrencia de los dos talleres que organizó, y del gobierno, considerando que se obtuvieron respuestas de todas las dependencias consultadas gracias al compromiso político del MTESS con el proyecto. Se sugiere entonces que en similares ejercicios a realizarse en otros países se utilicen modalidades similares en cuanto a la conformación del grupo responsable política y organizativamente de los ejercicios respectivos.

Yendo a los aspectos más puntuales del ejercicio, para el sector de los trabajadores se sugiere que, en función de la metodología implementada en este ejercicio piloto y de los buenos resultados obtenidos, las futuras aplicaciones de la encuesta se realicen en el marco de talleres como los organizados en este caso. Esto permite que, además de recabar la información específica de los formularios, se pueda mantener un intercambio fluido con los trabajadores que habilita a conocer aspectos cualitativos de sus condiciones laborales y de sus problemas y preocupaciones reales en materia de trabajo. Además, la actividad de los talleres permite difundir los contenidos de la Declaración y transformarla en un instrumento más útil y más cercano para los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Para el caso de los trabajadores, también se sugiere acompañar la aplicación de la encuesta con un instructivo que guíe a los entrevistados. Se recomienda, asimismo, que el instructivo se elabore en forma escrita, pero que a la vez se contemple su presentación oral antes de responder el formulario. Por ejemplo, el instructivo podría adelantar las secciones o capítulos que contiene el formulario de tal forma de organizar las expectativas de los entrevistados, así como brindar aclaraciones específicas sobre aquellas preguntas que pueden presentar dudas o confusiones en cuanto a la forma de responderlas y a los contenidos. Asimismo, sería tal vez deseable tener dos formularios de encuestas distintos, uno para trabajadores y otro para representantes sindicales, o al menos, si se mantiene un solo formulario, diferenciar las preguntas dirigidas a uno y otro grupo.

Dada la escasa asistencia que tuvo el taller en el caso del sector empresarial se sugiere, como ya ha sido mencionado en el capítulo II de este informe, que las futuras aplicaciones

de la encuesta y procesos de seguimiento de la Declaración se realicen con una metodología diferente a la implementada en la primera instancia de este ejercicio piloto. Visto que la segunda estrategia, de distribución del formulario a través del correo electrónico, resultó más efectiva, se recomienda seguir este procedimiento en próximas ediciones de la encuesta.

Por otra parte, en relación a los contenidos de la encuesta que compete a este sector, se sugiere continuar ajustando el instrumento para profundizar la recolección de información concreta sobre las acciones o dificultades de implementación de las EMNs en sintonía con las sugerencias de la Declaración. En particular, ha quedado en evidencia la dificultad de que un único representante de cada empresa sea capaz de responder la totalidad del cuestionario, dada la variedad de temáticas que el mismo busca relevar y teniendo en cuenta que dentro de las organizaciones existe un alto grado de especialización y departamentalización de las funciones. Algo similar sucede con el nivel de detalle que se solicita en varias de las preguntas sectoriales. Una alternativa es que en cada empresa se defina un coordinador que se haga cargo de la encuesta y luego recabe la información pertinente en cada área.

Otra cuestión que merece ser resaltada es que la mayor parte de las áreas del gobierno (salvo las más directamente involucradas en el tema) tiene escaso conocimiento sobre las temáticas planteadas en la encuesta, tal como lo evidencia el importante porcentaje de no-respuestas en los cuestionarios. Es probable entonces que también sea útil realizar talleres de difusión de los contenidos de la Declaración a este grupo. Asimismo, se podría evaluar la posibilidad de que las dependencias estatales, excluyendo el Ministerio de Trabajo, sólo contesten las preguntas más generales sobre impacto y conductas de las EMN, así como las relativas a indagar sobre su grado de conocimiento de la Declaración de las EMN, ya que será difícil que puedan tener información sobre aspectos más específicos relativos a las relaciones laborales en dicho tipo de empresas (otra alternativa es encuestar solo a las dependencias más directamente vinculadas con el tema y hacer entrevistas con el resto de las áreas del gobierno).

Como sugerencia general, podría pensarse que al inicio de cada nuevo ejercicio (que en principio podría tener un carácter bianual), cada uno de los sectores que conforma el grupo tripartito elabore un mapeo de actores y organizaciones relevantes a fin de definir una estrategia que permita efectivamente alcanzar las respuestas esperadas de los actores relevantes en cada caso.

Por otra parte, dada la influencia de los contextos nacional e internacional en las estrategias empresariales y en las condiciones laborales, y considerando los cambios continuos que presentan las coyunturas en cada país y en el mundo, se sugiere plantear la encuesta como un instrumento flexible y dinámico, en lugar de ser un cuestionario fijo, que se pueda ir renovando y actualizando, al menos, en algunos puntos, en función de la evolución y los cambios del mundo laboral; una posibilidad sería tener una primera sección con preguntas que se repiten y permitan un monitoreo de ciertos temas básicos y una segunda sección que vaya cambiando según las prioridades que vayan surgiendo en cada momento. Esto permitiría que cada ejercicio de seguimiento y consulta funcione no sólo como fuente de información actualizada sobre las condiciones de inserción de las EMNs en cada país, si no que además se contemple la actualización del propio instrumento a partir de los cambios y transformaciones relevados en cada ejercicio de consulta.

Independientemente de la realización periódica de este tipo de ejercicio, también sería interesante pensar en que los tres sectores –gobierno, trabajadores y empresas- puedan establecer mecanismos permanentes de monitoreo del cumplimiento de los principios de la Declaración, los cuales luego serían útiles, entre otras cosas, para definir las temáticas que se incorporarían en cada consulta.

Por último, en función de continuar mejorando el instrumento de consulta y el conocimiento de las condiciones laborales reales de cada país, también se sugiere complementar los

talleres de aplicación de la encuesta y de capacitación sobre los contenidos de la Declaración, con la realización de focus groups específicamente destinados a conocer los principales problemas que afectan a los trabajadores de las EMN, más allá de los que ya contempla y menciona la Declaración, así como los factores que afectan a los empresarios para poner en práctica las recomendaciones de dicho documento, incluyendo las condiciones que facilitarían (líneas de crédito, capacitación, etc.) la realización de más acciones en el sentido sugerido por OIT. También se sugiere la realización de talleres de validación, ya que muchas respuestas se basan en percepciones de los encuestados, por lo cual sería útil luego contrastar las evidencias obtenidas con talleres en donde se convoquen a audiencias con conocimiento sobre los temas de la encuesta.

Resumiendo, consideramos que los instrumentos empleados (encuestas) y las modalidades de implementación utilizadas en este ejercicio (talleres para los trabajadores, distribución vía electrónica para las empresas) son válidos, incluyendo las correcciones arriba apuntadas. La constitución de un grupo tripartito ha sido importante para el buen desarrollo del ejercicio asimismo. Se debe pensar cuidadosamente el diseño de las encuestas a los distintos sectores en función de las experiencias aquí recogidas, así como la unidad de análisis o los sujetos sobre los cuáles se aplicarán las mismas, a fin de tener respuestas comparables e indicadores monitoreables a lo largo del tiempo. Finalmente, sería importante que se de continuidad a estos ejercicios de modo de tener un monitoreo más actualizado del conocimiento y aplicación de los principios de la Declaración, así como para ir elevando el nivel de difusión de los mismos entre los actores involucrados.

