



MULTINACIONALES OPERANDO EN CHILE

Homenaje a Malva Espinosa

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN

CUADERNO

27



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

En memoria de la destacada socióloga
Malva Espinosa

D E P A R T A M E N T O S D E E S T U D I O S

**CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
Nº 27**

**“MULTINACIONALES
OPERANDO EN CHILE”**

**Escrito por la socióloga Malva Espinosa¹
En Diciembre de 2005**

**Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo
Santiago, Junio de 2006**

Escriben Guillermo Campero y María Ester Feres

¹ Este trabajo contó con la colaboración de Karen Izurieta, estudiante en práctica en el fichaje bibliográfico y con el apoyo administrativo de Carolina Meza, secretaria del Departamento de Estudios, a quienes se agradece su colaboración.

*** La obra de portada es de Antonia Cifuentes Espinosa**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	8
I. MULTINACIONALES OPERANDO EN CHILE.....	13
INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. El contexto de la inversión extranjera en Chile.....	15
1.2. Mecanismos de inversión extranjera: una política de incentivos.....	17
1.3. De qué países provienen los capitales.....	19
1.4. En qué sectores de la economía se concentran los capitales extranjeros....	21
II. INVERSIÓN EXTRANJERA: UNA MIRADA CRÍTICA DE LOS ASPECTOS POSITIVOS Y LOS RIESGOS.....	23
2.1. Evolución de la IED entre 1974 – 1989.....	24
2.2. Evolución de la IED desde los noventa.....	25
2.3. Un fenómeno de los noventa: la IED chilena en el extranjero.....	26
III. UNA EVALUACIÓN DE EFECTOS DE LA IED EN CHILE.....	29
3.1. Los equilibrios macroeconómicos.....	30
IV. LAS MULTINACIONALES EN EL CONCIERTO INTERNACIONAL.....	32
4.1. Multinacionales por regiones del mundo y países seleccionados.....	32
4.2. Las multinacionales en América Latina y Chile.....	34
4.3. Multinacionales en Chile, origen del capital y sector económico en que se ubican.....	38

V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A MULTINACIONALES REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	41
5.1. Colaboración público-privado y transparencia: una práctica minoritaria.....	42
5.1.1. Respuesta de las multinacionales ante el requerimiento de información, según origen del capital.....	44
5.1.2. Respuesta de las multinacionales desde el punto de vista de las ramas de actividad económica.....	45
5.2. Características de la muestra efectiva (50 empresas que respondieron el cuestionario).....	46
5.3. Incidencia de las multinacionales en el empleo.....	49
5.4. Relaciones con contratistas: incidencia en el empleo indirecto.....	51
5.5. Ventas y exportaciones: la importancia económica de las multinacionales.....	52
5.6. Empresas multinacionales y capacitación.....	54
5.7. Empresas multinacionales y certificaciones.....	55
5.8. Institucionalidad laboral, sindicalismo y negociación colectiva en las empresas multinacionales.....	57
5.9. Las multinacionales y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).	60
5.10. Premios o distinciones.....	62
5.11. Las multinacionales y los códigos de ética.....	64
VI. COMENTARIOS FINALES.....	65
ANEXO.....	67
VII. TRABAJO DECENTE: UNA PROPUESTA QUE OTORGA SENTIDO Y SOPORTE CULTURAL A LA NUEVA ERA DEL MUNDO DEL TRABAJO.....	73
7.1. El trabajo decente es productivo.....	75
7.2. El trabajo decente es un motor de la gestión moderna de la empresa..	75
7.3. El trabajo decente es un capital de movilidad social.....	76
7.4. El trabajo decente constituye una fuerza para generar una institucionalidad económica y laboral apropiada a las nuevas realidades del orden social emergente.....	77

MULTINACIONALES Y TRABAJO DECENTE.....	81
VIII. EMPRESAS MULTINACIONALES Y TRABAJO DECENTE: UN PAR DE TÓPICOS DE INTERÉS PARA LA REFLEXIÓN.....	82
IX. ALGUNOS ANTECEDENTES Y CONCEPTOS.....	86
9.1. Antecedentes históricos.....	86
9.2. Cambios económicos y productivos, contenidos y conceptos.....	87
9.3. Globalización, su comprensión, conducción y resultados.....	89
9.4. A modo de conclusión.....	92
X. DIFICULTADES Y NECESIDAD DE UN MARCO REGULATORIO	93
10.1. Fundamentos históricos.....	93
10.2. ¿Empresas multinacionales o supranacionales?.....	96
10.2.1. Empresas multinacionales.....	98
10.2.2. Empresas Transnacionales.....	99
10.3. Tratamiento jurídico y desarrollo doctrinario.....	101
10.4. Desregulación de hecho y de derecho con participación de las EMN	104
XI. ALGUNAS CONCLUSIONES Y OTRAS INTERROGANTES.....	108
11.1. Conclusiones y reflexiones finales.....	108
11.2. Interrogantes finales como puntos de agenda para iniciar un debate..	111
BIBLIOGRAFÍA DE MALVA ESPINOSA EN EL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	113

PRESENTACIÓN

Malva Espinosa...

Algunos de nosotros conocimos a Malva en la universidad, muchos años atrás, cuando el mundo nos parecía tan fácil de transitar; otros nos topamos con ella después, en un tiempo más áspero que nos llevó porfiadamente a poner el alma en el trabajo de las ONGs. Y unos cuantos nos encontramos con Malva aquí, en el Servicio público, barajando con entusiasmo herramientas con las que se pudiera profundizar la democracia. Porque se mostraba fuerte, porque derrochaba ingenio, porque se atrevía a actuar con audacia, Malva ocupó el centro de estos diversos escenarios; especialmente aquí, en nuestro grupo del Departamento de Estudios. El centro fue su sitio desde mucho antes de ser formalmente la jefa de este equipo de multidisciplinario..

Malva integró el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo desde 1995, a poco tiempo de iniciarse el segundo gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia, cuando María Ester Feres, entonces Directora del Servicio, la llamó a contribuir en la elaboración de diagnósticos sobre el trabajo y las relaciones laborales en el país, una tarea que se quería revitalizar. En este proyecto ella se comprometió profundamente y cumplió, sin proponérselo, un papel que apuntalaba la motivación de ese grupo inicial de profesionales; vehemente, nos empujó muchas veces; segura y rápida, resolvió a menudo vacilaciones y dudas. Pero fue sobre todo su inteligencia, su poderosa inteligencia, su rasgo más cautivante y la razón de la autoridad que siempre tuvo entre nosotros.

Malva inició la publicación **Temas Laborales**, escribiendo el artículo central del primer número de esta serie, *Relaciones Laborales para la Democracia*, un texto en el que acertadamente destacó las coordenadas de la discusión desarrollada en torno del trabajo en nuestro medio: la desprotección, como preocupación central de los trabajadores, y el exceso de regulación como problema prioritario para los empleadores. Frente a estas posturas encontradas que, sin embargo debían acercarse, señala lo que es, sin duda central: *no parece posible enfrentar el desafío del desarrollo y la modernización sin promover un nuevo trato entre empresarios y trabajadores y en consecuencia una nueva ecuación entre economía, sociedad y política* (septiembre, 1995). En otro artículo posterior e igualmente señero, *Chile:*

relaciones laborales para el siglo XXI, entrega nuevamente un diagnóstico integral del trabajo y la sociedad: *Para la Concertación el cambio radica en dar un salto cualitativo respecto de los logros alcanzados durante los dos gobiernos anteriores. Ello significa también reconocer el rezago en aquellas materias como las reformas en el ámbito laboral, que no tuvieron resolución en el último período (Temas Laborales N° 14, mayo de 2000)* Y aborda, luego, diferentes ámbitos para los cuales propone nuevas políticas.

