

MULTINACIONALES Y TRABAJO DECENTE EN ARGENTINA

Damián Pierbattisti
David Trajtemberg

INTRODUCCION

La movilización transnacional del capital productivo y financiero es entendida como una de las causas centrales de las enormes fluctuaciones en el nivel de actividad y de empleo en las economías nacionales.

Una línea de la literatura (Aronskind, 2001; de la Garza et al, 2005) destaca los efectos nocivos ocasionados a causa de dicha movilidad del capital. A nivel macroeconómico el flujo internacional de capitales deja expuestas las economías a una gran inestabilidad, con crecimiento durante las fases de ingreso de capital, pero de fuertes retracciones después de su salida masiva. A nivel sectorial o microeconómico, las inversiones extranjeras pueden frenar cualquier intento de integración de las cadenas nacionales de valor (de la Garza et al, 2005) porque, con la fragmentación del proceso productivo, priorizan la búsqueda de eficiencia y potencian la capacidad de presión sobre gobiernos débiles.

Una línea de investigación divergente (Romer, 1993; Borensztein et al, 1995) opta por destacar los efectos positivos de la inversión extranjera directa sobre distintos aspectos: la transferencia de tecnología, el desarrollo de proveedores locales, el aporte de financiamiento de capital para el desarrollo de las inversiones, etc.

Este debate no está zanjado puesto que irrumpen cotidianamente nuevos aportes en la literatura del problema en cuestión; en un contexto global cambiante atravesado por el surgimiento de nuevos jugadores que desafían el liderazgo de los capitales concentrados en (de o en los países centrales? Es importante la pregunta porque estamos hablando de multinacionales que, ante la eliminación de los diversos obstáculos que señalamos, se desplazan del centro a la periferia) los países centrales. En tal sentido, consideramos que el debate central para los países emergentes se centra en el aporte de la inversión extranjera directa al desarrollo económico y social.

En este artículo encaramos el estudio de las multinacionales en lo que atañe a su participación en la creación de “trabajo decente” (primera vez que lo mencionamos) en Argentina, en sus aristas de tipo cuantitativas y cualitativas. En primer lugar, describimos la concepción del concepto de trabajo decente, y el contexto en el que se desarrolló, así como de los criterios adoptados para evaluar los avances y retrocesos. En segundo lugar, analizamos dos de estos criterios (creación de empleo y diálogo social) con las fuentes de información y la literatura disponible. Finalmente, cerramos con algunas conclusiones erigidas en torno al concepto de trabajo decente, los desafíos pendientes y si existe la posibilidad de encarar procesos de desarrollo autóctonos con el aporte del capital transnacional.

ORIGEN DEL PRINCIPIO DE TRABAJO DECENTE

En la posguerra las políticas económicas con tinte keynesiano que gobernaron a gran parte del mundo dieron impulso al período de mayor crecimiento del producto y de mejora del bienestar que haya conocido la sociedad contemporánea. El predominio en esta etapa de una relación salarial fordista (Boyer, 2012) aseguraba salarios mínimos garantizados por el Estado; salarios determinados por los convenios colectivos de trabajo; producción en masa y aumento de la productividad. Las ganancias resultantes del proceso productivo, y su posterior realización en el ámbito de la circulación mercantil, se distribuían entre capital y trabajo mediante el consenso, por la vía de la negociación, o la imposición, por el canal del conflicto. Al mismo tiempo, la puja por la distribución de tales ganancias estimulaba la

demanda, generando un crecimiento económico sostenido. Durante el lapso en que tuvo vigencia dicho modelo de acumulación de capital, puede constatarse que la baja tasa de desempleo tendió a garantizar la estabilidad laboral, además de fortalecer un conjunto de normas explícitas que prohíben, o elevan considerablemente, el costo del despido sin causa. En suma, la creación de lo que se denominó “Estado de Bienestar” significó un claro dique de contención al funcionamiento desregulado de las leyes que rigen el libre mercado, particularmente en lo que atañe a la pretendida “libre competencia” y al juego de la oferta y la demanda, protegiendo a la fuerza de trabajo de los avatares que caracterizan al mundo del trabajo en el orden social capitalista (desempleo, enfermedad y vejez).

Este círculo virtuoso es el que se quiebra en la década del 70, primero en Estados Unidos y posteriormente en Europa occidental, con la explosión de la crisis provocada por la caída en la tasa de crecimiento de la productividad, pese al incremento registrado en la composición orgánica del capital. A estos factores estructurales se sumó el alza en el precio del petróleo que impactó de forma desfavorable en los países no productores de energía sobre las condiciones materiales de la clase trabajadora. El avance neoliberal se plantó en el campo político responsabilizando a las políticas keynesianas del aumento en el nivel de precios y de la caída en el nivel de actividad.

Sin embargo, no es fácilmente deducible de las grietas que comienzan a observarse en el modelo de acumulación caracterizado como keynesiano la automática imposición de reformas de tipo neoliberales. Las condiciones de posibilidad a partir de las cuales tales reformas neoliberales serán aplicadas son el resultado de una compleja ingeniería política que traduce un extraordinario avance del capital sobre el trabajo. Y en tal sentido, la expansión de la doctrina neoliberal de gobierno encontrará en la fuerza de los sindicatos una de las principales obstáculos por remover (Harvey, 2005).

En tal sentido, el progresivo dismantelamiento de las barreras aduaneras posibilitó “una radical ampliación del ámbito del mercado resultante de una revolución tecnológica que ha desbordado la capacidad de regulación de los estados. Por consiguiente, los actores centrales de la economía mundial han pasado a ser las empresas transnacionales originadas en los países centrales, cuyo poder permanece incólume y tiene a fortalecerse a través de un constante proceso de adquisiciones y fusiones” (Arceo, 2011). Es interesante remarcar este aspecto del problema puesto que se establece una estrecha correlación entre la expansión del capital transnacional y las condiciones políticas sobre las cuales tal expansión será posible. Desde la perspectiva empresarial, la crisis del Estado de Bienestar es producto precisamente del poder de veto que conservan los sindicatos respecto de una cada vez más acotada iniciativa privada, la creciente intervención estatal en los procesos económicos así como la construcción de acotados márgenes de maniobra para el desarrollo de la libertad individual en la esfera económica. Como bien destaca Arceo, “se trata de una visión coincidente con los intereses del capital, y en especial con los del capital financiero” (Arceo, 2011).