Referencias bibliográficas:

- Aitken, B. y A. Harrison (1999), "Do domestic firms benefit from direct foreign investment? Evidence from Venezuela", **American Economic Review**, Vol. 89, pp. 605-618.
- Bezchinsky, G., M. Dinenzon, L. Giussani, O. Caino, B. López y S. Amiel, "Inversión extranjera directa en la Argentina. Crisis, reestructuración y nuevas tendencias después de la convertibilidad", CEPAL, Documento de Proyecto LC/W.127, Buenos Aires.
- Bianco, C., P. Moldovan y F. Porta (2008), "La internacionalización de las empresas brasileñas en Argentina", Documento de Trabajo, CEPAL, Buenos Aires.
- Bittencourt, G., R. Domingo y N. Reig (2006b), "IED y crecimiento económico de largo plazo en el MERCOSUR", mimeo, DECON/UDELAR, Montevideo.
- Bouzas, R. y D. Chudnovsky (2004), "Foreign direct investment and sustainable development: The recent argentine experience", Departamento de Administración, Documento de Trabajo N° 47, Universidad de San Andrés.
- Campos, J. (1998), "Argentina: Government Policies to Attract FDI", mimeo, OECD, Buenos Aires.
- CEPAL (2005), **La inversión extranjera en América Latina y el Caribe. 2004**, CEPAL, Santiago de Chile.
- Chudnovsky, D. (coord.) (2001), **El boom de inversión extranjera directa en el MERCOSUR**, Siglo XXI, Madrid.
- Chudnovsky, D. (org.) (1999), **Investimientos externos no Mercosul**, UNICAMP, Papirus, San Pablo.
- Chudnovsky, D. y A. López (2001), **La transnacionalización de la economía argentina**, Eudeba, Buenos Aires.
- Chudnovsky, D. y A. López (2002), "Integración regional e inversión extranjera directa. El caso del MERCOSUR", Serie REDINT, INTAL, Banco Interamericano de Desarrollo –BID-.
- Chudnovsky, D., A. López y G. Rossi (2006), "Derrames de la Inversión Extranjera Directa, políticas públicas y capacidades de absorción de las firmas nacionales del sector manufacturero argentino (1992-2001)", en M. Laplane (coord.), **El desarrollo industrial del MERCOSUR: ¿qué impacto han tenido las empresas extranjeras?**, Siglo XXI Editora Iberoamericana.
- Chudnovsky, D., A. López y E. Orlicki (2007), "The impact of FDI on growth, employment and inequality: the Argentine experience", Final Report, Global Development Network.
- Chudnovsky, D., A. López y G. Rossi (2008), "Foreign direct investment spillovers and the absorptive capabilities of domestic firms in the Argentine manufacturing sector (1992-2001)", **Journal of Development Studies**, Vol 44, N° 5.
- Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel (2008). "Experiencias Laborales Juveniles. Los Agentes Telefónicos de Call Centers Offshore En Argentina", **Trabajo y Sociedad**, Número 10, vol. IX, Santiago del Estero, Argentina
- Delfini, M y S. Roiter (2007), "Las relaciones laborales en una trama automotriz Argentina". **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Vol V, N° 1.
- Dunning, J. (1994a), "Re-evaluating the benefits of foreign direct investment", **Transnational Corporations**, Vol. 3, No. 1, pp. 23-52.
- Gasparini, Leonardo, Mariana Marchionni y Walter Sosa Escudero (2001), **La distribución del ingreso en la Argentina. Perspectivas y efectos sobre el bienestar**, Buenos Aires: Fundación Arcor.

- INDEC-SECYT (1998). **Encuesta sobre la conducta tecnológica de las empresas industriales argentinas**. Serie Estudios, No. 31, Buenos Aires.
- INDEC-SECYT-CEPAL (2003). **Segunda Encuesta Nacional de Innovación y Conducta Tecnológica de las Empresas Argentinas**. Serie Estudios, No. 38, Buenos Aires.
- INTAL (1997), "Informe MERCOSUR. Julio-Diciembre 1996", N° 1, BID-INTAL, Buenos Aires
- Kugler, M. (2000), "The diffusion of externalities from foreign direct investment: Theory ahead of measurement", Discussion Papers in Economics and Econometrics, University of Southampton.
- López, A. y D. Ramos (2008), "Argentina y la industria de software y servicios informáticos", **Revista Comercio Exterior**, Mayo 2008.
- López, A., D. Ramos e I. Torre (2009). "La exportación de servicios en América Latina y su integración en las cadenas globales de valor". Documento de Proyecto LC/W.240, Santiago de Chile: CEPAL. ,
- Mortimore, M. y L. Stanley (2006), "Obsolescencia de la protección a los inversores extranjeros después de la crisis argentina", **Revista de la CEPAL**, N° 88.
- Muñiz Terra (2008), "Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores", **Trabajo y Sociedad**. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. N° 10, Vol IX. Santiago del Estero, Argentina.
- Niembro, A., D. Ramos y C. Simkievich (2009), "El papel del Mercosur en la llegada de IED a Brasil y en la internacionalización de empresas brasileñas", CENIT, Documento de Trabajo 33, Buenos Aires.
- Rojo Brizuela, S., G. Yoguel y L. Tumini (2009) "Construcción y caracterización del directorio de multinacionales que operan en el país", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Soifer, R. y C. Tomada (2000), "Impacto laboral y social de empresas multinacionales y la inversión extranjera directa en Argentina en los años noventa", Documento de Trabajo 87, OIT, Ginebra.
- UNCTAD (1994), **World Investment Report 1994: Transnational corporations, employment and the workplace**, United Nations, Nueva York.

Anexo I: Nuevas versiones de los cuestionarios (incluyen versión para el gobierno, empleadores, trabajadores, y empresas multinacionales).

CUESTIONARIO PARA LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES

Nombre para contacto: _____
Teléfono para contacto: _____
Correo electrónico: _____

A. DATOS BASICOS

1) Indique a qué tipo de organización sindical pertenece:

1º (Sindicato o Unión)

2º (Federación)

3º (Confederación)

Otra (especificar) _____

2) A qué rama o sector de actividad pertenecen los trabajadores de la organización?

3)Cuál es su cargo o función en la organización sindical?

B. CAPACITACION Y FORMACION LABORAL

4) Como evalúa usted las actividades de capacitación desarrolladas por las Empresas Multinacionales (EMN) que actúan en el país?

Muy positivas

Positivas

Sin impacto

Ns/Nc

5) Si tiene conocimiento de iniciativas específicas llevadas adelante en Argentina por EMN en los últimos años en materia de capacitación y formación laboral, por favor identifique las tres que le parezcan más relevantes:

	Iniciativa 1	Iniciativa 2	Iniciativa 3
Nombre de la actividad			
Empresa que la llevó a cabo			
Año:			
Fondos destinados (en \$)			
Recursos humanos empleados para brindar la capacitación			
Alcance (cantidad de trabajadores capacitados)			

Duración de la iniciativa			
Es una actividad repetida periódicamente?			
Fuentes de información			

6) Considera usted que las EMN que operan en Argentina han contribuido a fortalecer las políticas de formación laboral del gobierno nacional actualmente vigentes?

SI

NO

Ns/Nc

6.a) En caso afirmativo, por favor detalle las principales contribuciones realizadas en ese sentido.

6.b) En caso negativo, explique cuáles son a su entender los motivos:

7) En el caso de que en su organización sindical se realicen actividades de formación profesional para los trabajadores: ¿considera usted que las mismas se articulan con las actividades de capacitación de las EMN?

