

Estrategias de relaciones laborales en empresas transnacionales*

CONSUELO IRANZO**

pp. 161-164

Este proyecto de investigación se inscribe dentro de dos líneas de investigación dentro de la sociología del trabajo latinoamericana: una de más vieja data, relativa al estudio de los procesos de reestructuración productiva de las empresas latinoamericanas, inicialmente provocados por los proceso de apertura y ajuste económico; y la otra, más reciente, referente al debate sobre la diversidad de capitalismo y configuraciones productivas.

Bajo esa óptica, se pretende estudiar cómo cuatro empresas transnacionales, dos norteamericanas (City Bank y Ford) y dos mexicanas (Bimbo y Telcel), respondieron a las crisis de los años 2008 y 2009 y en adelante, en especial en lo relativo a sus políticas de relaciones laborales, en sus filiales en Argentina, Brasil, México, Colombia y Venezuela (en estos dos últimos países solo existen filiales de tres de dichas compañías).

Este proyecto, por tanto, es de carácter internacional e interinstitucional. La coordinación del proyecto en su conjunto está a cargo de Enrique de la Garza, del postgrado de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, y los responsables nacionales son, por Argentina, Cecilia Senen, del Instituto Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires; por Brasil, José Ricardo Ramalho, de la Universidade Federal do Rio de Janeiro; por Colombia, Juan Carlos Celis Ospina, de la Universidad Nacional, sede Bogotá; por México, Marcela Hernández Romo, de la UAM, y por Venezuela Consuelo Iranzo, del Cendes, y Jacqueline Richter del Instituto de Derecho Privado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela.

El objetivo general de la investigación es identificar los factores estructurales, institucionales, culturales y políticos que determinan las estrategias de las empresas transnacionales de cambios en la producción y prestación de servicios, en particular en el ámbito de las relaciones laborales, y las convergencias y divergencias que se producen entre los diferentes países en que dichas empresas operan. Como objetivos específicos, distinguimos los siguientes:

* Esta reseña constituye una apretada síntesis del documento que orienta la investigación para todos los países.

** Profesora-investigadora del Área de Desarrollo Sociopolítico del Centro de Estudios del Desarrollo, Cendes, de la Universidad Central de Venezuela. Directora de la *Revista Cuadernos del Cendes*.

Correo-e: consuelo.iranzo@gmail.com

- Conocer las concepciones del *top management* sobre la empresa, la organización de la producción, los trabajadores y los sindicatos, forjadas en las casas matrices, y su correspondencia con las manejadas en las filiales.
- Determinar la influencia de los factores nacionales en la puesta en práctica de las estrategias provenientes de las casas matrices en los campos mencionados, especialmente ante procesos de cambio y reestructuración.
- Comparar la forma como operan las filiales de las empresas transnacionales en los países seleccionados.

Antecedentes de la investigación y definición del problema

Enrique de la Garza define la reestructuración productiva como los procesos de cambio productivo que incluyen transformaciones en la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales y la cultura de trabajo y de la empresa. Tales procesos de cambio suelen producirse en respuesta a situaciones de crisis o ruptura, tal como la del modelo de sustitución de importaciones y la provocada por las políticas económicas que le sucedieron, o la más reciente crisis financiera de 2008, pero no suelen representar cambios propiamente homogéneos. Los estudios que se llevaron a cabo a lo largo de los ochenta y los noventa en América Latina demostraron que la reestructuración productiva tuvo muy diferentes manifestaciones, abarcando en el menor de los casos lo tecnológico y lo organizativo, siendo más bien cambios de carácter parcial, a menudo afincados en la reducción de los costos laborales y que significaron pérdida en el poder negociador de los sindicatos.

Durante un período se dio por sentado que el modelo toyotista venía a sustituir de manera definitiva las prácticas del paradigma Taylor-fordista, pero la realidad fue demostrando como aquel se tradujo principalmente en una intensificación del trabajo, y mucha menor proyección tuvieron los planteamientos más optimistas que suponían una recalificación de la mano de obra y una mayor participación en las decisiones dentro de la organización del trabajo.

Desde los noventa, y especialmente en la última década, la descentralización de los procesos productivos fue adquiriendo fuerza y los últimos estudios apuntan a que una profundización de la subcontratación productiva y laboral podría estar en el centro de la estrategias de las principales empresas transnacionales. Esto significa que formas preexistentes estarían recuperando fuerzas, pero sobre todo adquiriendo centralidad dentro del modelo productivo, tales como la subcontratación, el *offshoring*, el *outsourcing*, todas ellas estrategias para reducir costos en menoscabo de condiciones de trabajo y derechos laborales.