Esta capacidad suya para apreciar integralmente una multiplicidad de factores sociales, para tirar la cáscara y llegar al hueso de los temas, por complejos que estos fueran, es un sello de su elaboración intelectual. Fiel a esta lógica, Malva buscaba persistentemente el sentido político que tienen los temas laborales; aguda como era, intentaba captar qué potencialidad encierran las particulares realidades del mundo del trabajo para corregir los desequilibrios sociales. Ella quería encontrar, a través de las Ciencias Sociales, dónde poner el pie para saltar. Esto se expresa claramente en su interés por estudiar los actores laborales, principalmente aquéllos que tienen mejores condiciones para actuar a favor de este cambio. Ésta fue siempre su mirada, y uno de sus mejores aportes a nuestro equipo.

En los inicios del Departamento de Estudios, Malva desarrolló investigaciones sobre el movimiento sindical chileno, un tema en el que ella tenía ya una reconocida trayectoria. Los **Cuadernos de Investigación** N° 2 y N° 4 y el N° 3 de la serie **Aportes al Debate Laboral**, dan cuenta de estos análisis. Su preocupación de fondo era aportar elementos para reactivar la acción sindical, y la reflexión que desarrolló en ese período conserva hasta hoy su validez; el título de una de estas publicaciones la sintetiza con genio y con ingenio: *Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis terminal* (1997). En la misma línea de interés, la ciudadanía laboral fue otro de los temas que abordó, con el objetivo de determinar un cuerpo de derechos inherentes a la sola condición de trabajador y anteriores, por tanto, a las regulaciones legales o contractuales que fijan condiciones de trabajo. La convicción de ser sujeto de estos derechos, de ser ciudadano, debe abrir espacio para una mejor defensa de las condiciones de trabajo. Es decir, de ser ciudadanos dentro y fuera de las empresas.

Pero, sin duda, que su obra de mayor aliento en la Dirección del Trabajo es la Encuesta Laboral, ENCLA, que aplica nuestro Servicio periódicamente desde 1998, con el objetivo de examinar la evolución de las relaciones laborales y de

algunas dimensiones de las condiciones de trabajo. En la presentación de la primera publicación se lee: *Muchas son las interrogantes sobre los cambios en el mundo laboral y surge la necesidad de conocer mejor la realidad en que se mueven las empresas, así como también las percepciones, opiniones y culturas de los actores principales de la relación laboral: empleadores y trabajadores.* Es importante decir que ésta es la única encuesta que se realiza en una muestra de empresas y recoge allí información sobre las relaciones de trabajo asalariado. Malva inició este proyecto y debió vencer muchas barreras para conseguir que la encuesta se consolidara. Echar a andar una encuesta no es cosa fácil, especialmente cuando se emplea una metodología innovadora y se pretende instalarla como una medición periódica. Legitimar la ENCLA fue una tarea ardua; con serenidad, profesionalismo, convencida del buen trabajo realizado, Malva explicó innumerables veces y a distintos públicos, la validez de la metodología y de los hallazgos. No todos los integrantes de este equipo habríamos podido hacerlo. Y hoy, orgullosos, podemos decir que La ENCLA consolidada, se está aplicando por quinta vez.

El tema que abordó en su último estudio para nuestro Servicio muestra una vez más cómo su lúcida mirada de intelectual reparaba en aquellos problemas sociales que son centrales: ¿Qué patrones guían la incorporación del trabajo en las nuevas condiciones del intercambio internacional? En empresas que operan con solidez en el país, como son las multinacionales ¿Es el *trabajo decente* un referente al que intentan acercarse, una concepción legitimada, un factor de su modernización? Éste es el texto que hoy se publica.

Otro de sus aportes fue que desde el Departamento de Estudios Malva tendió permanentemente puentes hacia los otros Centros que realizan investigación sobre el trabajo; fue activa como agente de este intercambio tan enriquecedor e inigualable como embajadora de numerosos temas, concepciones y propuestas que a la Dirección del Trabajo le ha interesado introducir en el debate nacional e internacional. En el período, relativamente breve, en que fue la jefa de este Departamento, dirigió su entusiasmo a la comprensión más certera del Servicio para mejorar la sintonía, siempre en entredicho, de la investigación con la operación.

“*Yo sé que no veré la alegría*”, señaló en una ocasión, refiriéndose a las dificultades para cumplir las promesas de mayor igualdad social en nuestro país, cuando exponía los resultados excesivamente magros que arrojaba un estudio realizado por ella. Sin

embargo, desde mediados de 2005, cuando se abrió otra vez un tiempo para pensar y proponer políticas laborales, Malva tuvo el entusiasmo y tomó la oportunidad para aportar con su conocimiento a la elaboración de la política pública del nuevo gobierno que encabezaría Michelle Bachelet. Y ése sí fue para ella un período de alegría, que llegó a ser muy intensa el día de la elección presidencial.

La alegría suele ser contagiosa y, mucho o poco, llegó también a nosotros, sus compañeros de trabajo. Este recuerdo suyo es el que queremos guardar.

Compañeros del Departamento de Estudios

I. MULTINACIONALES OPERANDO EN CHILE

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se propone hacer una sistematización de datos sobre las principales empresas multinacionales² que operan en Chile. Se elaborará un catastro que permita dar cuenta de algunas variables relevantes tales como: países de origen del capital; ramas en las que se ubican; regiones que abarcan; importancia en el empleo directo e indirecto que generan; antigüedad de su operación en Chile; ventas; exportación; sindicalización; negociación colectiva, cumplimiento normativo y otras variables de interés para una mejor caracterización y conocimiento actualizado de dichas empresas³.

Ya desde 1977 la OIT tuvo una particular preocupación sobre la importancia de las multinacionales en la economía mundial y por el comportamiento responsable de dichas empresas especialmente cuando se desenvuelven en los países en desarrollo. La Declaración tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social⁴ estableció importantes orientaciones y recomendaciones para promover un desempeño favorable al crecimiento económico y al desarrollo social. En opinión de la OIT, la función prominente que ocupan la empresas multinacionales (EMN) dados los procesos de globalización en el momento actual, hace que la aplicación de estos principios sea tan oportuna y necesaria como en el momento de su adopción. Esta importancia se refuerza a partir de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

² Entenderemos por multinacionales (siguiendo la noción utilizada por la OIT) todas las empresas existentes en el mundo que operan en no menos de dos países, ejerciendo un control efectivo sobre su asociada extranjera. Sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. OIT, Declaración tripartita sobre empresas multinacionales y la política social. OIT, Tercera edición, Ginebra 2001.

³ Muchos de estos datos se recabarán a partir de una encuesta autoaplicada que se enviará a un conjunto de empresas.

⁴ Véase OIT, Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social. Tercera edición, Ginebra, 2001

La OIT como parte de sus actividades regulares de seguimiento de la Declaración tripartita de EMN, de la cual Chile es signatario, dirige cada tres años una encuesta a gobiernos, empleadores y trabajadores en las que solicita datos relevantes sobre las multinacionales que operan en los diferentes países. La mayoría de las veces estos datos no están desagregados para las multinacionales. Este estudio, aunque de carácter exploratorio y sistematización preliminar se orienta a realizar una contribución en esas materias.

Por otra parte el año 2004, Chile adhirió a las Directrices para empresas multinacionales de la OECD (Guidelines for Multinational Enterprises)⁵. Ambos instrumentos, la Declaración de la OIT y las directrices de la OECD son complementarios y tienen por objetivo estimular a las empresas multinacionales para que en sus operaciones en los países originarios y en los países huéspedes, se muevan por principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable que propenda al desarrollo económico, ambiental y laboral y que sea compatible con las legislaciones aplicables en cada país.

En síntesis, las directrices reflejan las disposiciones oportunas de la Declaración de 1998 sobre Derechos Fundamentales y también las de la Declaración de Principios tripartita de la OIT de 1977, relativa a empresas multinacionales y política social.

Esta última, establece principios en el ámbito del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que las directrices abarcan todos los aspectos principales del comportamiento de las empresas.