SI

NO

Ns/Nc

8) Considera usted que las EMN que operan en Argentina contribuyen a la capacitación laboral en las firmas proveedoras?

SI

NO

Ns/Nc

8.a) En caso afirmativo, a través de qué vías lo hacen (por favor detalle)

C. PRACTICAS LABORALES Y DE EMPLEO

9) Las EMN que operan en su país tienen políticas destinadas a:

- Propender a la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos vulnerables

SI

NO

Ns/Nc

- Promover el empleo de los jóvenes con dificultades de inserción en el mercado laboral

SI

NO

Ns/Nc

- Promover el empleo de adultos con problemas de reinserción en el mercado laboral

SI

NO

Ns/Nc

10) Las EMN que operan en su país exigen a sus proveedores que cumplan con la normativa laboral vigente?

SI

NO

Ns/Nc

10.a) En caso afirmativo, a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

10.b) En caso negativo, indicar a su juicio por qué no lo hacen (por favor detalle)

11) Indique si entre 2003 y 2008 las EMN que operan en Argentina han recibido reclamos sobre algunas de las cuestiones enumeradas más abajo de parte de los siguientes actores (marcar con una X sólo en caso de respuesta afirmativa):

Reclamos a las EMN sobre:	De parte del Gobierno argentino	De parte de su organización
Respeto a las leyes y reglamentos laborales nacionales		
Respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación)		
Salarios y prestaciones laborales		
Edad mínima de trabajo		
Salud, seguridad e higiene		
Condiciones de trabajo		
Jornada laboral		
Libertad sindical y derecho a la organización sindical		
Negociaciones colectivas		
Solución de conflictos laborales		
Aportes previsionales		
Traslado o pérdida de puestos de trabajo		
Otros (por favor indique)		

En caso de haber respondido afirmativamente alguna/s de las opciones, por favor indique brevemente:

11.a) En qué consistieron esos reclamos?

11.b) Desde el punto de vista de su organización, dichos reclamos fueron:

- Resueltos satisfactoriamente**
- Resueltos insatisfactoriamente**
- No fueron resueltos**
- Ns/Nc**

11.c) Dichos reclamos:

- Fueron específicos de las EMN**
- Abarcaron también a las firmas de capital nacional**
- Ns/Nc**

12) Su organización sabe si las filiales locales de las EMN aplican en Argentina estándares laborales corporativos distintos a los que están vigentes en las casas matrices u otras filiales?

- SI**
- NO**

Ns/Nc

12.a) En caso afirmativo, en qué consisten las principales diferencias en dichos estándares?

D. CONSULTAS E INTERCAMBIO DE INFORMACION

13) ¿Dispone su organización de datos estadísticos o estudios actualizados sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresas (EMN, locales, PyMEs)?

SI

NO

Ns/Nc

13.a) Si la respuesta es afirmativa, especifique si son (marque con una X):

Informes patrocinados por el Gobierno	
Informes de organizaciones sindicales	
Informes de consultoras, medios de comunicación o académicos	
Informes de las propias empresas	
Provenientes de otras fuentes (por favor detalle)	

14) ¿Realiza su organización un seguimiento sobre leyes, políticas o medidas adoptadas por el gobierno con relación a las EMN en materias tales como empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

15) ¿Su organización ha intercambiado información con otros actores (gobierno, otras organizaciones sindicales, cámaras empresarias, etc.) sobre las prácticas laborales y de empleo que llevan adelante las EMN?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

Si la respuesta es afirmativa, indique:

15.a) Con quién intercambió dicha información?

15.b) En qué ámbito o contexto tuvo lugar el intercambio? (marque con una x):

Fue producto de la negociación colectiva	
Fue producto de acuerdos específicos	
El gobierno convocó a las partes	
La empresa difundió información como parte de sus prácticas de transparencia corporativa	
Otros (por favor detalle)	

E. NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

16) ¿Los trabajadores de las EMN en su país, o sus representantes, pueden ejercer plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

16.a) Si la respuesta es negativa, por favor indique qué tipos de problemas han existido (marque con una X)

La negociación local se ve limitada porque que las EMN	
--	--

deben someter la mayoría de las cuestiones negociadas a su casa matriz	
Las organizaciones sindicales no cuentan con servicios y locales adecuados en las subsidiarias locales de las EMN	
Los sindicatos no pueden organizarse porque la empresa limita o impide la elección de delegados	
Otros (por favor indique) _____ _____	

17) Ha habido cambios en las prácticas de negociación colectiva de las EMN que operan en su país en el período 2003-2008?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo, por favor detalle:

17.a) En qué consistieron los cambios adoptados?

17.b) Cuáles fueron los motivos de dichos cambios?

18) En los convenios colectivos celebrados en su sector con EMN en el período 2003-2008 (sin considerar los aspectos salariales), ¿se han introducido nuevas temáticas o se han producido cambios en los contenidos que resulten en mejoras tangibles en la situación de los trabajadores?

SI

NO

Ns/Nc

18.a) En caso afirmativo, detalle los cambios aplicados

19) ¿Ha habido un cumplimiento efectivo de los convenios?

SI

NO

Ns/Nc

19.a) En caso que la respuesta fuera negativa, mencione por favor los principales puntos de incumplimiento.

F. INTEGRACION CON LA ECONOMIA LOCAL Y APORTES AL DESARROLLO

20) ¿Cómo calificaría usted el impacto general de las operaciones de las EMN en su país en los siguientes ámbitos? (marque con X en el casillero correspondiente)

	Positivo	Neutro	Negativo
Bienestar económico y social general			
Niveles de vida			
Innovación tecnológica			
Protección del medio ambiente			
Promoción del empleo			
Seguridad del empleo			
Igualdad de oportunidades y de trato			
Condiciones de trabajo			
Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo			

21) El gobierno argentino ha consultado a su organización sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

21.a) En caso afirmativo, señale si tales consultas:

- han dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de promoción del desarrollo

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

- han sido alentadas por organismos internacionales

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

22) ¿Cómo calificaría las instancias de diálogo social entre empresas, organizaciones sindicales y gobierno existentes en el país?

- Positivas**
- Sin impacto**
- Negativas**
- Ns/Nc**

22.a) Por favor, detalle los motivos por los cuales seleccionó una de las opciones

22.b) ¿Qué aspectos de las mismas deberían ser modificados en orden a mejorar el dialogo entre los actores sociales? (por favor detalle)

23) ¿Su organización tiene información sobre prácticas de Responsabilidad Social Empresaria en las EMN?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

24) Si contestó afirmativamente la pregunta previa, la Responsabilidad Social Empresaria de las EMN tiene un impacto sobre (marque con una X el casillero correspondiente):

	Positivo	Neutro	Negativo
La jornada cotidiana de los trabajadores			
La función de los sindicatos en la empresa			

Otros impactos (por favor detalle): _____ _____			
---	--	--	--

24.a) Por favor, detalle los motivos por los cuales seleccionó una de las opciones en cada caso

G. DIFUSION DE COMPROMISOS, PACTOS Y PLANES INTERNACIONALES Y NACIONALES

25) Con anterioridad a la reunión del día de hoy, su organización tenía conocimiento respecto de:

- | | | |
|---|-----------|-----------|
| La Declaración sobre las EMN de la OIT | SI | NO |
| Las Directrices de la OCDE para las EMN | SI | NO |
| El Pacto Global | SI | NO |

26) Considera que las EMN que operan en el país han incorporado las temáticas contenidas la Declaración sobre las EMN de la OIT que se han presentado el día de hoy, en:

- Los procesos de negociación colectiva

SI
NO
Ns/Nc

- La normativa interna en materia de Responsabilidad Social Empresaria

SI
NO
Ns/Nc

- La cadena de valor de la empresa, a través de:

- Acciones de comunicación, sensibilización y capacitación

SI
NO
Ns/Nc

- Incorporación de aspectos relacionados con la responsabilidad social empresaria en el proceso de evaluación de proveedores

SI
NO
Ns/Nc

- Suscripción de documentos de adhesión y generación de acciones de seguimiento

SI
NO
Ns/Nc

27) Tiene información sobre actividades realizadas en la Argentina entre 2003-2008 tendientes a la difusión de alguno de los documentos mencionados en la pregunta 25, además de la realizada el día de hoy?