En pocas palabras, el neoliberalismo fue el vector teórico-político que orientó la estrategia de expansión de la formación social capitalista a partir de haber logrado articular dos fenómenos divergentes: construyó las condiciones de posibilidad para producir una extraordinaria movilización de capitales a escala planetaria sin mayores restricciones al tiempo que internacionalizó procesos productivos y de distribución mercantil.

Es importante remarcar en este punto la creación en 1995 de la Organización Mundial del Comercio (OMC) que operó como un potente cambio de paradigma de la situación anterior. En efecto, el surgimiento de este organismo cristaliza el agotamiento del modelo capitalista que se cristalizara con el tratado de Bretton Woods (1944), cuya legitimidad reposaba sobre la importancia atribuida al desarrollo de cada Estado-nación y a la protección de su comercio desde una perspectiva autónoma. Por el contrario, con la formación de la OMC se logra establecer un nuevo código normativo orientado a desregular los intercambios comerciales entre los diferentes Estados-nación. De esta forma se logra institucionalizar la correlación de fuerzas ampliamente favorable para la iniciativa de los países centrales, conducidos por la hegemonía que ejerce Estados Unidos a escala planetaria, para alcanzar

“un ámbito armónico y homogéneo que facilite el despliegue sin trabas del capital transnacional”. (Arceo, 2011).

Otro rasgo característico del fenómeno que estamos describiendo refiere al alto grado de concentración y centralización del capital asociado que se encuentran fuertemente articulados al notable crecimiento de la Inversión Extranjera Directa, cuyo origen se encuentra en los países centrales pero que lograron expandirse fuertemente a escala planetaria por las razones esgrimidas más arriba. El incremento del flujo de IED en la periferia producirá efectos en los países de la periferia capitalista. En tal sentido, “las políticas económicas y sociales integraron como dimensión principal la adaptación a la mundialización buscando incrementar la capacidad de reacción de las empresas, disminuir la presión fiscal sobre los ingresos del capital, disciplinar a la mano de obra, hacer descender fuertemente el costo del trabajo y aumentar la productividad (Laval y Dardot, 2010).

De este modo, y para resumir las características centrales de la doctrina de gobierno que se designa como “neoliberalismo”, particularmente en lo que atañe a su dimensión económica, podemos afirmar lo siguiente: En lo económico las principales políticas impulsadas por el neoliberalismo radicaban en la apertura absoluta de los mercados, la privatización de los servicios estatales, la desregulación de los mercados financieros y la contención de los salarios para aumentar la tasa de ganancia. Para cumplir con alguno de estos objetivos se requería subordinar a los salarios al libre juego de la oferta y de la demanda, alterando el marco de protección que caracterizaba al modelo keynesiano para pasar a formar parte de una de las tantas variables que se verían modificadas por el respeto irrestricto de la libre competencia. Simultáneamente, el salario deja de ser un medio para expandir la demanda agregada y, por consiguiente el mercado interno, para pasar a ser un costo que debe reducirse al máximo, puesto que la competencia desregulada, y a escala global, recrudece el intento de sostener la tasa de ganancia en un contexto de intensificación de la competencia intra-capitalista. En pocas palabras, la mercancía fuerza de trabajo es sometida al mismo tratamiento que caracteriza a los restantes bienes que se intercambian en el mercado¹. Los derechos del trabajador asalariado se transformaron en objeto de debate, proponiendo la introducción de formas de contratación más precarias con mayor inestabilidad laboral, a la vez que el aumento del desempleo constituía un fuerte disciplinamiento de la fuerza de trabajo. La organización obrera se recluyó adoptando una estrategia defensiva cuidando los puestos de trabajo, pese a lo cual no pudo detener la avanzada neoliberal que se manifestó dejando una mayor fragmentación del conjunto de los trabajadores, deteriorando los indicadores de densidad sindical y finalmente afectado su capacidad de negociación y presión frente al capital.

Frente a este complejo escenario, con la profundización de la globalización del capital productivo y financiero, la OIT acuña en 1999 por primera vez el concepto de “trabajo decente”, ya no para hablar de nuevas alternativas frente a la falta de empleo, sino para cuestionarse, al menos, en qué condiciones debería desempeñarse el trabajo. Para la OIT, el trabajo decente “se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas”.

La OIT impulsa la difusión a través de programas que intentan instalar nociones de trabajo decente en las agendas nacionales de gobierno. Estos programas de trabajo decente se unifican detrás de cuatro objetivos estratégicos, definiendo a nivel de cada país qué indicadores medirán los avances o retrocesos conseguidos:

¹ También se planteaba en el campo ideológico de la agenda neoliberal la identificación de lo público con lo ineficiente y la desaparición de un pensamiento alternativo en los grandes medios de comunicación. Vale remarcar que conceptos tales como “empleabilidad”, “capital humano” y modelo de competencias no solamente dan cuenta del cambio de paradigma al que aludimos más arriba sino que fueron impuestos a partir del proceso de privatizaciones; vector estratégico por excelencia de la Reforma del Estado y del vertiginoso consenso que iría ganando en la sociedad civil argentina ciertos postulados del neoliberalismo; muchos de los cuales gozan de una envidiable salud hasta nuestros días (Pierbattisti, 2008; 2012a)

✓ Creación de empleo – El objetivo es que la creación de empleo ocupe un lugar destacado en el diseño de las políticas económicas y sociales, que recupere la centralidad que tenía en la edad de oro de la posguerra.

✓ Derechos en el trabajo – Se busca que todos los trabajadores puedan gozar de derechos que aseguren mínimas condiciones laborales en las tareas que se desempeña.

✓ Protección social – Se espera que el trabajador acceda a un grado adecuado de protección social, lo cual contempla una justa compensación en caso de pérdida de empleo o de jubilación, y que permita el acceso a un sistema apropiado de atención de la salud.

✓ Diálogo social – Intenta promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la definición de las condiciones de trabajo, para canalizar el conflicto emergente a través de las instituciones laborales pertinentes, a saber la negociación colectiva y la participación de los trabajadores mediante la elección de delegados en los lugares de trabajo.

En este sentido, la OIT reconoce el carácter mercantil de la fuerza de trabajo, no propone una reformulación del sistema de organización social de la producción, ni intenta revertir el orden social dominante. Si bien el trabajo es considerado una mercancía según los alcances del trabajo decente, con estos principios intenta imponer límites al grado de “cosificación” de la fuerza de trabajo. Frente a los principios del libre mercado impuestos por las políticas de orientación neoliberal, con la propuesta de la OIT la fuerza de trabajo deja de ser considerada exclusivamente como un costo de la producción y se la reconoce como elemento indispensable del bienestar de la sociedad.