Las materias a las que se refieren las directrices, considera ámbitos tales como contribuir al desarrollo sostenible, respeto de los Derechos Humanos; estimular el desarrollo de capacidades locales; la formación de capital humano; abstenerse de buscar o aceptar exenciones de los marcos legales; aplicar buenas prácticas de gobierno empresarial; gestión eficaz en la relación de confianza entre las empresas y la sociedad; información a los empleados; abstenerse de medidas discriminatorias cuando los trabajadores informen de buena fe sobre malas prácticas empresariales; alentar entre sus socios incluidos proveedores y contratistas el respeto a las directrices; abstenerse de injerencia indebida en las actividades políticas locales. Otros acápites

⁵ Véase, OCDE, Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

de las directrices se refieren a transparencia en la información, empleo y relaciones laborales; gestión medioambiental responsable, lucha contra la corrupción; cuidar los intereses de los consumidores; contribuir a la ciencia y la tecnología de los países huéspedes; desarrollar prácticas de competencia leal; cumplir adecuadamente con las obligaciones fiscales, etc.

Las directrices de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT están relacionadas con el comportamiento esperado de las empresas y guardan entre sí una relación de paralelismo y no de contradicción.

Dado que la inversión extranjera, se ha transformado en un pilar de las economías actuales, hecho particularmente relevante en Chile, es tarea fundamental de los gobiernos, propender a estimular que los efectos beneficiosos que se les atribuyen al capital internacional en el funcionamiento económico tengan como contrapartida un seguimiento acucioso de los aspectos laborales y sociales y especialmente, su contribución a un tema relevante de cualquier economía: su efecto sobre el empleo.

Pese a que en este trabajo no se podrá ahondar en todas las dimensiones que tanto la Declaración tripartita como las directrices contemplan, al menos, podrá ser un punto de partida para investigaciones posteriores.

Se ha considerado importante iniciar este informe con un capítulo de contexto de la inversión extranjera en Chile. Ello con el objetivo de delimitar las grandes tendencias del capital que se realiza a través de las empresas transnacionales. De allí que se han seleccionado algunas variables que nos permiten caracterizar los montos de inversión extranjera (IED) acumulados según las cifras históricas; los países de origen del capital; los sectores económicos que se han privilegiado y las perspectivas a futuro, dado que Chile, siguiendo las tendencias mundiales de IED, ha venido transitando desde la gran concentración que ha significado la minería hacia sectores de servicios, entre los que destacan las finanzas y las comunicaciones.

1.1. El contexto de la inversión extranjera en Chile

La economía chilena es una de las economías más transnacionalizadas del planeta. De acuerdo con el índice de transnacionalización que elabora la UNCTAD sólo es sobrepasada en el ranking de las economías en desarrollo por Hong Kong- China,

Singapur y Trinidad Tobago. Este índice mide la relación de los flujos de inversión extranjera directa (IED) sobre la formación de capital fijo; la relación de IED sobre el Producto Interno Bruto (PIB); el valor agregado de las filiales extranjeras al PIB y el empleo de las filiales extranjeras en relación con el empleo total⁶.

De acuerdo con el informe 2004 de la UNCTAD, el stock de inversión extranjera directa como porcentaje del PIB alcanzó al 65%, lo que casi duplica al 33,2% de 1990 y que es internacionalmente muy alto si se compara con el promedio mundial de 22,9% o con el promedio de las economías en desarrollo que fue de 31,4%⁷.

Por otra parte, este mismo organismo utilizando una matriz en que combina el índice de IED *performance* y el de IED *potencial* califica a Chile entre los países punteros (front –runners), es decir, entre aquellos que obtienen alta puntuación en ambos indicadores⁸. Ello sumado a la elegibilidad de Chile como país receptor de IED que obtiene la cuarta preferencia en América Latina (después de Brasil, México y Argentina) de acuerdo con un survey dirigido a compañías transnacionales y a expertos de las agencias de inversión por parte de la misma UNCTAD, auguran que la atracción de capitales extranjeros seguirá aumentando en los próximos años⁹.

Estos datos revelan la importancia decisiva que tiene la inversión extranjera para el desarrollo de Chile y, por lo tanto, el peso de las empresas multinacionales que son los agentes principales para la ejecución de dicha inversión.

No cabe duda, que las políticas económicas implementadas en los últimos treinta años en Chile han transformado la inversión extranjera en uno de sus pilares fundamentales, a lo que se agregan en los últimos años, las iniciativas que privilegian los acuerdos comerciales con prácticamente todos los bloques económicos, no sólo de las economías desarrolladas, Estados Unidos y la Unión Europea, sino con todos los países del mundo.

⁶ Los datos del capital fijo corresponden al período 1999- 2001, los demás corresponden al año 2001. Véase UNCTAD, World Investment Report 2004: The Shift Toward Services.

⁷ Véase, Comité de Inversiones extranjeras, Inversión extranjera: una trayectoria exitosa

⁸ UNCTAD, World Investment Report (WIR 2004)

⁹ Véase, UNCTAD Prospects for Foreign Direct Investment and Strategies of Transnational corporations, 2004-2007. www.unctad.org/fdiprosects.

1.2 Mecanismos de inversión extranjera: una política de incentivos

La inversión extranjera se rige en Chile por el Estatuto de Inversión Extranjera (DL 600) creado en 1974, por el Capítulo XIV Compendio de Normas de Cambios Internacionales CNCI del Banco Central de Chile. El Capítulo IX, que jugó un importante papel entre los años 1985 y 1991 y que actualmente no se encuentra vigente.

El DL 600 es el más utilizado por los inversionistas extranjeros, porque otorga una gran certeza jurídica al inversionista. Éste firma un contrato con el Estado de Chile que establece garantías y derechos. Entre 1974 y 2004 se han materializado 58.672 millones a través de este mecanismo, lo que representa un 78% del total de ingresos de capitales fijos al país¹⁰.

A juicio de los expertos¹¹ este mecanismo resulta un gran atractivo para los inversionistas no sólo por la certeza jurídica, sino también por las facilidades tributarias. “Los inversionistas extranjeros pueden optar entre el régimen tributario general aplicable a las empresas nacionales (una tasa de 17% sobre las utilidades en 2003, acreditable a un 35% sobre las remesas de utilidades), o una tasa impositiva fija de 42% sobre sus utilidades garantizada por un determinado período; se les garantiza el derecho a las remesas de utilidades, y el capital podía retirarse luego de tres años (reducido a un año desde 1993). En las inversiones para proyectos de exportación superiores a US\$50 millones, las empresas tenían entonces el privilegio, ahora generalizando, de mantener sus ingresos por exportaciones en cuentas bancarias (*scrow accounts*) fuera de Chile con el fin de cubrir pagos por concepto de intereses, dividendos, regalías, y compras de bienes intermedios y de capital. El Estatuto del inversionista y los contratos leyes suscritos en conformidad a éste otorgan al inversionista un marco legal de gran seguridad, estabilidad, y permanencia de las reglas del juego. Un contrato ley no puede ser alterado unilateralmente por el Estado de Chile y tiene la fuerza jurídica de una ley. Los beneficios del “contrato ley” se otorgan a todo tipo de proyecto de inversión e incluso, a la compra de empresas existentes. Como estos beneficios no estaban al alcance de los inversionistas nacionales se puede afirmar que la legislación vigente en el periodo dio un trato preferencial a los inversionistas extranjeros”.