SI

NO
Ns/Nc

En caso afirmativo

27.a) Detalle a qué documentos se refirieron esas actividades

27.b) Quién las llevó adelante?

27.c) ¿Cómo evalúa las actividades de difusión (incluyendo la del día de hoy)?

Positivas

Sin impacto

Negativas

Ns/Nc

28) Las EMN contribuyen a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado?

SI

NO

Ns/Nc

28.a) En caso afirmativo, a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

29) ¿Conoce ejemplos de iniciativas que hayan emprendido las EMN con la finalidad de dar difusión al conocimiento sobre los derechos del trabajador?

SI

NO

Ns/Nc

29.a) En caso de que esas iniciativas existieran se realizaron:

Desde la dirección de la empresa

En acciones conjuntas con la organización

Otras (detalle) _____



CUESTIONARIO PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Nombre para contacto: _____
Teléfono para contacto: _____
Correo electrónico: _____

A. DATOS BASICOS

1) ¿Cuál es su cargo o función en la organización?

2) ¿A qué rama o sector de actividad pertenece la organización?

B. CAPACITACION Y FORMACION LABORAL

3) Detalle por favor las 3 principales iniciativas tomadas por su empresa en materia de desarrollo de recursos humanos y formación profesional en beneficio de su personal en Argentina en los últimos años.

	Iniciativa 1	Iniciativa 2	Iniciativa 3
Nombre de la actividad			
Año:			
Fondos destinados (en \$)			
Recursos humanos empleados para brindar la capacitación			
Alcance (cantidad de trabajadores capacitados)			
Duración de la iniciativa			
¿Es una actividad repetida periódicamente?			

4) ¿Su empresa ha participado en programas del gobierno nacional destinados a mejorar la capacitación y formación laboral en Argentina?

SI
NO
Ns/Nc

4.a) En caso afirmativo, por favor detalle en qué programas participó

4.b) En caso negativo, indique por favor las razones por las que no participó

5) ¿Su empresa contribuye a la difusión de los programas de capacitación y formación laboral existentes en la Argentina a lo largo de la cadena de proveedores?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo:

5.a) ¿A través de qué vías lo hace? (por favor detalle)

5.b) ¿Qué programas ha contribuido a difundir?

6) ¿Su empresa impulsa la mejora en la capacitación y formación laboral en las firmas proveedoras?

SI

NO

Ns/Nc

6.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hace? (por favor detalle)

C. PRACTICAS LABORALES Y DE EMPLEO

7) La corporación multinacional a la cual pertenece su empresa, ¿aplica estándares laborales distintos en sus filiales?

SI

NO

Ns/Nc

7.a) En caso de que haya diferencias, por favor detalle las más importantes:

- 8) Su empresa tiene políticas específicas destinadas a:
- Propender a la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos en situación de vulnerabilidad

SI
NO
Ns/Nc

- Promover el empleo de los jóvenes con dificultades de inserción en el mercado laboral

SI
NO
Ns/Nc

- Promover el empleo de adultos con problemas de reinserción en el mercado laboral

SI
NO
Ns/Nc

- 9) ¿Su empresa tiene alguno de los siguientes programas de atención al trabajador? (marcar con X las opciones)

Programas de salud	
Programas de recreación	
Planeamiento familiar	
Buffet o cantina gratuita	
Manejo del stress	
Foros de intercambio entre el personal	
Política de puertas abiertas	
Guardería	
Buzón de sugerencias	
Otros programas o actividades (por favor especificar)	

- 9.a) En caso de haber seleccionado alguna de las opciones anteriores, ¿su empresa incita a los proveedores a adoptar dichas prácticas?

SI
NO
Ns/Nc

- 10) ¿Su empresa exige o promueve que sus proveedores cumplan con la normativa laboral vigente?

SI
NO
Ns/Nc

- 10.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hace? (por favor detalle)

--

11) Indique si entre 2003 y 2008 su empresa ha recibido reclamos sobre algunas de las cuestiones enumeradas más abajo de parte de los siguientes actores (marque con una X en caso de respuesta afirmativa):

Su empresa ha recibido reclamos sobre:	De parte del Gobierno argentino	De parte de organizaciones sindicales	Ns/Nc
Respeto a las leyes y reglamentos laborales nacionales			
Respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo			
Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación)			
Salarios y prestaciones laborales			
Edad mínima de trabajo			
Salud, seguridad e higiene			
Condiciones de trabajo			
Jornada laboral			
Libertad sindical y derecho a la organización sindical			
Negociaciones colectivas			
Solución de conflictos laborales			
Aportes provisionales			
Traslado o pérdida de puestos de trabajo			
Otros (por favor indique) _____ _____			

11.a) En caso de haber seleccionado alguna/s de las opciones, por favor indique brevemente en qué consistieron esos reclamos y cómo fueron resueltos

--

D. CONSULTAS E INTERCAMBIO DE INFORMACION Y BUENAS PRÁCTICAS

12) ¿Dispone su empresa de datos estadísticos o estudios actualizados sobre las prácticas laborales y de empleo de otras empresas?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

12.a) Si la respuesta es afirmativa, marque con una X si son:

Informes patrocinados por el Gobierno	
Informes de sindicatos	
Informes de consultoras, medios de comunicación o académicos	
Informes de las propias empresas	
Provenientes de otras fuentes (por favor detalle)	

13) ¿Realiza su empresa un seguimiento sobre leyes, políticas o medidas adoptadas por el gobierno en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida o relaciones laborales en las EMN?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

14) ¿Su empresa ha participado en consultas promovidas desde el Estado tendientes a recabar información sobre los perfiles laborales requeridos en el sector productivo?

- SI**
- NO**
- Ns/Nc**

14.a) En caso afirmativo, ¿cómo evalúa los resultados de esas consultas?

- Positivos**
- Sin impacto**
- Negativos**
- Ns/Nc**

14.b) Por favor, detalle los motivos por los cuales seleccionó una de las opciones

--

--

15) ¿Su empresa ha intercambiado información con otros actores sobre las prácticas laborales y de empleo que lleva adelante?

SI

NO

Ns/Nc

Si la respuesta es afirmativa, indique:

15.a) ¿Con quién intercambió dicha información? (marque con X la o las opciones)

Otros organismos del gobierno	
Organizaciones sindicales	
Cámaras empresarias	
Otros (detalle)	

15.b) ¿En qué ámbito o contexto tuvo lugar el intercambio? (marque con una x):

Fue producto de la negociación colectiva	
Fue producto de acuerdos específicos	
El gobierno convocó a las partes	
La empresa difundió información como parte de sus prácticas de transparencia corporativa	
Otros (por favor detalle)	

16) ¿Su empresa contribuye a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado?