En este documento se discuten los objetivos de creación de empleo y el de la promoción del diálogo social en relación con las firmas multinacionales en Argentina. Los restantes dos objetivos que persigue el programa de trabajo decente no son menos importantes, pero existen menos evidencias del impacto global en firmas multinacionales, a excepción de ciertos estudios de caso (telefónicos, alimentación, etc.) que dan cuenta de la extensión de los derechos laborales y del acceso a la protección social de los trabajadores de estas empresas.

CREACIÓN DE EMPLEO EN FIRMAS MULTINACIONALES²

La literatura predice dos efectos positivos sobre el empleo como consecuencia de la instalación de filiales de empresas multinacionales en países anfitriones:

i. Un efecto directo sobre la creación de empleo promovido por la instalación de nuevos establecimientos que demandan mano de obra adicional. Esta es una inversión genuina, de tipo “greenfields”, en el sentido que incrementan la capacidad productiva del país.

ii. Un efecto indirecto construido sobre la base de los encadenamientos productivos horizontales y verticales que se establece entre las multinacionales y los proveedores de insumos y servicios locales. Si la firma multinacional se inserta dentro de una cadena global de valor puede estar acompañada de otros proveedores extranjeros o, en caso contrario, abastecerse de proveedores locales si reúnen las condiciones de calidad, cantidad y precio exigidos por la multinacional.

iii. Además, de estos dos efectos, las decisiones de expansión para abastecer el mercado interno, para sustituir importaciones o acompañar el crecimiento de la demanda, u otras plazas de la economía mundial son acompañadas del aumento de las contrataciones de trabajadores.

Sin embargo, en otras circunstancias, una nueva inversión extranjera directa o la actuación de las multinacionales instaladas en el país anfitrión tendrá consecuencias negativas sobre el empleo si:

i. La firma extranjera compra una empresa nacional y en un proceso de reestructuración productiva ajusta la dotación de personal, con despidos de trabajadores para lograr mejoras de productividad con reducción de costo laboral.

² Esta parte del análisis se basa en el documento “La evolución del empleo en las empresas multinacionales en Argentina. Desarmando mitos a través de nuevas evidencias” elaborado por Rojo, Tumini y Yoguel (2011).

ii. Desplaza firmas locales menos competitivas con técnicas de producción mano de obra intensivas.

iii. Introduce técnicas de producción capital intensivas en firmas ya instaladas, despidiendo trabajadores de baja calificación y contratando a otros de mayor calificación, pero en el agregado con un saldo negativo de la cantidad de trabajadores.

iv. Sustituye producción nacional por insumos importados, obligando a productores locales a seguir el mismo camino, si los precios no lo favorecen por atraso cambiario.

Durante los noventa la oleada de inversión extranjera directa no tuvo un efecto dinamizador sobre el mercado de trabajo ni generó derrames horizontales ni verticales.

Según la Encuesta Nacional de Grandes Empresas (ENGE), entre 1993 y 1997 se redujo cerca de un 6% el empleo en las firmas multinacionales que integran el panel de las 500 empresas más grandes del país. Pero este resultado no se produjo en un contexto de ajuste, sino que por el contrario el valor agregado se expandió un 27%, es decir, que la racionalización productiva se tradujo en una fuerte mejora de la productividad, con base en la intensificación del uso de la fuerza de trabajo, la tercerización y la subcontratación de trabajadores. En la industria manufacturera, la contracción del empleo en las empresas multinacionales fue más profunda: en el mismo período alcanzó al 13% (Fernández Bugna y Porta, 2011).

La inversión (compra de) en empresas públicas privatizadas (teléfonos, gas, agua, energía, etc.) estuvo condicionada por el capital extranjero a la racionalización de las respectivas dotaciones de personal, desplazando a los trabajadores despedidos hacia otras empresas paralelas de subcontratistas con peores condiciones laborales y salariales, en la mejor de las condiciones, o quedaban presos de la desocupación. También es preciso tener en cuenta la exigencia empresaria para que el Estado garantice, aspecto que estuvo presente en los distintos pliegos de licitaciones, una tasa de rentabilidad extraordinaria que se apoyaba en el tránsito de un monopolio estatal a uno privado, preservado de la tan proclamada “competencia”.

En los convenios colectivos de trabajo se plasmó la degradación de las condiciones laborales en normas escritas donde se cristalizaba la relación de fuerzas de capital y trabajo en el contexto de la implementación de políticas neoliberales. En las empresas públicas, los convenios colectivos firmados durante los 70 resultaban claros ejemplos de la capacidad progresiva de este instrumento en la ampliación de derechos laborales, en la determinación de buenas condiciones de trabajo y en la fijación de salarios relativos elevados. Durante y desde las privatizaciones se fueron incorporando nuevas cláusulas en los convenios que expandieron la jornada de trabajo, crearon nuevas categorías laborales, impusieron componentes variables al salario y permitieron la polivalencia funcional como método habitual de trabajo en estas empresas. En la misma línea, ciertas firmas extranjeras del sector industrial condicionaron la inversión de tipo “greenfields” a la aprobación previa del convenio colectivo, que no fue resultado del consenso y la negociación con la contraparte sindical (Battistini, 2000).

En otro estudio (Rojo, Tumini, Yoguel, 2011) se constata que después de la salida de la crisis del tequila, a mediados de los noventa, el empleo de las firmas multinacionales ganó participación en un mercado de trabajo que demostraba poca dinámica. El peso del empleo asalariado registrado en compañías multinacionales ascendió desde el 10,8% de 1996 hasta el 13,3% de 2002. Cuando más creció su incidencia en el conjunto del empleo asalariado formal fue cuando la economía argentina entró en la fase de estancamiento para caer en una de las crisis más profundas acontecidas en la historia contemporánea, esto es, a partir de 2000. Incluso se registra crecimiento del empleo en las empresas multinacionales cuando se deteriora el mercado de trabajo con destrucción neta de puestos de trabajo, crecimiento del empleo por cuenta propia como actividad de refugio y un alza del desempleo, como sucedió durante el año 2000. En 2002, con una reducción del 11% del PIB, un desempleo abierto de más de 20% de la PEA, aumento de precios que redujo la capacidad de compra del salario, el empleo en las multinacionales se redujo 3% frente al 7% del panel general de empresas.