¹⁰ Véase, Comité de Inversiones Extranjeras, Inversión extranjera: Una trayectoria exitosa. www.cinver.cl

¹¹ Véase, Ricardo Frec. Dais en Inversión Directa y Desarrollo en Chile. Revista de Economía, Pontificia Universidad Católica de Ecuador op.cit

Tabla N° 1
Inversión extranjera directa según mecanismo de ingreso de capitales:
1974-2004

Inversión extranjera según mecanismo de ingreso de capitales:1974-2004 (millones de US\$ nominales)				
Período	DL 600	Capítulo XIV	Capítulo XIX	Total
1974-1984	2.317	284	-	2.601
1985	167	6	32	205
1986	261	7	214	482
1987	541	14	707	1.262
1988	844	18	886	1.748
1989	981	16	1.321	2.318
1990	1.280	35	418	1.733
1991	982	98	22	1.102
1992	995	158	-	1.153
1993	1.736	204	-	1.940
1994	2.522	410	-	2.932
1995	3.031	410	-	3.441
1996	4.838	442	-	5.280
1997	5.225	921	-	6.146
1998	6.039	539	-	6.578
1999	9.186	689	-	9.875
2000	3.039	1.931	-	4.970
2001	5.017	1.037	-	6.054
2002	3.381	1.654	-	5.035
2003*	1.286	1.334	-	2.620
2004*	5.004	2.144	-	7.148
TOTAL	58.672	12.351	3.600	74.623
Tasa de crecimiento (%)	289,1	60,7	-	172,8

Fuentes: Comité de Inversiones Extranjeras, Banco Central de Chile. Cifras provisionales de inversión materializada al 31 de diciembre de 2004

1.3 De qué países provienen los capitales

Si se toman en cuenta los datos acumulados entre 1974 y 2004 sobre las inversiones realizadas a través del DFL 600, los principales países inversores en Chile, son en orden decreciente, Estados Unidos con US\$15.971.498 millones (27,2%); España con US\$ 13.720.913 millones (23,4%); Canadá, US\$ 8.331.861 millones (14,2%); y Reino Unido, US\$ 5.248.119 (8,6%). Estos cuatro países concentran el 73,4% de las inversiones y la mayor parte de ellas se ha materializado durante la década de los '90.

Tabla N° 2
Inversión extranjera directa según país de origen:
1974-2004

Inversión extranjera materializada según país de origen (dl 600) en miles de U\$ nominales	(Materializada)
1974-2004	
Argentina	504.178
Australia	2.255.809
Austria	18.472
Bahamas	105.381
Barbados	5.917
Bélgica	538.195
Bermuda	476.975
Bolivia	1.249
Brasil	286.717
Canadá	8.331.861
Cabo Verde	167
Islas Caimán	269.400
China	84.046
Colombia	36.284
Costa Rica	4.038
Chipre	6.000
Dinamarca	15.856

continuación

República Dominicana	70
Ecuador	1.335
Egipto	349
El Salvador	250
Finlandia	100.332
Francia	1.345.949
Alemania	511.174
Grecia	6.522
Guatemala	20
Honduras	7.261
Islandia	4.965
India	1.400
Organismos internacionales	324.768
Irlanda	17.722
Israel	4.478
Italia	1.506.452
Japón	1.740.122
Jordania	205
República de Corea	40.372
Liberia	8.540
Liechtenstein	138.600
Luxemburgo	109.720
Malasia	22.923
México	311.614
Mónaco	3.893
Holanda	1.548.477
Antillas holandesas	32.312
Nueva Zelanda	158.791
Noruega	319.339
Panamá	253.697
Papua Nueva Guinea	45.509
Paraguay	618
Perú	23.647
Portugal	562
Rumania	3.360

continuación

Singapur	4.352
Sudáfrica	459.405
España	13.720.913
Suecia	226.135
Suiza	1.264.086
Taiwán R.O.C. (<i>Taiwán</i>)	5.876
Emiratos Árabes Unidos	180
Reino Unido	5.248.119
Estados Unidos	15.971.477
Uruguay	109.135
Venezuela	126.563
TOTAL	58.672.134

Fuente: Comité de Inversiones extranjeras

1.4. En qué sectores de la economía se concentran los capitales extranjeros

Los sectores que concentran la inversión extranjera neta acumulada (US\$ 41.024 millones)¹² son en orden decreciente: Minería (32,5%); Servicios (21,8%); Electricidad, gas y agua (21%); Transporte y comunicaciones (15,3%) e Industria (13,6%); Construcción (3,1%) y otros 1,2%.

¹² En 2004, el Comité de Inversiones extranjeras comenzó a difundir estadísticas corregidas de operaciones de ingeniería financiera, remesas de capital y otras.. El total neto acumulado por el DL 600 en el período fue de 41.024 millones. Los datos porcentuales citados corresponden a ese total. Véase, Inversión Extranjera: una trayectoria exitosa op. cit

Tabla N° 3
Inversión extranjera directa por sector de destino. 1974-2004

Sector de destino 2004-2004 (DL 600) miles de \$US nominales	Materializada
Agricultura	262.810
Silvicultura	242.897
(Pesca y acuicultura)	296.745
Minería	19.154.512
(Industria alimentos, bebidas y tabaco)	2.038.142
(Industrias de la madera y del papel)	1.152.193
Industria química	2.916.533
Otras industrias	1.461.152
Electricidad, gas y agua	11.492.096
Construcción	1.405.435
Comercio	1.330.033
(Transportes y almacenamiento)	474.041
Comunicaciones	6.291.979
(Servicios financieros) (1)	6.099.781
(Seguros)	1.961.223
(Servicios a las empresas)	513.390
(servicios de saneamiento y similares)	520.820
Otros servicios (2)	1.058.352
TOTAL	58.672.134

(1) (incluye bancos, sociedades de inversión, servicios financieros y otros)

(2) Incluye hoteles y restaurantes, bienes raíces, servicios culturales, médicos y otros

Fuente: Comité de Inversiones Extranjeras

II. INVERSIÓN EXTRANJERA: UNA MIRADA CRÍTICA DE LOS ASPECTOS POSITIVOS Y LOS RIESGOS¹³

Tal como se ha visto en la sección anterior, la economía chilena ha recibido una cantidad muy significativa de IED, especialmente durante la última década, lo que pone de relieve la necesidad de profundizar el análisis de estos flujos, para evaluar los costos y beneficios de distintas estrategias de política. Éste es un contexto necesario para comprender de mejor manera los efectos de las multinacionales sobre la economía chilena, que se despliegan en dimensiones tan importantes como la propia actividad económica, las exportaciones, la innovación tecnológica y la calidad del empleo.

Considerando que éste es un tema particularmente especializado, en este trabajo hemos extraído los argumentos e informaciones de un artículo de Ricardo French Davis, citado en la nota catorce, porque es altamente ilustrativo de los fenómenos que han acompañado el proceso de atracción del capital extranjero en Chile.

De acuerdo con este autor, la atracción de capitales externos ha pasado a ser uno de los principales objetivos de política de los países emergentes. La Inversión Extranjera Directa (IED) se ha transformado en el tipo de capital extranjero más deseado, fundamentalmente por una serie de externalidades positivas que se asocian a la IED: mayor estabilidad y menor prociclicidad que el resto de los flujos y una contribución más directa a la formación de capital que las inversiones de naturaleza puramente financiera o especulativas. Otro aspecto de gran relevancia para este interés es el papel que se le asigna como un vehículo de acceso a mercados internos y como un agente activo en la trasmisión de tecnología, conocimientos y capacidad de gestión desde los líderes tecnológicos globales.

Sin embargo, el autor también advierte sobre algunos efectos indeseados. En particular, volúmenes muy elevados de IED en relación con el tamaño de la economía pueden ocasionar distorsiones en una asignación eficiente de recursos. Así por ejemplo, cuantiosas entradas de IED pueden inducir una apreciación del tipo de cambio real que erosione la competitividad exportadora de la economía. También se ha advertido sobre el riesgo de que presiones por parte de grupos extranjeros puedan afectar la

¹³ Esta sección se basa en Ricardo French Davis, *Inversión Directa y Desarrollo en Chile*. Revista de Economía, Pontificia Universidad Católica de Ecuador, 2002

toma de decisiones (en el caso de administraciones débiles), redundando en la extracción de grandes rentas económicas a costa de la disminución del patrimonio nacional, la erosión de ecosistemas, etc. Un resultado similar podría llegar a registrarse si las autoridades, aún cuando sean honestas, renuncian a captar la renta económica de sus recursos naturales en aras de una política de neutralidad económica.