SI

NO

Ns/Nc

16.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hace? (por favor detalle)

--

E. NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

17) Las estrategias sobre recursos humanos y relaciones laborales de su empresa en Argentina están determinadas por

La casa matriz

La sede regional

La filial local

Ns/Nc

18) ¿Ha habido cambios en las prácticas de negociación colectiva que lleva adelante su empresa en el país en el período 2003-2008?

SI
NO
Ns/Nc

En caso afirmativo, por favor detalle

18.a) ¿En qué consistieron los cambios adoptados?

18.b) ¿Cuáles fueron los motivos de dichos cambios?

19) En los convenios colectivos celebrados por su empresa en el período 2003-2008 (sin considerar los aspectos salariales) ¿se han introducido nuevas temáticas o se han producido cambios en los contenidos tal que resulten en mejoras tangibles en la situación de los trabajadores?

SI
NO
Ns/Nc

19.a) En caso afirmativo, detalle los cambios aplicados

F. INTEGRACION CON LA ECONOMIA LOCAL Y APORTES AL DESARROLLO

20) ¿El gobierno argentino ha consultado a su empresa sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social?

SI
NO
Ns/Nc

20.a) Señale si tales consultas:

- han dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de promoción del desarrollo

SI

NO

Ns/Nc

- han sido alentadas por organismos internacionales

SI

NO

Ns/Nc

21) ¿Cómo calificaría las instancias de diálogo social entre empresas, sindicatos y gobierno existentes en el país?

Positivas

Sin impacto

Negativas

Ns/Nc

21.a) Por favor, detalle los motivos por los cuales seleccionó una de las opciones

21.b) ¿Qué aspectos de las mismas deberían ser modificados en orden a mejorar el dialogo entre los actores sociales? (por favor detalle)

22) Su empresa ha emprendido en Argentina acciones destinadas a promover mejoras sostenibles para la sociedad en su conjunto en materia de (marque con X):

Erradicación del trabajo infantil	
Salud, seguridad e higiene en el trabajo	
Medio ambiente	

22.a) En caso afirmativo, lo hizo en asociación con (marque con X)

Otras EMN	
El gobierno	
Asociaciones de trabajadores	
Asociaciones empresariales	
ONGs	
Otras (detalle)	

G. DIFUSION DE COMPROMISOS, PACTOS Y PLANES INTERNACIONALES Y NACIONALES

23) ¿Su empresa ha adoptado iniciativas con la finalidad de dar difusión al conocimiento sobre los derechos del trabajador?

- SI
- NO
- Ns/Nc

23.a) En caso de que esas iniciativas existieran se realizaron:

- Desde la dirección de la empresa
- En acciones conjuntas con el sindicato
- Otras (detalle) _____

24) Su empresa tiene conocimiento respecto de:

- | | | |
|---|----|----|
| La Declaración sobre las EMN de la OIT | SI | NO |
| Las Directrices de la OCDE para las EMN | SI | NO |
| El Pacto Mundial | SI | NO |

24.a) En caso de conocer alguno/s de ellos: ¿Cuál es su opinión sobre sus contenidos?

25) Si contestó que conoce la Declaración sobre las EMN de la OIT, su empresa ha incorporado las temáticas contenidas en ella en:

- Los procesos de negociación colectiva

SI

NO

Ns/Nc

- La normativa interna en materia de Responsabilidad Social Empresaria

SI

NO

Ns/Nc

- La cadena de proveedores de la empresa, a través de:

- Acciones de comunicación, sensibilización y capacitación

SI

NO

Ns/Nc

- Incorporación de aspectos relacionados con la responsabilidad social empresaria en el proceso de evaluación de proveedores

SI

NO

Ns/Nc

- Suscripción de documentos de adhesión y generación de acciones de seguimiento

SI

NO

Ns/Nc

26) En caso de conocer los documentos mencionados en la pregunta 27, ¿tiene información sobre actividades realizadas en la Argentina entre 2003-2008 tendientes a su difusión?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo:

26.a) Detalle a qué documentos se refirieron esas actividades

26.b) ¿Quién las llevó adelante?

26.c) ¿Cómo evalúa esas actividades de difusión?

Positivas

Sin impacto

Negativas

Ns/Nc



CUESTIONARIO PARA LAS ORGANIZACIONES DE LOS EMPLEADORES

Nombre para contacto: _____
 Teléfono para contacto: _____
 Correo electrónico: _____

A. DATOS BASICOS

1) ¿A qué rama o sector de actividad pertenecen las empresas de la organización?

2) ¿Cuántas empresas afiliadas tiene actualmente la cámara? ¿Cuántas de ellas son Empresas Multinacionales (EMN)?

PARA RESPONDER ESTE CUESTIONARIO RECUERDE QUE EN TODOS LOS CASOS, LAS PREGUNTAS SE REFIEREN A LAS EMN ASOCIADAS A SU CAMARA EMPRESARIA

B. CAPACITACION Y FORMACION LABORAL

3) Si tiene conocimiento de iniciativas específicas llevadas adelante en Argentina por las EMN en los últimos años en materia de capacitación y formación laboral, por favor detalle las tres que le parezcan más relevantes.

	Iniciativa 1	Iniciativa 2	Iniciativa 3
Nombre de la actividad			
Empresa que la llevó a cabo			
Año:			
Fondos destinados (en \$)			
Recursos humanos empleados para brindar la capacitación			
Alcance (cantidad de trabajadores capacitados)			
Duración de la iniciativa			
Es una actividad repetida periódicamente?			

4) ¿Tiene usted conocimiento de datos estadísticos que reflejen el gasto que hacen las EMN en capacitación y formación laboral? Si es así, por favor indíquelos:

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
En miles de \$						
En % de sus ventas						

5) Según su opinión, durante los últimos cinco años el nivel de gasto (medido en valores constantes) que hacen las EMN en capacitación y formación laboral:

Aumentó

Se mantuvo estable

Bajó

Ns/Nc

6) En comparación con las firmas de capital nacional, las EMN gastan en capacitación y formación laboral (en porcentaje de sus ventas):

Más que las empresas de capital nacional

Lo mismo que las empresas de capital nacional

Menos que las empresas de capital nacional

Ns/Nc

7) ¿Considera usted que las EMN han contribuido a fortalecer las políticas de capacitación y formación laboral del gobierno nacional actualmente vigentes?

SI

NO

Ns/Nc

7.a.) En caso afirmativo, por favor detalle las principales contribuciones realizadas en ese sentido.

7.b) En caso negativo, explique cuáles son a su entender los motivos:

8) ¿Las EMN contribuyen a la difusión de los programas de capacitación y formación laboral del gobierno nacional a lo largo de su cadena de valor?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo:

8.a) ¿A través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

9) ¿Considera usted que las EMN contribuyen a la capacitación y formación laboral en sus firmas proveedoras?