Seguramente, la política sectorial de comercio administrado en el sector automotriz, que escapaba a la lógica de apertura indiscriminada del comercio exterior, pero no a la lógica de concentración del capital en mercados concentrados, explique gran parte de la dinámica del empleo en las firmas multinacionales. La división internacional de la producción en empresas automotrices en un mercado regional ampliado es un factor explicativo de la dinámica creciente del empleo en las multinacionales en un contexto de retracción. Por su parte, la mayor estabilidad e incluso creciente dinámica del empleo registrada por las multinacionales en Argentina después de la mitad de la década del noventa se explique, además de la política automotriz, por las empresas de servicios públicos privatizadas que hacia esa época con las reestructuraciones productivas ya habían efectuado el ajuste en las dotaciones. Después de 2003, con una política orientada hacia el desarrollo del mercado interno, las autoridades de la nueva coalición de gobierno redujeron el margen de maniobra para que el mercado se transformase en amo y regulador de la economía. Este fue uno de los vectores que posibilitó la recuperación del empleo en el mercado de trabajo, lo que determinó una trayectoria muy diferente con respecto a los acontecimientos vividos durante la década del noventa. Es importante remarcar que el segmento más dinámico resultó ser el empleo asalariado en condiciones de registro, que llegó a duplicar el número de puestos de trabajo creados en el sector, mientras que las restantes categorías laborales reducen su incidencia. El empleo asalariado no registrado, si bien enfrenta una primera etapa donde se acrecienta su magnitud absoluta, una vez que se afianza el crecimiento de la economía con un nuevo perfil productivo, comienza a ceder posiciones relativas frente al aumento del empleo registrado.

En esta nueva etapa, se revierte la expansión del peso del empleo asalariado en las firmas extranjeras multinacionales, no por destrucción de puestos de trabajo, sino por aumento del empleo pero a una tasa menor que la experimentada por el conjunto del sector privado. En el período comprendido entre 2003 y 2009 el empleo asalariado registrado se expandió a una tasa promedio anual de 5% en el total del sector privado, mientras que en las firmas multinacionales creció al 3%. Este comportamiento, en el acumulado de los seis años transcurridos, redujo la participación del empleo en las firmas multinacionales del 13% a menos del 12%.

La ampliación de la demanda interna de producción de las ramas de comercio, de la industria y de servicios fue la principal causa que explica la expansión del empleo en firmas ya instaladas en el país. Asimismo, la demanda externa por la mejora de los precios relativos se transformó en otro factor que acompañó la expansión del empleo en este tipo de empresas. El ingreso de nuevos capitales extranjeros es una causa menos importante en la explicación del desempeño del empleo en firmas extranjeras, dado que gran parte de estos capitales se redireccionaron hacia sectores poco demandantes de mano de obra (minería, por ejemplo).

Las firmas multinacionales suavizaron el proceso de crecimiento del empleo asalariado registrado, principalmente durante los primeros años de la salida de la crisis de 2002. En estos primeros años el diferencial de las tasas de crecimiento resultó particularmente significativo: de 5 puntos porcentuales (p.p.) en 2003 y de 3 p.p. en los dos años subsiguientes. En 2009 se produce un brusco freno del crecimiento de la producción en la economía, pero mientras las multinacionales destruyeron un 2% de empleo, el conjunto de las firmas sostuvieron la dotación sin cambios. Es decir, el aumento de las contrataciones de las firmas nacionales compensó el ajuste de las dotaciones decidido por empresas extranjeras.

En cuanto a la composición sectorial del empleo, se observa una fuerte concentración del empleo en firmas extranjeras en ramas de actividad que sufrieron un fuerte proceso de extranjerización, tanto durante los noventa como en períodos más recientes. Además, se trata de sectores concentrados que explican gran parte de los flujos de divisas que ingresan y egresan del país.

En primer lugar, las empresas extranjeras de la rama de “Explotación de minas y canteras” emplean el 57% de la mano de obra sectorial. Según la CEPAL, en la región se incrementaron las inversiones en extracción de hidrocarburos, minerales y otros recursos naturales, influidos por los altos precios

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Times New Roman, Fuente de escritura compleja: Times New Roman

internacionales sostenidos por la demanda de China y otras economías emergentes en expansión³. Este es uno de los sectores más extranjerizados de la economía argentina, no sólo concentra gran parte del empleo, sino que canaliza el 97% de las exportaciones mineras, lo que le otorga un importante poder de fuego teniendo en cuenta la necesidad de divisas que tiene el país para sostener un proceso de industrialización.

En segundo lugar, el 28% del empleo en la rama de “Electricidad, gas y agua” está trabajando en filiales de multinacionales, lo que se explica por el fuerte proceso privatizador y de extranjerización del capital público sufrido durante los noventa. Parte de las empresas privatizadas durante la última década del siglo pasado retornaron a manos de la administración pública, por incumplimiento de contratos, falta de realización de inversiones, entre otros motivos. El gobierno impulsó una política de regulación sobre estas empresas, además de la intervención en la fijación de los precios cobrados a los usuarios, subsidiando las tarifas públicas.

En tercer lugar, el 19% del empleo asalariado de la “Industria manufacturera” desempeña sus tareas en firmas multinacionales, con una fuerte concentración en empresas dedicadas a la explotación de derivados de recursos naturales. En este sentido, se destaca el empleo en las ramas de alimentación, petroquímicos, metalúrgica, madera y pape. Otra rama paradigmática es la industria del complejo automotriz que explica el 53% del empleo sectorial en firmas extranjeras y si bien son responsables del 100% de las divisas obtenidas por exportaciones, también son importantes demandantes de importaciones y de divisas. Además, el sector automotriz resultó ser uno de los principales beneficiarios del actual proceso de desarrollo económico, aumentaron las inversiones productivas en las terminales del sector, se requirió su articulación con proveedores locales, incrementaron el empleo por requerimientos directos e indirectos, conservando el capital extranjero (europeo y de Estados Unidos) una fuerte influencia en la política productiva.