Agregaríamos a estos riesgos identificados por French Davis, la concentración de capitales extranjeros en áreas sensibles de la economía, por ejemplo, los servicios vitales, la energía y las finanzas, especialmente en economías de mercados pequeños donde resulta relativamente más fácil llegar a controlar los mercados, si no de manera monopólica por los resguardos legales que existen contra dichas prácticas, al menos en porciones importantes, que de todas maneras permiten a un grupo pequeño de empresas ejercer un control indirecto sobre ciertas actividades.

2.1. Evolución de la IED entre 1974 -1989

La IED ha sido normada desde 1974 por el Decreto Ley 600, al cual se le han introducido ajustes menores desde entonces. Los principios de este Decreto son el trato nacional para los inversionistas extranjeros, su libre acceso a los mercados nacionales y la casi total prescindencia del Estado en relación con las actividades de las empresas extranjeras o al destino sectorial de sus recursos. De acuerdo con el análisis de French Davis, una parte importante de la IED se radicó en rubros de exportación. Entre 1974- 1989, los proyectos mineros absorbieron casi la mitad de los flujos ingresados con arreglo al DL 600. Dos grandes proyectos de cobre (La Escondida y la Disputada de Las Condes) representaron una parte sustancial de dichas inversiones en los ochenta. Otros sectores de alguna significación fueron las manufacturas y los servicios. Según información disponible para las inversiones superiores a US\$100 millones, la mayoría de las operaciones en el sector manufacturero fueron destinadas a las industrias forestales y del papel y la celulosa, orientadas principalmente a los mercados externos. Puede estimarse que aproximadamente dos tercios de la IED que ingresó a través del DL 600 en 1974-89 se localizó en sectores de exportación. En lo que se refiere a los servicios, estas inversiones se concentraron en las telecomunicaciones (privatizadas desde mediados de los años '80), las administradoras de fondos de pensiones (AFP), los bancos, las empresas generadoras de electricidad y hoteles.

El autor sostiene que es posible, que de las conversiones de deuda en capital accionario, entre la mitad y dos tercios haya ido a sectores de exportación. En contraste con las inversiones realizadas a través del DL 600, éstas se concentraron en sectores extractores o procesadores de productos primarios no mineros. Las inversiones en manufacturas no relacionadas con los productos primarios en los que Chile tiene ventajas comparativas naturales, no figuran en forma significativa en los flujos ingresados a través del DL 600.

2.2. Evolución de la IED desde los noventa

Al inicio de la década de los '90 el retorno a la democracia ayudó a la reinserción internacional del país en muchos círculos donde había sido aislado durante la dictadura de Pinochet. Esto coincidió con el inicio de un periodo de auge económico sostenido que se extendió hasta la llegada a América Latina de la crisis asiática en 1998.

En este contexto, Chile ha sido uno de los países preferidos para la IED: la participación de Chile ha estado por sobre el peso relativo de su PIB en la economía regional. Durante la segunda parte de los '80, el país inició la aplicación del sistema de conversión de deuda externa que fue el canal de ingreso predominante entre 1986 y 1989.

En la segunda mitad de los '90, las entradas netas de IED continuaron creciendo vigorosamente, alcanzando un punto máximo en 1999 cuando su participación en el PIB excedió el 13%. Para el autor, la explicación de este aumento radica en las entradas de recursos destinados a fusiones y adquisiciones de empresas chilenas “estrellas”, como es el caso de las compañías eléctricas. Si se descuenta el efecto de estas operaciones de compras de activos existentes, el volumen de la IED nueva resulta bastante menor que las cifras totales.

Los servicios pasaron a ser el componente más dinámico, alcanzando el 26% de los flujos en 1996- 2001. Una parte muy importante de estos flujos se concentró en el sector bancario; de hecho, los bancos extranjeros aumentaron su participación en las colocaciones totales del sistema financiero nacional desde 14% en 1995 a 45% en el 2000 (CEPAL, 2001).

2.3. Un fenómeno de los noventa: la IED chilena en el extranjero

En este proceso de internacionalización de capitales chilenos pueden observarse dos fases. La primera, que cubre el período 1991- 1997, caracterizada por un continuo incremento en los flujos de salida, dirigidos preferentemente a otros países de América Latina. La segunda, desde 1997 en adelante se expresó en un traslado de capitales chilenos principalmente hacia centros financieros y paraísos tributarios.

Para French Davis el objetivo inicial de la liberalización de las salidas de capitales chilenos fue el de aliviar las presiones a la apreciación cambiaria, presentes al comienzo de los '90, cuando la economía enfrentó la llegada de una gran ola de capitales. Del mismo modo, se concedió autorización a los fondos de pensiones (AFP) para invertir en el exterior. Desde el punto de vista de los empresarios chilenos, entre las razones que los motivaron a invertir en el extranjero, figuran principalmente la necesidad de expansión ante el limitado tamaño del mercado local y la intensificación de las privatizaciones en América Latina. La inversión se concentró en los mismos sectores en que las empresas operaban en Chile.

Si bien muchos de los empresarios nacionales invirtieron en el exterior sin participación de terceros, otros han incursionado en este proceso acompañados por inversionistas extranjeros que operan en Chile. Esto se explica porque muchos de los extranjeros que cuentan con presencia en nuestro país y que buscan expandirse a otros mercados latinoamericanos prefieren hacerlo en conjunto con empresarios chilenos para asegurarse un mejor entendimiento de la cultura regional, y desarrollar una gestión más efectiva.

Estas inversiones apuntaron básicamente a Argentina, y Perú. El proceso de privatizaciones llevado a cabo por Argentina, desde la perspectiva de los inversionistas chilenos resultó un éxito en la década de los '90, ya que tres de las cuatro empresas en que fue dividida la empresa Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (SEGBA) quedó en poder de consorcios controlados por compañías eléctricas entonces chilenas (en 1992). También participaron inversionistas chilenos en la privatización de Gas del Estado, y en la adquisición de una siderúrgica.

Por otra parte, Perú se transformó en el segundo destino principal de los capitales chilenos dentro de América del Sur. En este país los negocios estuvieron vinculados

a la privatización de empresas públicas y a las nuevas oportunidades generadas a partir de la liberalización económica; tal es el caso de entrada en vigencia de los fondos de pensiones.

Y en el resto de América Latina también atrajo capitales chilenos. En particular, grupos chilenos que habían adquirido experiencia en el control de ex empresas públicas, en Chile y en Argentina, fueron tomando parte en los otros procesos privatizadores de la región. Fue el caso en Bolivia (ferrocarriles), Brasil (electricidad, transporte) y Colombia (electricidad). En varios de estos procesos los chilenos hicieron alianzas con capitales españoles o con grupos de los propios países.

De acuerdo con el informe de la UNCTAD, los stocks de inversiones netamente chilenas en el extranjero durante los años '90 se concentraron en Argentina, Perú y Venezuela (ver Tabla 4).

Tabla N° 4 ¹⁴
Inversión Extranjera Directa: Stocks en el extranjero por destino geográfico
(millones de dólares)

Economía	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Argentina	587.8	952.3	1.150,8	2.029,4	2.739,6	3.520,4	3.859,0	3.081,2	3.333,5	3.492,0	1.592,9
Australia		-0.7		-0.7							
Brasil	9.9										
Canadá									2.0		
Colombia	1.3	13.5	30.4	43.1	52.1	79.7	63.6	195.7	212.2		
Dinamarca			-0.5				35.2				
El Salvador										91.5	91.5
Francia	1.3										
Alemania		16.8	23.2								
Paraguay				3.9	26.4	26.9	23.6	6.4	9.4	4.7	
Perú	1.1	39.1	183.5	206.2	268.1	298.9	318.4	340.0			
Portugal							1.0	-0.1			
Tailandia											0.1
Estados Unidos	24.0	4.0	4.0	2.0	9.0	59.0	33.0	42.0	24.0	-186.0	-92.0
Venezuela	0.3	0.3	4.3	14.3	31.3	239.3	243.3	277.3	262.3	265.3	262.3

Fuente: UNCTAD, Foreign Direct Investment/Transnational Corporations database

Nota: los datos están basados en las inversiones chilenas realizadas en los países de la lista

¹⁴ Véase, UNCTAD, World Investment Directory. Volume IX Latin America and Caribbean 2004.