SI

NO

Ns/Nc

9.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

C. PRACTICAS LABORALES Y DE EMPLEO

10) Las EMN tienen políticas destinadas a:

- Propender a la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos en situación de vulnerabilidad

SI

NO

Ns/Nc

- Promover el empleo de los jóvenes con dificultades de inserción en el mercado laboral

SI

NO

Ns/Nc

- Promover el empleo de adultos con problemas de reinserción en el mercado laboral

SI

NO

Ns/Nc

11) Indique si entre 2003 y 2008 las EMN que operan en Argentina han recibido reclamos sobre algunas de las cuestiones enumeradas más abajo de parte de los siguientes actores (marcar con una X en caso de respuesta afirmativa):

Reclamos a las EMN sobre:	De parte del Gobierno argentino	De parte de organizaciones sindicales	Ns/Nc
Respeto a las leyes y reglamentos laborales nacionales			
Respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo			
Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación)			
Salarios y prestaciones laborales			
Edad mínima de trabajo			
Salud, seguridad e higiene			
Condiciones de trabajo			
Jornada laboral			
Libertad sindical y derecho a la organización sindical			
Negociaciones colectivas			
Solución de conflictos laborales			
Aportes previsionales			
Traslado o pérdida de puestos de trabajo			
Otros (por favor indique) _____ _____			

En caso de haber respondido afirmativamente alguna/s de las opciones, por favor indique brevemente:

11.a) ¿En qué consistieron esos reclamos y cómo fueron resueltos?

11.b) Dichos reclamos:

Fueron específicamente realizados a las EMN

Abarcaron también a las firmas de capital nacional

Ns/Nc

12) ¿Las EMN contribuyen a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado?

SI

NO

Ns/Nc

12.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

13) ¿Las EMN exigen a sus proveedores que cumplan con la normativa laboral vigente?

SI

NO

Ns/Nc

13.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

13.b) En caso negativo, indicar a su juicio por qué no lo hacen (por favor detalle)

D. CONSULTAS E INTERCAMBIO DE INFORMACION

14) ¿Dispone su cámara de datos estadísticos o estudios actualizados sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa (EMN, de capital nacional, PyMEs)?

SI

NO

Ns/Nc

14.a) Si la respuesta es afirmativa, especifique si son (marque con X)

Informes patrocinados por el Gobierno	
Informes de sindicatos	
Informes de consultoras, medios de comunicación o académicos	
Informes de las propias empresas	
Provenientes de otras fuentes (por favor)	

detalle)	

15) ¿Realiza su cámara de un seguimiento sobre leyes, políticas o medidas adoptadas por el gobierno en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida o las relaciones laborales en las EMN?

SI

NO

Ns/Nc

16) ¿Su cámara ha participado en consultas con el objetivo de recabar información sobre los perfiles laborales requeridos por las EMN?

SI

NO

Ns/Nc

16.a) En caso afirmativo, ¿cómo evalúa los resultados de esas consultas

Positivos

Sin impacto

Negativos

Ns/Nc

16.b) Por favor, detalle en qué consistieron y por qué motivos seleccionó una de las opciones

--

17) ¿Su cámara ha intercambiado información con otros actores sobre las prácticas laborales y de empleo que llevan adelante las EMN?

SI

NO

Ns/Nc

Si la respuesta es afirmativa, indique:

16.a) ¿Con quién intercambió dicha información? (marque con X la o las opciones)

Organismos del gobierno	
Organizaciones sindicales	
Otras cámaras empresarias	
Otros (detalle)	

16.b) ¿En qué ámbito o contexto tuvo lugar el intercambio? (marque con x):

Fue producto de la negociación colectiva	
Fue producto de acuerdos específicos	
El gobierno convocó a las partes	
La empresa difundió información como parte de sus prácticas de transparencia corporativa	
Otros (por favor detalle)	

E. NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

18) ¿Los trabajadores de las EMN, o sus representantes, pueden ejercer plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva?

SI

NO

Ns/Nc

18.a) Si la respuesta es negativa, por favor indique qué tipos de problemas han existido (marque con X)

La negociación local se ve limitada porque que las EMN deben someter la mayoría de las cuestiones negociadas a su casa matriz	
Las organizaciones sindicales no cuentan con servicios y locales adecuados en las subsidiarias locales de las EMN	
Otros (por favor indique) _____ _____	

F. INTEGRACION CON LA ECONOMIA LOCAL Y APORTES AL DESARROLLO

19) ¿Cómo calificaría usted el impacto de las operaciones de las EMN en los siguientes ámbitos?

	Positivo	Neutro	Negativo	Ns/Nc
Bienestar económico y social general				
Niveles de vida				
Innovación tecnológica				
Protección del medio ambiente				
Promoción del empleo				
Seguridad del empleo				
Igualdad de oportunidades y de trato				
Condiciones de trabajo				
Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo				

20) ¿El gobierno argentino ha consultado a su cámara sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social?

SI

NO

Ns/Nc

20.a) En caso afirmativo, señale si tales consultas:

- han dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de promoción del desarrollo

SI

NO

Ns/Nc

- han sido alentadas por organismos internacionales

SI

NO

Ns/Nc

21) ¿Cómo calificaría las instancias de diálogo social entre empresas, sindicatos y gobierno existentes en el país?

Positivas

Sin impacto

Negativas

Ns/Nc

21.a) Por favor, detalle los motivos por los cuales seleccionó una de las opciones

21.b) ¿Qué aspectos de las mismas deberían ser modificados en orden a mejorar el diálogo entre los actores sociales? (detalle)

22) ¿Apoyan las EMN a las organizaciones de empleadores en su país?

SI

NO

Ns/Nc

22.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hacen? (marque con X)

Afiliación	
Actividades conjuntas	
Otros (por favor indique)	

G. DIFUSION DE COMPROMISOS, PACTOS Y PLANES INTERNACIONALES Y NACIONALES

23) ¿Conoce ejemplos de iniciativas que hayan emprendido las EMN con la finalidad de dar difusión al conocimiento sobre los derechos del trabajador?

SI

NO

Ns/Nc

23.a) En caso de que hayan existido, dichas iniciativas se realizaron:

Desde la dirección de la empresa

En acciones conjuntas con la organización

Otras (detalle) _____

24) Su cámara tiene conocimiento respecto de:

La Declaración sobre las EMN de la OIT

SI NO

Las Directrices de la OCDE para las EMN

SI NO

El Pacto Mundial

SI NO

24.a) En caso de conocer alguno/s de ellos: ¿Cuál es su opinión sobre sus contenidos?

--

25) Si conoce la Declaración sobre las EMN de la OIT, las EMN han incorporado las temáticas contenidas en la misma en:

- Los procesos de negociación colectiva

SI

NO

Ns/Nc

- La normativa interna en materia de Responsabilidad Social Empresaria

SI

NO

Ns/Nc

- La cadena de valor de la empresa, a través de:

- Acciones de comunicación, sensibilización y capacitación

SI

NO

Ns/Nc

- Incorporación de aspectos relacionados con la responsabilidad social empresaria en el proceso de evaluación de proveedores

SI

NO

Ns/Nc

- Suscripción de documentos de adhesión y generación de acciones de seguimiento

SI

NO

Ns/Nc

26) En caso de conocer los documentos mencionados en la pregunta 24, ¿tiene información sobre actividades realizadas en la Argentina entre 2003-2008 tendientes a su difusión?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo

26.a) Detalle a qué documentos se refirieron esas actividades

26.b) ¿Quién las llevó adelante?

26.c) ¿Cómo evalúa estas actividades de difusión?