En cuarto lugar, los restantes sectores muestran una menor incidencia del capital extranjero en la generación de empleo. En este sentido, las filiales de la rama de “Servicios” presentan una participación en el empleo del 10%, en “Comercio” la participación alcanza el 8%, mientras que en “Agricultura” la incidencia sólo representa un 3%. En comercio, por ejemplo, las cadenas de supermercados (chilenas, francesas, norteamericanas, entre otras) monopolizan un creciente volumen de la venta minorista de alimentos y productos de higiene y tocador. Además, la política de impulso de la demanda orientada hacia el mercado interno, ayudada por la política de ingresos y de paritarias, llevó a estos comercios a emprender proyectos de expansión de las inversiones.

En síntesis, el primer objetivo estratégico del programa de trabajo decente de creación de empleo, es puesto en duda atendiendo los antecedentes y los resultados de la inversión de firmas extranjeras en Argentina. En los noventa la inversión extranjera directa predominante fue la realizada con el objeto de prestar servicios al mercado interno en sectores monopólicos (luz, gas, agua, ferrocarriles, teléfonos, etc.) o de producir bienes, también en mercados concentrados, con destino al mercado interno o ampliado del Mercosur (automotriz, químicos, etc.). El resultado en términos de empleo fue contradictorio: en el sector servicio las empresas redujeron drásticamente las dotaciones en relación con el nivel previo de las empresas públicas, y en el sector industrial, por lo menos en una primera etapa, encararon procesos de reestructuración con ajuste de las dotaciones que no fueron compensadas por las nuevas inversiones de capital extranjero. En la industria, el ajuste del empleo fue consecuencia directa de las estrategias de las multinacionales de desintegración vertical de la producción, inducidas principalmente por las políticas económicas implementadas de apertura comercial y de apreciación cambiaria.

Esto es lo que respecto al efecto directo sobre el empleo, sin embargo, considerando la sustitución de producción nacional por insumos importados encarada por la empresas en la época se puede inducir

³ Se debe señalar que durante 2012 se produce la nacionalización y estatización de la empresa YPF, que estaba en manos de la firma española Repsol, por incumplimiento del contrato.

que el impacto sobre el empleo fue de mayor profundidad. En la segunda mitad de la década de los noventa, en los servicios públicos el empleo dejó de retroceder porque ya operaba con dotaciones mínimas, y las ampliaciones de personal que requería la actividad eran cubiertas por subcontratistas, que pagaban menores salarios, y por trabajadores contratados con modalidades precarias. En la industria, el empleo se expandió por la aplicación de políticas sectoriales (caso del sector automotriz) y el comercio intra-firma radicadas en Argentina y Brasil por el impulso otorgado al Mercosur.

En el presente siglo, el cambio de régimen macroeconómico promovió un contexto positivo para la generación de empleo, sin embargo, en las multinacionales el empleo se expandió a una tasa menor al promedio. No es el único motivo, pero seguramente influyó que predominaron las inversiones de firmas extranjeras que desplegaron estrategias de control de recursos estratégicos, tales como mineras, petroleras, agrícolas, etc. incentivadas por los altos precios de los “commodities”. Estas inversiones se apoyaron en la explotación de recursos naturales, emplearon tecnologías capital intensivas en los procesos productivos, resultan menos sensibles a los ciclos económicos internos y, por tanto, el impacto resultó menos significativo sobre el empleo.

RELACIONES LABORALES EN FIRMAS MULTINACIONALES⁴

El segundo objetivo que compone el programa estratégico de trabajo decente radica en la promoción de las actividades de diálogo social. El régimen de relaciones laborales en Argentina presenta características distintivas en cuanto a la inserción de los sindicatos en los establecimientos y en cuanto a la relación de los sindicatos con los trabajadores representados, por un lado, y con las empresas, por el otro. Este régimen de relaciones laborales confronta en distinto grado con los patrones de regulación de la relación laboral entre capital y trabajo derivados de los países de origen de donde provienen las empresas extranjeras.

Una línea de la literatura académica postula que en algunas naciones el diálogo entre capital y trabajo se desarrolla por instituciones formales del mercado de trabajo, y en otros países presenta mayor peso la sustitución de estas instituciones por prácticas gerenciales de recursos humanos que intentan eludir a los sindicatos como instituciones acreditadas para “negociar” en condiciones más equitativas la regulación de las condiciones laborales.

La regulación de las condiciones de trabajo y salariales mediada por las instituciones del sistema de relaciones laborales implica una menor discrecionalidad de las prácticas promovidas por las gerencias de recursos humanos. Es así, que las gerencias de las filiales de firmas multinacionales enfrentan el dilema de responder a las directrices de recursos humanos emanados de las casas matrices, pero al mismo tiempo deben adecuarse a las normas, reglas y prácticas habituales de los lugares donde se instalan. A medida que la distancia entre el país de destino y el país de origen de las inversiones se acrecienta, el papel de los gerentes de recursos humanos se vuelve más importante para adecuarse o no a los desafíos de cada contexto institucional.

La tesis de la “americanización” plantea que las empresas de Estados Unidos que realizan inversiones en otras partes del mundo, trasladan de forma unilateral y estandarizada las prácticas de recursos humanos sin tomar en cuenta el contexto donde asentarán las inversiones. El sistema de relaciones laborales “americano” se caracteriza por la presencia de sindicatos débiles, empresas con un fuerte sesgo antisindical, débil alcance de la negociación colectiva y afiliación sindical baja pero además en declive. En ese contexto, se desarrolló el modelo de gestión de los recursos humanos de las firmas

⁴ Esta parte del estudio se basa principalmente en los resultados de la investigación de Palomino y Gurrera (2011) y de Trajtemberg, Medwid y Senén (2011).

norteamericanas, donde los sindicatos son actores secundarios, menos relevantes que en otros diseños institucionales⁵.

En este apartado procuramos caracterizar el funcionamiento del sistema de relaciones laborales en Argentina y, una vez definido el mismo, indagaremos el alcance de las instituciones del diálogo social en las empresas multinacionales para observar la adaptación de éstas al sistema de relaciones laborales y la interacción que se produce con los actores y sujetos del sistema.

El sistema de relaciones laborales en Argentina opera sobre la base de cinco pilares: i) la unicidad sindical, que le otorga al sindicato más representativo una serie de beneficios, entre los cuales se destaca la representación de los trabajadores ante el Estado y los empleadores en la negociación colectiva; ii) predominio de sindicatos verticales organizados por rama de actividad con representación en los lugares de trabajo a través de delegados o cuerpos colegiados elegidos por los trabajadores; iii) centralización de la negociación colectiva por rama de actividad de nivel nacional; iv) extensión de la cobertura de la negociación colectiva a todos los trabajadores- sindicalizados y no sindicalizados; v) la ultratractividad de los convenios colectivos, que rigen hasta tanto no sean renovados por las mismas partes total o parcialmente.