No obstante, así como los estudios de finales del siglo XX demostraron la heterogeneidad de las estrategias empresariales, la determinación del horizonte productivo exige igualmente tomar en consideración las particularidades y los factores que las hacen posible.

En este proyecto se parte de dos supuestos: primero, que la empresa es vista, como un campo de fuerzas, verticalmente en la estructura jerárquica y horizontalmente entre mandos y trabajadores, lo que implica múltiples interacciones y procesos de dar sentido, y segundo, que el contexto puede implicar estructuras de diversos niveles, no solo económicas, además de otros actores económicos o políticos con los que los empresarios o gerentes coinciden, se alían o confrontan.

Por tal razón, en la formulación del proyecto se plantea que si bien en las estrategias empresariales frente a la reestructuración productiva inciden los costos de los factores de producción y las políticas económicas que imponen los Estados, hay también aspectos no económicos que intervienen en el proceso decisorio, como las culturas empresariales y las relaciones de poder dentro de la empresa a sus diferentes niveles. Es decir, se parte del supuesto de que la construcción de las estrategias empresariales de reestructuración productiva o de prestación de servicios son en parte el resultado de las presiones estructurales sobre la empresa, pero también de las cogniciones y culturas del empresario, mediadas por relaciones de poder.

Las hipótesis de las cuales parte la investigación son:

H1: La reciente crisis internacional ha llevado a las grandes corporaciones a revisar sus estrategias de negocios y productivas y a optar por una mayor descentralización de las decisiones y operaciones hacia las filiales y subcontratistas.

H2: Las empresas transnacionales de los países desarrollados en América Latina tienden a ser más descentralizadas que las transnacionales mexicanas debido a la mayor dependencia, en el segundo caso, de las familias empresariales monopolistas de las decisiones.

H3: La descentralización hacia filiales en el extranjero de las empresas transnacionales está significando un mayor deterioro de las condiciones de trabajo de los empleados, sea por subcontratación o directamente para los empleados de las filiales.

H4: El deterioro de estas relaciones laborales depende del contexto político estatal en el que se implantan las empresas, siendo diferente cuando hay gobiernos de izquierda (Brasil y Argentina) y cuando no (México, Colombia).

H5: Las culturas organizacionales de las gerencias o de los empresarios en confrontación con diversas culturas nacionales influyen en la forma del cambio en las relaciones laborales y la profundidad de la precarización.

H6: Las grandes corporaciones pueden caracterizarse, entre otras cosas, por trayectorias particulares de estrategias exitosas en su historia, que conforman su tradición estratégica y que influyen en sus futuras decisiones.

Para poner a prueba cada una de estas hipótesis, el estudio abordará las siguientes dimensiones y sus transformaciones: contextuales (de las empresas por país entre 2007 y el presente); presiones estructurales (mercados, financiamiento, legislaciones, políticas

del Estado, etc.); cambio tecnológico (niveles); cambio organizacional (división del trabajo, supervisión, reglas, autoridad, etc.); cultura empresarial (tradiciones, toma de decisiones, ritos, símbolos, etc.); relaciones laborales (empresa-sindicato, relaciones de poder); gestión de la mano de obra (empleo, gestión técnica y gestión social); y cultura laboral.

El estudio se hará a través de la recolección, en un primer momento, de información secundaria (estadísticas, documentos de empresa, páginas web, cámaras, revistas, etc.) y posteriormente de información primaria mediante la indagación en las principales plantas (unidad de análisis) de cada una de las firmas en los países involucrados. Se realizarán entrevistas a profundidad con gerentes generales, gerentes de producción y de recursos humanos, así como líderes sindicales, y se efectuarán visitas en los procesos de producción de los bienes y servicios de establecimientos emblemáticos de las empresas y países en cuestión.

Resultados esperados

Se aspira a ofrecer:

- a) Aportes al conocimiento social. La investigación pretende, en lo teórico, profundizar en los mecanismos por los cuales los actores sociales toman decisiones, en particular en las relaciones entre estructuras, culturas-poder y acciones, y en el debate sobre la posible diversidad de configuraciones productivas; en lo empírico, aportar información acerca de las estrategias emprendidas por las empresas mencionadas a partir de la gran crisis en lo relacionado con: tecnología, organización del trabajo, gestión de la mano de obra y relaciones laborales en cinco países de América Latina (Argentina, Colombia, Brasil, México y Venezuela).
- b) Aportes para las empresas y los sindicatos y trabajadores. La investigación pretende contribuir al conocimiento de la diversidad de estrategias de recursos humanos de empresas clave en el desarrollo de nuestros países, las causas de dicha diversidad y sus resultados para los trabajadores, así como al desempeño productivo de las compañías.
- c) Aportes para una mejor vinculación entre el sector productivo (empresas y sindicatos) y la academia.