Positivas

Sin impacto

Negativas

Ns/Nc



CUESTIONARIO PARA LAS ORGANIZACIONES DEL ESTADO

Nombre para contacto: _____
Teléfono para contacto: _____
Correo electrónico: _____

A. DATOS BASICOS

1) Nombre del organismo o repartición al que pertenece

2) Cargo o función que ocupa en el organismo o repartición

B. CAPACITACION Y FORMACION LABORAL

3) ¿Cómo evalúa usted las actividades de capacitación y formación laboral desarrolladas por las Empresas Multinacionales (EMN) que actúan en el país?

Positivas

Sin impacto

Negativas

Ns/Nc

4) Según su opinión, durante los últimos cinco años el nivel de gasto (medido en valores constantes) que hicieron las EMN que operan en su país en capacitación y formación laboral:

Aumentó

Se mantuvo estable

Bajó

Ns/Nc

4.a) Si tiene datos o información puntual sobre dicho gasto, por favor indique de dónde proviene:

5) En comparación con las firmas de capital nacional, las EMN que operan en Argentina gastan en capacitación y formación laboral (en porcentaje de sus ventas):

Más que las empresas de capital nacional

Lo mismo que las empresas de capital nacional

Menos que las empresas de capital nacional

Ns/Nc

6) ¿Considera usted que las EMN que operan en Argentina impulsan actividades de capacitación y formación laboral en sus firmas proveedoras?

SI

NO

Ns/Nc

6.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

7) ¿Considera usted que las EMN que operan en Argentina han contribuido a fortalecer las políticas de formación laboral del gobierno nacional actualmente vigentes?

SI

NO

Ns/Nc

7.a) En caso afirmativo, por favor detalle las principales contribuciones realizadas en ese sentido.

7.b) En caso negativo, explique cuáles son a su entender los motivos:

8) ¿Considera usted que las EMN contribuyen a la difusión de los programas de formación laboral del gobierno nacional a lo largo de la cadena de valor?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo:

8.a) ¿A través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

8.b) ¿Qué programas han contribuido a difundir?

C. PRACTICAS LABORALES Y DE EMPLEO

9) Las EMN que operan en su país tienen políticas destinadas a:

- Propender a la inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos en situación de vulnerabilidad

SI

NO

Ns/Nc

- Promover el empleo de los jóvenes con dificultades de inserción en el mercado laboral

SI

NO

Ns/Nc

- Promover el empleo de adultos con problemas de reinserción en el mercado laboral

SI
NO
Ns/Nc

10) Indique si entre 2003 y 2008 las EMN que operan en Argentina han recibido reclamos sobre algunas de las cuestiones enumeradas más abajo de parte de los siguientes actores (marcar con una X sólo en caso de respuesta afirmativa):

Las EMN han recibido reclamos sobre:	De parte de su repartición	De parte de organizaciones sindicales	Ns/Nc
Respeto a las leyes y reglamentos laborales nacionales			
Respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo			
Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación)			
Salarios y prestaciones laborales			
Edad mínima de trabajo			
Salud, seguridad e higiene			
Condiciones de trabajo			
Jornada laboral			
Libertad sindical y derecho a la organización sindical			
Negociaciones colectivas			
Solución de conflictos laborales			
Aportes provisionales			
Traslado o pérdida de puestos de trabajo			
Otros (por favor indique) _____			

En caso de haber respondido afirmativamente alguna/s de las opciones, por favor indique brevemente:

10.a) ¿En qué consistieron esos reclamos?

10.b) Dichos reclamos:

Fueron específicamente realizados a EMN

Abarcaron también a las firmas de capital nacional

Ns/Nc

11) ¿Considera usted que las EMN que operan en Argentina controlan que la normativa laboral vigente se cumpla al interior de las firmas proveedoras?

SI

NO

Ns/Nc

11.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

11.b) En caso negativo, indicar a su juicio por qué no lo hacen (por favor detalle)

12) ¿Las filiales locales de las EMN aplican en Argentina estándares laborales distintos que en el resto de sus filiales y casa matriz?

En general sí

En general no

Depende de la empresa

Ns/Nc

12.a) En caso de que en general haya diferencias, por favor detalle:

--

D. CONSULTAS E INTERCAMBIO DE INFORMACION

13) ¿Dispone su repartición de datos estadísticos o estudios actualizados sobre las prácticas laborales y de empleo en los distintos tipos de empresa (EMN, locales, PyMEs)?

SI

NO

Ns/Nc

13.a) Si la respuesta es afirmativa, especifique si son (marque con X la o las opciones):

Informes producidos por su repartición	
Informes producidos por otros organismos del gobierno	
Informes de sindicatos	
Informes de consultoras, medios de comunicación o académicos	
Informes de las propias empresas	
Provenientes de otras fuentes (por favor detalle)	

14) ¿Su repartición ha consultado a las EMN con el objetivo de recabar información sobre los perfiles laborales requeridos en el sector productivo en el que operan?

SI

NO

Ns/Nc

14.a) En caso afirmativo, ¿cómo evalúa los resultados de esas consultas?

Positivos

Sin impacto

Negativos

Ns/Nc

14.b) Por favor, detalle en qué consistieron las consultas y por qué motivos seleccionó una de las opciones

--

15) ¿Su repartición ha intercambiado información con otros actores sobre las prácticas laborales y de empleo que llevan adelante las EMN?

SI

NO

Ns/Nc

Si la respuesta es afirmativa, indique:

15.a) ¿Con quién intercambió dicha información? (marque con X la o las opciones)

Otros organismos del gobierno	
Organizaciones sindicales	
Cámaras empresarias	
Otros (detalle)	

15.b) ¿En qué ámbito o contexto tuvo lugar el intercambio (marque con X la o las opciones):

Fue producto de la negociación colectiva	
Fue producto de acuerdos específicos	
El gobierno convocó a las partes	
La empresa lo difundió como parte de sus prácticas de transparencia corporativa	
Otros (detalle)	

16) Según su opinión, ¿las EMN contribuyen a que sus proveedores conozcan los planes nacionales del MTESS para promover el trabajo registrado?

SI

NO

Ns/Nc

16.a) En caso afirmativo, ¿a través de qué vías lo hacen? (por favor detalle)

--

--

E. NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

17) ¿Los trabajadores de las EMN en el país o sus representantes, pueden ejercer plenamente el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva?

SI

NO

Ns/Nc

17.a) Si la respuesta es negativa, por favor indique qué tipos de problemas han existido (marque con X la o las opciones)

La negociación local se ve limitada porque que las EMN deben someter la mayoría de las cuestiones negociadas a su casa matriz	
Los sindicatos no cuentan con servicios y locales adecuados en las subsidiarias locales de las EMN	
Los sindicatos no pueden organizarse porque la empresa limita o impide la elección de delegados	
Otros (por favor indique) _____ _____	

18) ¿Ha habido cambios en las prácticas de negociación colectiva de las EMN que operan en el país en el período 2003-2008?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo, por favor detalle

18.a) ¿En qué consistieron los cambios adoptados?

18.b) ¿Cuáles fueron los motivos de dichos cambios?

19) En los convenios colectivos celebrados en el país por EMN en el período 2003-2008 (sin considerar los aspectos salariales), ¿se han introducido nuevas temáticas o se han producido cambios en los contenidos que resulten en mejoras tangibles en la situación de los trabajadores?

SI

NO

Ns/Nc

19.a) En caso afirmativo, detalle los cambios aplicados

20) ¿Cómo calificaría las instancias de diálogo social entre empresas, sindicatos y gobierno existentes en el país?