Una extensión de los pilares del sistema de relaciones laborales, que están vigentes en el país desde mediados del siglo pasado, sólo afectado por modificaciones marginales, permitió alcanzar importantes niveles de cobertura de la negociación colectiva sobre el conjunto de los asalariados. La implementación de políticas orientadas a la desregulación de los mercados, la apertura comercial con un sesgo anti industrial, en conjunto con el golpe de estado de 1976, impactó en forma desfavorable en el desarrollo logrado por la industria manufacturera, sector que constituía la base sobre la que se asentaba el movimiento obrero. Las políticas neoliberales se profundizaron en la década de los noventa dejando una fragmentación del colectivo de trabajadores, reduciéndose la incidencia de los sindicatos por el menor peso del empleo asalariado registrado, segmento del mercado de trabajo donde recaen las políticas sindicales, y la mayor participación del empleo no registrado, el cuentapropismo, el desempleo y las modalidades atípicas de contratación.

En este contexto se siguió conservando el monopolio de representación, la estructura sectorial de los sindicatos continuó siendo la dominante, y pese a una tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva se siguieron conservando los convenios sectoriales por el principio de la ultratractividad. La reducción de la cobertura de la negociación colectiva constituyó el impacto más visible de la aplicación de las políticas neoliberales, pero en lo sustancial no afectó al sistema de relaciones laborales, pese a que los sindicatos adoptaron una postura defensiva frente al avance del capital.

Desde 2003 se observa a nivel nacional un incremento paulatino de los acuerdos y convenios colectivos con respecto a las 200 negociaciones firmadas por año en promedio durante la década del noventa. En 2003 se homologaron 406 acuerdos y convenios, en 2005 ascendieron a 568, en 2006 alcanzaron las 930 unidades y, finalmente, en 2010 se llegó al récord de 2040, manteniéndose siempre en niveles elevados hasta la actualidad.

El incremento del número de negociaciones estuvo acompañado de una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva que en el lapso comprendido entre 2003 y 2012 pasó de tres millones a cinco millones de salariables registrados en el sector privado⁶. Además, se reformularon los contenidos de la

5 Una discusión teórica sobre este aspecto puede encontrarse en el señalamiento que realiza Pierbattisti respecto de la articulación existente entre los procesos de concentración y centralización de capital y los crecientes grados de homogeneización en los modelos de gestión de la fuerza de trabajo. Ver Pierbattisti, 2012b.

6 A estos últimos hay que agregar los trabajadores privados cuyos salarios vienen determinados también por instancias tripartitas de negociación o de consulta a las partes en marcos diferentes al anterior. También es preciso incorporar al análisis a los trabajadores del sector público cuyos salarios se determinan por negociaciones colectivas reguladas en marcos legales específicos que incluyen a gran parte de los empleados de la administración pública en todos sus niveles y a diferentes servicios públicos como salud y educación.

negociación colectiva que pasaron de la flexibilidad laboral (enmarcada por la discusión de temas asociados con la polivalencia, las modalidades precarias de contratación y los componentes variables del salario) a la discusión de incrementos de salarios. La negociación colectiva recobra su función de ser fuente de transmisión y de canalización del conflicto derivado de la puja distributiva entre capital y trabajo.

Resalta, en primer lugar, el alcance de la negociación colectiva en las empresas multinacionales. Casi la totalidad de las firmas extranjeras y nacionales multinacionales regulan sus relaciones laborales por convenios colectivos firmados por sindicatos con personería gremial. Es así que el 86% de estas firmas cuenta con personal bajo convenio, de rama o de empresa. Esta proporción aumenta en las empresas de tamaño grande. Y en las firmas europeas es mayor el porcentaje de trabajadores comprendidos en convenio en relación con firmas con casa matriz de Estados Unidos: la mediana de la cobertura de personal de la negociación colectiva es de 70% entre las europeas y de 52% entre las norteamericanas.

La tasa de afiliación sindical en las firmas multinacionales alcanzó al 41%, porcentaje similar al relevado por otra encuesta de empresas nacionales y extranjeras (Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS). Entre las firmas de más de 100 ocupados, el 90% de las empresas europeas cuentan entre sus filas a trabajadores afiliados al sindicato, reduciéndose al 76% entre las de capital norteamericano.

Se advierte que en los establecimientos de firmas multinacionales la presencia sindical repercute positivamente en la afiliación sindical. Una fracción significativa del personal de las firmas multinacionales con delegados gremiales se encuentra afiliada al sindicato que los representa. Entre las firmas sin delegados gremiales, en cambio, se reduce significativamente la afiliación sindical, cuando no es inexistente. La presencia sindical en el establecimiento, expresada en la constitución de comisiones internas y/o en la elección de delegados gremiales, resulta un factor clave para promover la afiliación sindical (Marshall y Perelman (2007); Trajtemberg, Medwid y Senén (b) (2009)).

Si bien la presencia de delegados es más notoria en los establecimientos de tamaño grande, en la industria y en el transporte, el origen del capital opera diferenciadamente entre los capitales europeos y norteamericanos. En las firmas grandes estadounidenses (de más de 100 ocupados) el 54% tiene un delegado electo por los trabajadores, proporción bastante inferior que la exhibida por firmas europeas instaladas en Argentina de igual dotación donde la presencia sindical se extiende al 75% de las mismas. En firmas sin presencia de delegados gremiales la afiliación sindical no reconoce diferencias sustantivas en función del origen del capital: en europeas y estadounidenses el 50% de las empresas, en cada caso, no tienen afiliados.

Según Palomino y Gurrera (2011) el 19% de la muestra de la Encuesta a Firms Multinacionales enfrentó un conflicto gremial en el lapso transcurrido entre 2006 y 2010. En este caso también el tamaño del establecimiento reflejaría que las grandes empresas conforman el ámbito predilecto de actuación de los sindicatos para reivindicar los reclamos de los trabajadores representados. La proporción de firmas involucradas en conflictos alcanza al 26% entre las empresas grandes, mientras que en los de menor tamaño la proporción disminuye al 2%. Asimismo, la representación colectiva de los trabajadores expresada en la presencia de delegados gremiales en establecimientos grandes ayudaría a visibilizar el conflicto emergente de la relación laboral, que se canalizaría de otra manera en los pequeños establecimientos. A su vez, en los grandes establecimientos se concentra la representación sindical en los lugares de trabajo, marcando una fuerte asociación entre la variable estructural de tamaño con las de comportamiento de conflictos y de presencia sindical.