III. UNA EVALUACIÓN DE EFECTOS DE LA IED EN CHILE

Los expertos indican que la IED puede tener efectos beneficiosos en distintas dimensiones: a) generación de capacidad productiva; b) contribución al desarrollo exportador y c) contribución a la innovación tecnológica.

En lo que se refiere al aumento de la capacidad productiva, éste se produce cuando se trata de inversiones frescas, y no ocurre lo mismo cuando se trata de compras o fusiones, que es una de las tendencias más actuales.

En cuanto a las exportaciones, se señalan efectos contrapuestos. Por una parte puede haber un impacto directo y positivo de capitales externos en el desarrollo de sectores orientados a los mercados externos y, por otra, puede haber un efecto indirecto sobre el mercado cambiario, es decir, la apreciación cambiaria resultante de la llegada de capitales externos y su impacto negativo sobre la competitividad de los bienes exportables.

De acuerdo con el análisis de French Davis una estimación conservadora indica que, en el período 1990- 2000, alrededor de un tercio de los recursos invertidos en bienes transables fueron ejecutados por IED, destinándose principalmente a la producción de cobre. Sostiene que el pausado incremento de las exportaciones tradicionales (no Cobre) durante 1996-2001 fue contrabalanceado por el dinamismo de las exportaciones cupríferas, cuyo volumen físico aumentó a un ritmo anual de 11,4%. Sin embargo, en su opinión, esas altas tasas de crecimiento aparecen como no sostenibles en el mediano plazo, debido a que hay mercados externos, tradicionales y no tradicionales, que se han tornado limitados para Chile. En efecto, el país ha pasado a ser un exportador importante en varios rubros; por lo tanto, cabría pensar que la expansión del volumen exportador podría estar alcanzando un techo y/o podría tener una incidencia en la baja de los precios.

Una observación relevante de este análisis indica que debido al auge de las exportaciones de Cobre y con el debilitamiento del dinamismo de las exportaciones no Cobre, se hace necesario disponer de un conjunto más amplio de políticas para asegurar un sólido desarrollo exportador: más diversificado, en rubros con demanda más dinámica y con mayor valor agregado.

En cuanto a la innovación productiva la IED representa uno de los canales tradicionales a través de los cuales un país puede acceder a ganancias en conocimiento, tecnología y productividad. Las multinacionales son potenciales portadoras de conocimiento y técnicas de producción avanzadas, asociadas al uso de nuevos bienes de capital y/o modelos de organización que podrán ser difundidas hacia la economía local mediante la capacitación de la mano de obra y su eventual rotación, la adaptación de maquinarias y las interrelaciones con el tejido productivo local.

Sin embargo, pareciera necesario que el país receptor tenga la capacidad de asimilar los impulsos innovadores. Para ello, es clave contar con una fuerza de trabajo que pueda responder a las demandas de las empresas extranjeras. Este desafío se vuelve particularmente importante en la coyuntura actual chilena, porque justamente la necesidad de mejorar la calidad de la formación y capacitación permanente de la fuerza de trabajo, factor que ha sido identificado como uno de los aspectos más débiles en la competitividad internacional exige el diseño de políticas nacionales de capacitación laboral y empresarial. Igualmente, muchas actividades requieren la existencia de una red de empresas de servicios capaces de proveerles insumos o una infraestructura mínima para desenvolverse. Combinado con un efecto de irradiación de los efectos innovadores no sólo dentro de la empresa internacional, sino también a todas las redes envueltas en las cadenas productivas ligadas por lazos de contratación y subcontratación.

Por otro lado, French Davis identifica casos interesantes de desarrollo productivo local donde los inversionistas extranjeros parecen haber jugado un papel importante en la difusión de conocimientos. Pone por ejemplo, citando un estudio de la CEPAL, la producción de vinos que ha experimentado un desarrollo notable en los últimos años a partir de la instalación en Chile de la empresa Miguel Torres a fines de los '70. En los años '90 han llegado más firmas de origen francés y estadounidense que han terminado por posicionar al vino chileno en un lugar de privilegio en los mercados internacionales, transformándolo en uno de los principales productos de exportación del país¹⁵.

¹⁵ CEPAL, 2001

3.1. Los equilibrios macroeconómicos

Se ha sostenido repetidamente que la IED mejora las defensas del país receptor contra los ciclos económicos, sobre todo en Chile que posee una propensión a los ciclos económicos inducidos por shocks externos. Sin embargo, así como hay flujos interesantes de IED hacia Chile, también está la tendencia inversa: la masiva salida de capitales nacionales ha traído consigo serios problemas desde el punto de vista macroeconómico, ya que, una parte muy significativa del ahorro nacional no está siendo utilizada para expandir la capacidad productiva en Chile, que es un país de escaso capital. Desde este punto de vista, hay un gran desafío en términos de generar las condiciones para que los inversionistas nacionales puedan desarrollar proyectos productivos dentro del país, en vez de sacar sus recursos hacia los centros financieros.

En segundo término, la especulación de estos capitales en contra de la economía nacional puede generar pérdidas importantes para el conjunto del país, como de hecho ocurrió en Chile desde 1998. La salida abrupta de estos flujos reforzó las expectativas de devaluación, aumentando la tendencia a la fuga neta de capitales. En ese escenario, las autoridades actuaron buscando frenar la depreciación mediante alzas en la tasa de interés y/o vendiendo reservas. La combinación de políticas del entorno externo, llevaron a una caída notable de 10% de la demanda interna en 1999, con el consiguiente impacto recesivo sobre el resto de la economía. Ello se tradujo en pérdidas de producción, empleo, utilidades y salarios, que se prolongaron por más de cuatro años. Recién durante el año 2005, se puede hablar de la recuperación de una dinámica económica estable dejando atrás los efectos de la crisis asiática, fenómeno que, a no dudarlo, estuvo influido por los altos precios del Cobre.

No obstante, es importante destacar que las exportaciones han estado concentradas en rubros intensos en recursos naturales tradicionales o en mercados con demanda de dinamismo declinante. Chile necesita más allá de lo logrado hasta hoy, aprovechar las posibilidades que abren los TLC para exportar con mayor valor agregado y en una diversificación de los productos. Pareciera necesario acompañar este proceso con un programa de desarrollo productivo que incluya políticas mesoeconómicas (educación, capacitación laboral e infraestructura); una política macroeconómica dirigida al equilibrio de la economía real, y una política selectiva para la IED (atraer inversión extranjera que sea funcional para su desarrollo), ya que son esenciales para acentuar la diversificación de las exportaciones hacia el valor agregado.

A propósito de la discusión en el Parlamento sobre el royalty a la minería, quedó al descubierto que en la explotación de importantes recursos productivos no renovables como es el caso del Cobre, el Estado chileno había dejado de percibir ingentes ingresos por una legislación que otorgaba a las grandes mineras ventajas para la explotación del Cobre. Esta situación ha venido a ser parcialmente modificada con la aprobación del royalty a la minería, aprobada a fines del año 2005.