Positivas

Sin impacto

Negativas

Ns/Nc

20.a) Por favor, detalle los motivos por los cuales seleccionó una de las opciones

20.b) ¿Qué aspectos de las mismas deberían ser modificados en orden a mejorar el dialogo entre los actores sociales? (por favor detalle)

--

F. INTEGRACION CON LA ECONOMIA LOCAL Y APORTES AL DESARROLLO

21) ¿Cómo calificaría usted el impacto general de las operaciones de las EMN en el país en los siguientes ámbitos? (marque con X en el casillero correspondiente)

Impacto sobre:	Positivo	Neutro	Negativo	Ns/Nc
Bienestar económico y social general				
Niveles de vida				
Innovación tecnológica				
Protección del medio ambiente				
Promoción del empleo				
Seguridad del empleo				
Igualdad de oportunidades y de trato				
Condiciones de trabajo				
Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo				

22) ¿Su repartición ha consultado a las EMN sobre cuestiones y prioridades en materia de desarrollo económico y social?

SI

NO

Ns/Nc

22.a) En caso afirmativo, señale si tales consultas:

- han dado lugar a la participación efectiva de las EMN en las actividades de promoción del desarrollo

SI

NO

Ns/Nc

- han sido alentadas por organismos internacionales

SI

NO

Ns/Nc

23) ¿Su repartición tiene información sobre prácticas de Responsabilidad Social Empresaria en las EMN?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo:

23.a) ¿Cuál es su opinión sobre dicha información? ¿Qué uso se le ha dado a la misma? (por favor detalle)

G. DIFUSION DE COMPROMISOS, PACTOS Y PLANES INTERNACIONALES Y NACIONALES

24) ¿Conoce ejemplos de iniciativas que hayan emprendido las EMN en el país con la finalidad de dar difusión al conocimiento sobre los derechos del trabajador?

SI

NO

Ns/Nc

24.a) En caso de que hayan existido, dichas iniciativas se realizaron:

Desde la dirección de la empresa

En acciones conjuntas con el sindicato

Otras (detalle) _____

25) Usted tiene conocimiento respecto de:

La Declaración sobre las EMN de la OIT

SI

NO

Las Directrices de la OCDE para las EMN

SI

NO

El Pacto Mundial de la ONU

SI

NO

25.a) En caso de conocer alguno/s de ellos: ¿Cuál es su opinión sobre sus contenidos?

26) Si contestó que conoce la Declaración sobre las EMN de la OIT: las EMN que operan en el país han incorporado las temáticas contenidas en la misma en:

- Los procesos de negociación colectiva

SI

NO

Ns/Nc

- La normativa interna en materia de Responsabilidad Social Empresaria

SI

NO

Ns/Nc

- La cadena de valor de la empresa, a través de:

- Acciones de comunicación, sensibilización y capacitación

SI

NO

Ns/Nc

- Incorporación de aspectos relacionados con la responsabilidad social empresaria en el proceso de evaluación de proveedores

SI

NO

Ns/Nc

- Suscripción de documentos de adhesión y generación de acciones de seguimiento

SI

NO

Ns/Nc

27) En caso de conocer los documentos mencionados en la pregunta 25, ¿tiene información sobre actividades realizadas en la Argentina entre 2003-2008 tendientes a su difusión?

SI

NO

Ns/Nc

En caso afirmativo

26.a) Detalle a qué documentos se refirieron esas actividades

26.b) ¿Quién las llevó adelante?

26.c) ¿Cómo evalúa esas actividades de difusión?

Positivas

No tienen impacto

Ns/Nc

Anexo II: programas de los dos talleres realizados con trabajadores y representantes de cámaras y empresas multinacionales.

PROGRAMA DEL PRIMER TALLER SECTOR TRABAJADOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO EJERCICIO PILOTO PARA EVALUAR EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN TRIPARTITA SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Hotel Dazzler Tower. San Martín 920. Buenos Aires Viernes, 24 de Abril de 2009	
13:30 a 14:00	Recepción y Acreditación de los participantes
14:00 a 14:30	Apertura del Taller Javier González Olaechea – Director Oficina Buenos Aires OIT Yukiko Arai – Representante de la Oficina de Multinacionales OIT Ginebra Gerardo Martínez – Secretario de Relaciones Internacionales de la CGT
14:30 a 16:00	Declaración Tripartita sobre Multinacionales y Política Social de la OIT Yukiko Arai - Representante de la Oficina de Multinacionales OIT Ginebra Eduardo Rodríguez Calderón – ACTRAV/OIT Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Rubén Cortina UNI – Marita González CGT
16:00 a 16:20	Café
16:20 a 16: 40	Presentación de la Encuesta a Trabajadores sobre la Declaración Tripartita sobre Multinacionales y Política Social de la OIT
16:40 a 17:40	Realización de la Encuesta por parte de los participantes
17:40 a 18: 30	Intercambio de los participantes sobre el ejercicio piloto
18:30 a 19:00	Conclusiones y Lecciones aprendidas sobre el ejercicio Piloto Líneas de acción previstas y participación de los representantes sindicales en el ejercicio piloto.
19:00 horas	Acto de Clausura

**PROGRAMA DEL SEGUNDO TALLER SECTOR TRABAJADOR
 CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
 EJERCICIO PILOTO PARA EVALUAR EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO
 DE LA
 DECLARACIÓN TRIPARTITA SOBRE LAS EMPRESAS
 MULTINACIONALES
 AUDITORIUM DE LA UOM CÓRDOBA – CAPITAL
 LIMA 967 – CÓRDOBA
 Miércoles 6 de Mayo**

9:30 a 10:00	Recepción y Acreditación de los participantes
10:00 a 10:30	Apertura del Taller Secretarios Generales de Córdoba CGT
10:30 a 11:30	Realización de la Encuesta Piloto sobre Multinacionales.
11:30 a 12:30	Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales – Marita González Secretaría Internacional de CGT
12:30 a 14:00	Almuerzo
14:00 a 15:00	Impacto de las Inversiones Extranjeras Directas en Argentina Andrés López
15:00 a 15:40	Intercambio y experiencias por parte de los delegados y delegadas sindicales
15:40 a 16:20	Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Dr. Pablo Topet- Especialista en Relaciones Laborales CGT Internacional
16:20 a 16:40	Pausa – Café
16:40 a 17:00	Negociación Regional en Multinacionales: El caso CENCOSUD Eduardo Perez de San Román UNI – Américas
17:00 a 17:30	Intercambio entre los participantes
17:30 a 18:00	Acto de Clausura

**Programa del Taller con representantes de las Empresas
Multinacionales**

Lunes 18 de mayo de 2009
Hotel Pestana - Carlos Pellegrini 877

9h30	Acreditación
10h00	Apertura a cargo del Dr. Daniel Funes de Rioja (10')
10h10	Presentación de la Encuesta a Empleadores sobre la Declaración Tripartita sobre Multinacionales y Política Social de la OIT
10h20	Realización de la Encuesta por parte de los participantes (40')
11h00	Intercambio de los participantes sobre el ejercicio piloto, moderado por Andrés Yurén y/o Victoria Giulietti (30')
11h30	Declaración Tripartita sobre Multinacionales y Política Social de la OIT a cargo de Andrés Yurén, especialista en actividades para los empleadores, OIT Santiago (30')
12h00	Cierre