Con respecto a la autonomía de las filiales para desplegar sus políticas gerenciales de gestión de recursos humanos en los lugares donde implantan sus inversiones, Palomino y Gurrera (2011) al analizar la citada Encuesta a Empresas Multinacionales advierten que el 57% de las filiales contó con

cierta autonomía para definir la participación de los sindicatos en la toma de decisiones⁷. Al combinar la autonomía de la filial con la presencia de delegados en los establecimientos construyen un indicador que da cuenta de la adaptación al sistema de relaciones laborales. En base a este cruce de variables identifican cuatro grupos: i) Adaptación por decisión de la filial (abarca al 36% de las firmas); ii) Adaptación por decisión de la casa matriz (12% de las multinacionales); iii) Ausencia de adaptación decidida por la filial (21% de las firmas); iv) y, por último, la ausencia de adaptación por decisión de la casa matriz (el restante 31% de las firmas). Es así, que 48% de las firmas revelan que se adaptan al sistema local de relaciones laborales por decisión de la filial o de la casa matriz, mientras que el 52% restante de las firmas registran una ausencia de adaptación. Indagando sobre los factores que influyen en esta capacidad de adaptación resaltan los siguientes motivos:

El tamaño de la firma resulta uno de los factores explicativos de la capacidad de adaptación de las filiales al sistema de relaciones laborales. El 65% de las filiales de más de 100 ocupados están de alguna forma adaptadas al sistema de relaciones laborales, proporción que se reduce al 8% para las filiales más pequeñas.

La capacidad de adaptación en función del origen del capital muestra diferencias significativas entre las firmas latinas y europeas en comparación con las estadounidenses. Los datos revelan que el 65% de las firmas latinas están adaptadas al sistema de relaciones laborales, lo mismo que el 52% de las europeas, reduciéndose al 38% entre las firmas estadounidenses. La autonomía de la filial para definir la participación de los sindicatos torna irrelevante el origen del capital para determinar la adaptación de las filiales al sistema de relaciones laborales: 75% de las filiales adaptadas al sistema de relaciones laborales presenta autonomía con respecto a la casa matriz con independencia del origen del capital.

Finalmente, la adaptación al sistema de relaciones laborales es mayor entre las firmas de la industria manufacturera, donde es mayor la capacidad de inserción de los sindicatos, que entre las filiales de la rama de comercio y servicios. En la industria, el 86% de las filiales sugieren estar adaptadas al sistema, con un gran peso de la autonomía de la gerencia local para el logro de este resultado, mientras que en comercio y servicios es minoritaria la adaptación que alcanza al 30% de las firmas en cada rama.

En síntesis, la configuración del sistema de relaciones laborales argentino garantiza el ejercicio de los derechos sindicales en distinta medida en las filiales de las empresas multinacionales instaladas en el país. El ejercicio de la negociación colectiva, con el grado de extensión alcanzado, garantiza la regulación de las condiciones laborales y el reaseguro de la actualización de los salarios, aún en las filiales de empresas multinacionales. La negociación colectiva aleja a la utilización de la fuerza de trabajo de la esfera exclusiva del contrato comercial para situarla en el plano del contrato laboral, donde la mano de obra tiene un precio, se negocia, pero el interlocutor ante el capital no es el trabajador individual sino el movimiento obrero organizado. La afiliación y la presencia sindical en los establecimientos alcanzan proporciones importantes en las multinacionales, en relación a las firmas nacionales, pero en gran medida operan los factores estructurantes de la rama de actividad y del tamaño de los establecimientos. Esto no impide que aparezcan indicios de la teoría de la americanización según la cual las firmas estadounidenses reflejan una mayor falta de adaptación al sistema de relaciones laborales en relación a las firmas europeas y latinas.

CONCLUSIONES

Nuestra investigación exploratoria arroja como resultado preliminar una primera conclusión, cuya centralidad es directamente proporcional al efecto contraste que provoca la distancia con la década de los noventa: el llamado “trabajo decente” no es más que un efecto del avance del capital transnacional

⁷ La autonomía se acrecienta en filiales de la rama de la industria y, en especial, entre los establecimientos de mayor tamaño.

sobre el trabajo en un contexto de creciente precariedad y flexibilización de la fuerza de trabajo. Ambas dimensiones expresan, al mismo tiempo, la ofensiva neoliberal en los países de la región que hoy en día se encuentran en la senda de revertir las nefastas consecuencias que dejaron para nuestros países tales programas de gobierno. A decir verdad, el neoliberalismo es mucho más que un programa de gobierno: es el diseño de una sociedad utópica cuyo tránsito a una realidad imaginada, similar al que atravesamos nosotros hace algo más de veinte años, se advierte con la contundente fuerza de los hechos en la eurozona.

Sin embargo, los datos expuestos en este trabajo permiten reforzar una hipótesis que presenta, a la luz de nuestra acumulación investigativa, dos grandes vectores susceptibles de ser prolongados: por un lado observamos que la iniciativa capitalista respecto de lo que podríamos llamar “grados” de adecuación a las relaciones laborales vigentes en nuestro país, esto es, al marco jurídico-legal que rige a la relación capital-trabajo, se encuentra fuertemente atravesada por la “nacionalidad” de los capitales de origen. En efecto, los capitales de origen norteamericano tienden a ser mucho más renuentes a la hora de reconocer el marco institucional propio de nuestro país; cuando diferente es el caso de los capitales europeos. Dicho de otra forma, resulta evidente que ciertas raigambres “culturales”, presentes en el origen soberano del capital en cuestión, ejercen una indudable influencia a la hora de evaluar el “respeto” al marco que rige la relación capital-trabajo en la Argentina.

Pero al mismo tiempo, este aspecto nos demuestra que tales criterios culturales lejos están de ser tan rígidos como parece. En definitiva, aquello que determinará el respeto, o su eventual vulneración, de los derechos adquiridos por los trabajadores, muchos de los cuales fueron recuperados en los últimos tiempos, será el grado de homogeneidad que exprese la clase obrera y su fortaleza al momento de enfrentar la iniciativa capitalista. En tal sentido, el concepto acuñado por la tradición marxista “lucha de clases” constituye un poderoso vector para volver observable la asimetría que presenta la relación capital-trabajo y cómo esta es resultante de relaciones de fuerza inescindibles de las diversas bases materiales que cada coyuntura ofrece a cada campo de la relación dialéctica.