Las empresas privadas que operan en el sector (en su mayoría extranjeras) tributan, en teoría, al igual que todas las empresas, sin importar el sector de la actividad donde se ubiquen. Las adscritas al DL 600 pueden acogerse a una tasa invariable de impuestos a la renta de 42% y a un resquicio legal que les permite no presentar balances públicos. Se había venido dando una situación anómala, pues CODELCO, que en el período 1999- 2000 produjo alrededor del 35% del Cobre de Chile, aportó al fisco entre cuatro a seis veces la tributación que pagó el sector por libra de Cobre producida. Un horizonte más extenso, muestra que en el lapso 1991- 2001, CODELCO produjo el 46% del Cobre de la gran minería y las empresas privadas el 54%, en tanto que CODELCO generó el 76% de los ingresos tributarios.

Las correcciones del sistema tributario y de captación de rentas económicas, pueden llegar a ser un incentivo eficaz para estimular la modernización de la economía nacional, la transparencia, y el desarrollo productivo.

IV. LAS MULTINACIONALES EN EL CONCIERTO INTERNACIONAL

4.1. Multinacionales por regiones del mundo y países seleccionados

Con la globalización de la economía, el fenómeno de las multinacionales ha tenido una gran expansión. En el año 2004 se reporta en el mundo, un total de 61.582 corporaciones transnacionales (matrices) con 926.948 afiliadas extranjeras esparcidas por el mundo.

Del total de corporaciones transnacionales que se consideran empresas matrices (parent corporations) 45.077, es decir el 73,2% se originan en los países desarrollados y sólo un cuarto de ellas provienen de países en desarrollo. Por otra parte, del total de filiales extranjeras funcionando en cada país, el 45% se radica en China, el 26,4% en Europa del Este y sólo el 4,9% es reportando desde América Latina. La cantidad de compañías extranjeras funcionando en cada país puede ser tomado como un indicador del interés que ciertas regiones despiertan para la realización de la IED.

Es notable la explosión de proyectos de inversión en China, así como también la localización de filiales en Europa del Este. Este fenómeno se ha visto reforzado a partir del desarrollo capitalista de los países después del colapso de los socialismos reales. La deslocalización de las compañías de Europa Occidental en el Este, se asienta entre otros factores en la cercanía geográfica, los niveles educacionales y nutricionales y otras ventajas como la cultura europea que ha hecho de esas regiones un destino preferencial, el que indudablemente se verá reforzado por el ingreso de esos países a la Unión Europea. Los países más apetecidos por las transnacionales son Rumania y Checoslovaquia, con 89.911 y 71.385 filiales extranjeras respectivamente. Llama la atención que en la Federación Rusa éstas alcanzan apenas a 7.793 compañías¹⁶.

El interés que despierta China para todas las transnacionales del mundo por el gran tamaño de su mercado y los bajos costos de producción es un fenómeno que hará cambiar exponencialmente los flujos de IED, dado los altos niveles de crecimiento que presenta China y las políticas de cada vez mayor apertura a la economía mundial. En este panorama, América Latina ha venido perdiendo terreno, aun cuando la región menos apetecida es África, donde la presencia de multinacionales de origen extranjero es menor al 1%.

¹⁶ UNCTAD, WIR 2004. Anexo A.1.2. Number of parent corporations and foreign affiliates, by region and economy, latest available year.

Tabla N° 5¹⁷
Distribución de las transnacionales (matrices y filiales extranjeras) por región y economías en el mundo. (Regiones y países seleccionados)

Región/economías	Empresas matrices (parent corporations) basadas en cada economía	Porcentaje sobre el total mundial N= 61.582	Filiales extranjeras (foreign affiliates) localizadas en cada economía	Porcentaje sobre el total mundial N= 926.948
Unión Europea	30.709	49,8	64.464	6,9
España	857	1,3	7.465	0,8
Estados Unidos	3.235	5,2	15.712	1,6
Canadá	1.439	2,3	3.725	0,4
Australia, Israel, Japón y Nueva Zelanda	4.270	6,9	7.459	0,8
Europa Oriental	2.313		243.750	26,2
América Latina y el Caribe	2.475	4,0	46.117	4,9
África	1.163	1,8	6.849	0,7
Asia (Excluida China)	10.185	16,5	102.923	11,1
China	350	0,5	424.196	45,7
Total del mundo (Incluye países y regiones que no están en esta lista)	61.582	100	926.948	100

Fuente: UNCTAD, WIR 2004

Nota: Se han seleccionado regiones y países que tienen importancia para la economía chilena.

4. 2. Las multinacionales en América Latina y Chile

Como se puede observar en la tabla N° 6, más de la mitad de las filiales extranjeras reportadas en América Latina se ubican en México, le siguen en importancia Brasil con el 17,4% y en tercer lugar Chile, con el 6,8%. Esta proporción es bastante alta si

¹⁷ UNCTAD; ibid.

se considera el tamaño de las economías. El dato para Chile, considera las compañías y personas naturales que están inscritas bajo el DL 600, por lo que en estricto rigor deben considerarse como una aproximación al dato de las filiales extranjeras de multinacionales asentadas en nuestro país.

Tabla N° 6
Distribución de las transnacionales (matrices y filiales extranjeras) en América Latina y el Caribe (países seleccionados, ordenados en orden descendente según filiales extranjeras en cada país)

Economías	Empresas matrices (parent corporations) basadas en cada economía	Porcentaje sobre el total de América Latina y el Caribe N= 2.475	Filiales extranjeras (foreign affiliates) localizadas en cada economía	Porcentaje sobre el total de América Latina y el Caribe N= 46.117
México	-	-	25.708	55,7
Brasil	1.225	49,5	8.050	17,4
Chile	478	19,3	3.173	6,8
Colombia	302	12,2	2.220	4,8
Argentina	-	-	1.263	2,7
Perú	10	0,4	1.183	2,5
Venezuela	31	1,2	526	1,1
Panamá	211	8,5	412	0,8
Islas Caimán	-	-	392	0,8
Bermuda	-	-	332	0,7
Costa Rica	-	-	307	0,6
El Salvador	-	-	304	0,6
Guatemala	-	-	287	0,6
Jamaica	-	-	177	0,3
Uruguay	-	-	164	0,3
Total América Latina y el Caribe, incluye países que no están en la lista	2.475		46.117	

Fuente: UNCTAD, WIR 2004

Tabla N° 7
Las mayores filiales extranjeras de Corporaciones transnacionales en Chile,
año 2002 (En orden decreciente de acuerdo a ventas)

A. Industrial	País de origen	Industria	Ventas Millones de dólares
Noranda Chile Limitada	Alemania	Metales	6.468
Minera Escondida Ltda.	Australia	Minas	959
Laboratorio Chile S. A.	Estados Unidos	Farmacia	178
Coca Cola de Chile	Estados Unidos	Químicos	158
Cemento Polpaico	Suiza	Minerales no metálicos	102
Cía. Minera Falconbridge Lomas Bayas	Canadá	Minas	94
Sociedad Petreos	Suiza	Minerales no metálicos	72
Cobre Cerrillos	Estados Unidos	Productos eléctricos	70
Henkel Chile	Alemania	Químicos	34
Semillas Pioner Chile Ltda.	Estados Unidos	Agricultua	31
Merck	Alemania	Farmacia	27
Ecofeed-Biomar Chile	Noruega	Alimentos	10
Vina Los Vascos	Francia	Bebidas	7
Salmones Maistream	Noruega	Alimentos	7
Vidrios Planos Cerrillos	Reino Unido	Minerales no metálicos	1
B. Terciario			
Getronics Chile	Holanda	Servicios a las empresas	4.885
Enersis	Estados Unidos	Electricidad, gas y agua	4.515
Telefónica CTC Chile	España	Telecomunicaciones	1.352