Tomemos por caso lo que en algún momento denominamos “la expropiación de la retaguardia jurídico-política de la clase obrera organizada” (Pierbattisti, 2008). El discurso dominante de los noventa, que lejos está de darse por vencido tal como puede observarse en la discusión en torno a la competitividad de la economía argentina, establecía que la flexibilización laboral apuntaba a eliminar las rigideces propias que caracterizaban, en el modelo keynesiano, al ingreso y egreso de la fuerza de trabajo del mercado laboral. Supuestamente, tal erosión de derechos adquiridos por parte de los trabajadores reduciría drásticamente el desempleo, incrementando la inversión productiva. La evidencia empírica demuestra más bien todo lo contrario: las leyes de flexibilidad fueron utilizadas para “racionalizar” el plantel laboral de las grandes empresas, fundamentalmente, aprovechando el tipo de cambio bajo para importar bienes de capital que incrementaron sensiblemente la productividad laboral. Este fenómeno tuvo como consecuencia directa un incremento sensible de la tasa de ganancia así como el fuerte disciplinamiento de la mano de obra, acentuada por el incremento de la tasa de desempleo de 6,2% en mayo de 1990 al 18,4% en octubre de 1995. Lapso durante el cual se ejecutaron la holgada mayoría de las privatizaciones de empresas públicas.

Pero al mismo tiempo, nuestra investigación nos permite constatar que los modelos de gestión de la fuerza de trabajo que se impusieron con fuerza a inicios de los noventa, particularmente en las empresas privatizadas, y para los cuales la cesión de ENTel a Telefónica y Telecom constituyó un verdadero caso paradigmático, es indisociable de los grados de resistencia que ofrezcan los trabajadores; lo cual, al mismo tiempo, no puede escindirse de las condiciones materiales de lucha. Largamente desfavorables para el campo de los trabajadores en los noventa, correlación de fuerzas que se corrige a partir de diciembre de 2001.

En esta aciaga fecha se produce, desde nuestra perspectiva, la crisis orgánica del modelo neoliberal que alteró radicalmente la base de legitimidad que lo sustentaba. Es importante no prescindir de esta perspectiva para analizar el complejo período que se abre desde aquel entonces puesto que los valores

sobre los cuales se asentó la expansión del neoliberalismo, entraron en una fuerte crisis. Particularmente en el ámbito laboral: la cultura del individualismo y del “salvese quien pueda” ante el huracán neoliberal se vio revertida por la recuperación de las instituciones históricas de la regulación laboral (convenios y paritarias libres); numerosos decretos y leyes que establecían la flexibilización laboral, cuyo vergonzoso epicentro fue la llamada “ley banelco”, fueron dejados sin efecto en el transcurso de la década pasada. En pocas palabras, si bien la reversión de los postulados neoliberales estructurantes de la sociedad que voló por los aires en diciembre de 2001 lejos están de revertirse todo lo que desearíamos, es imposible negar lo mucho que se avanzó en la posibilidad de construir una sociedad cada vez más igualitaria teniendo como eje la creación de empleo formal y una redistribución más equitativa del excedente social.

BIBLIOGRAFIA

Arceo, E. (2011): “Centro, periferia y transformaciones de la economía mundial”. Centro Cultural de la Cooperación, Coedición Cara o Ceca.

Aronskind, R. (2001): "Globalización en la Argentina, o la voluntad soberana de subdesarrollarse". En Revista Época, revista argentina de economía política, Año 3, No. 3, Noviembre 2001.

Battistini, O. (2000): “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación”. En Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo.

Borensztein, E., De Gregorio, J. y Lee, J. W. (1995), “How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth?”, NBER Working Paper N°5057. Marzo.

Boyer, R. (2012): “The four fallacies of contemporary austerity policies: the lost Keynesian legacy”. Cambridge Journal of Economics 2012, No. 36.

De la Garza, E.; Bendesky, L.; Melgoza, J. y Salas, C. (2005) "La Industria Maquiladora de Exportación en México, mitos, realidades y crisis". Estudios Sociológicos, El Colegio de México.

Fernández Bugna, C. y Porta, F. (2011): “Impactos de la inversión extranjera directa en la economía argentina desde los años noventa. Consolidación y cambios en la especialización productiva. En Multinationales en la Argentina: Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor. Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Harvey, D. (2005): Breve historia del neoliberalismo. Madrid, Akal, 252 p.

Laval et Dardot (2010): “La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale”. Paris, La Découverte, 498 p.

Marshall, A. y Perelman, L. (2007): “Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio”. VIII Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo (ASET), Buenos Aires.

Palomino, H. y Gurrera, S. (2011): “La adaptación de las filiales multinacionales al sistema de relaciones laborales. La autonomía de las filiales argentinas y la presencia sindical en los lugares de

trabajo”. En *Multinacionales en la Argentina: Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*. Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Pierbattisti, D. (2012a): *Management, subjetividad y cultura política: el nuevo espíritu del capitalismo a veinte años de la privatización de ENTEL*. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol 32 N° 2. Universidad Complutense de Madrid, pags. 459-495.

Pierbattisti, D. (2012b): "France Télécom en sus dos orillas: la internacionalización del management y las "particularidades nacionales". Un debate con la tradición francesa". *Revista Unisinos*. Vol 48 N° 3. Pags. 248-260.

Pierbattisti, D. (2008): *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones (1991-2001)*. Buenos Aires, Prometeo. Rojo, S.; Tumini, L. y Yoguel, G. (2011): "La evolución del empleo en las empresas multinacionales en Argentina. Desarmando mitos a través de nuevas evidencias". En *Multinacionales en la Argentina: Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*. Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Romer, P. (1993): "Idea Gaps and Object Gaps in Economic Development", *Journal of Monetary Economics*; 32(3), December, pp. 543-73..

Trajtemberg, D.; Medwid, B.; y Senén, C. (2011): "Empresas multinacionales y doble institucionalidad: Los impactos del origen del capital en las filiales argentinas". En *Multinacionales en la Argentina: Estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*. Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Trajtemberg, D. Senén González, C. y Medwid, B. (b) (2009) "La expansión de la afiliación sindical: análisis del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL" en *Trabajo, Ocupación y Empleo* N°8. (Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).