continuación

Santa Isabel	Holanda	Comercio	673
Empresa Nacional de Telecomunicaciones	Holanda	Telecomunicaciones	412
Entel Pcs Telecomunicaciones	Holanda	Telecomunicaciones	191
Compañía Chilena de Tabacos	Reino Unido	Comercio	139
Hqi Transelec Chile	Canadá	Electricidad, gas y agua	121
Empresa de Obras y Montajes Ovalle Moore M	México	Construcción	88
Mmc Chile	Japón	Comercio	70
Santiago Leasing	España	Inmobiliaria	50
Empresa de Servicios Sanitarios del Bío Bío	Alemania	Servicios a las empresas	46
Entel Telefonía Local	Holanda	Telecomunicaciones	30
Cocesa Ingeniería y Construcción	Estados Unidos	Construcción	26
Constructora Ovalle Moore-Torno Ltda.	México	Construcción	25
C. Finanzas y Seguros			
Banco Santander- Chile	España	Finanzas	10.246
BBVA Banco BHIF	España	Finanzas	3.674
Scotiabank Sud Americano	Canadá	Finanzas	2.376
Banco del Desarrollo	Francia	Finanzas	1.839
Dresdner Bank Lateinamerika	Alemania	Finanzas	448
Administradora de Fondos de Pensiones Provida	España	Seguros	-
Bank Boston	Estados Unidos	Finanzas	-
Compañía de Seguros de Vida la Construcción	Reino Unido	Seguros	-
ABN Amro Bank (Chile)	Holanda	Finanzas	-

continuación

Chilena Consolidada Seguros Generales	Suiza	Seguros	-
Royal & Sun Alliance Seguros (Chile)	Reino Unido	Seguros	-
Grupo AGF	Alemania	Seguros	-
Provida Internacional	España	Seguros	-

Fuente: The Bankers Almanac, 2003 London, Reed Information Services; Thomson Analytcs: Who Owns Whom, 2003, Dum and Bradstreet, 2003; ECLAC, Foreign Investment in Latinamérica and the Caribbean, 2002. Citado en UCTAD, World Investment Directory. Vol IX.

4. 3. Multinacionales en Chile, origen del capital y sector económico en que se ubican

Los datos que se presentan a continuación corresponden a informaciones recopiladas para la base de datos que se está confeccionando como resultado de este estudio. Tiene necesariamente un carácter dinámico en la medida que se han ido agregando empresas a partir de datos de diferentes fuentes y se seguirán agregando registros en el futuro¹⁸.

Como se aprecia en los cuadros siguientes, América del Norte que incluye Estados Unidos y Canadá, concentra prácticamente la mitad de las multinacionales operando en Chile. Les sigue en importancia España. Esto coincide con la mayor incidencia de estos países en el total de las inversiones que se analizó anteriormente. Si se consideran los países agrupados por continentes se puede apreciar que los países europeos alcanzan una participación del 40,2%, en tanto que la presencia latinoamericana es bastante inferior, con apenas el 3,2%.

¹⁸ Esta base datos contiene 376 registros que se han obtenido de diferentes fuentes: publicaciones del Comité de Inversiones Extranjeras; de una base de datos contratada con Publimail, una empresa privada a la que se le solicitó un listado de multinacionales; con listados de empresas internacionales publicados en el Observatorio laboral de la CUT; por registros empresas en páginas WEB; por informaciones de prensa y por datos de estudios previos de la Dirección del Trabajo. Es una herramienta de trabajo en construcción y por ello tiene el carácter de preliminar .

Tabla N°8

	Frecuencia	Porcentaje
Europa	151	40,2
América del Norte	181	48,1
Asia	17	4,5
América Latina	12	3,2
Otros	15	4,0
Total	376	100.0

Fuente: Base de Datos Multinacionales, Dirección del Trabajo

Tabla N° 9

	Frecuencia	Porcentaje
Alemania	19	5,1
Argentina	4	1,1
Australia	11	2,9
Austria	1	0,3
Bélgica	1	0,3
Bermudas	1	0,3
Bolivia	1	0,3
Brasil	4	1,1
Canadá	19	5,1
Corea del Sur	1	0,3
Dinamarca	1	0,3
España	30	8,0
España/Argentina	1	0,3
Estados Unidos	158	42
Finlandia	1	0,3
Francia	26	6,9
Francia/Alemania	1	0,3

continuación

Francia/Japón	1	0,3
Holanda	14	3,7
India	2	0,5
Italia	6	1,9
Japón	15	4,0
México	4	1,1
Noruega	8	2,1
Nueva Zelanda	1	0,3
Reino Unido	22	5,9
Reino Unido/Holanda	2	0,5
Rusia	1	0,3
Sudáfrica	1	0,3
Suecia	6	1,6
Suiza	12	3,2
Total	375	99,7
Sin Información	1	0,3
Total	376	100,0

Fuente: Base de Datos multinacionales, Dirección del Trabajo

En lo que se refiere a las ramas, la presencia de multinacionales es mayor en industria, seguido de comercio y finanzas, con una distribución diferente a la inversión en las que primaban minería, electricidad, gas y agua, y comunicaciones y finanzas, quedando en último lugar la industria. Ello, sin duda, se debe a la envergadura de los proyectos mineros, eléctricos y de comunicaciones y a la gran concentración que se da en esos sectores, especialmente en el financiero, en los que pocas multinacionales dominan en gran medida esos mercados.

Tabla N° 10
Rama de actividad económica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Agricultura	26	6,9	6,9
Pesca, acuicultura	12	3,2	10,1
minería	23	6,1	16,2
industria	77	20,5	36,7
electricidad, gas, agua	24	6,4	43,1
construcción	17	4,5	47,6
comercio	62	16,5	64,1
transporte	18	4,8	68,9
Comunicaciones	18	4,8	73,7
Establecimientos financieros	60	16,0	89,6
Servicios a las empresas	37	9,8	99,5
Servicios sociales comunales	2	0,5	100,0
Total	376	100,0	

Fuente: Base de Datos Multinacionales, Dirección del Trabajo

V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A MULTINACIONALES REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

El carácter de estudio piloto de esta investigación, tenía por objetivo recopilar un conjunto de datos básicos sobre las principales empresas multinacionales que operan en Chile. De manera deliberada el cuestionario que se confeccionó era muy simple, requiriendo informaciones de fácil acceso para que pudiera ser respondido por cualquier ejecutivo de la empresa, especialmente, ejecutivos del área de Recursos Humanos. A pesar de que para los intereses mayores de este estudio hubiera sido

deseable incluir una amplia gama de materias¹⁹ se optó por reducir las variables. Primero para probar la respuesta empresarial a estos requerimientos y segundo para facilitar que su respuesta, fuera lo más completa posible.

Los temas que se incluyeron fueron los siguientes:

- a) Incidencia regional: Se pedía a las empresas señalar en cuáles regiones estaba operando para la realización de sus productos o servicios.
- b) Antigüedad: El objetivo de esta variable era periodizar la presencia multinacional.
- c) Empleos directos generados.
- d) Empleos indirectos generados a través de relaciones con contratistas/ subcontratistas.
- e) Incidencia en exportaciones.
- f) Ventas anuales.
- g) Capacitación de los trabajadores.
- h) Existencia de sindicatos y negociación colectiva.
- i) Acciones de responsabilidad empresarial.
- j) Existencia de códigos de ética.
- k) Premios o distinciones obtenidas por la empresa.

5.1. Colaboración público-privado y transparencia: una práctica minoritaria.²⁰

Lamentablemente y a pesar de estos esfuerzos de simplicidad, el nivel de respuesta estuvo muy por debajo de lo esperado. De 213 cuestionarios enviados por correo y

¹⁹ Nos referimos a los conceptos que inspiran tanto la Declaración Tripartita sobre multinacionales y política social de la OIT y las Directrices de la OCDE que distinguen una variada cantidad de dimensiones sobre lo que estos instrumentos consideran un comportamiento esperado de las multinacionales tanto en los países de origen como en los países huéspedes.

²⁰ Los listados de las empresas, tanto las que respondieron como las que no se encuentran en el Anexo N° 1.

vía mail sólo recibimos la respuesta de cincuenta y cuatro empresas. Tres de ellas fueron eliminadas de la base de datos original, porque informaron no tener capital extranjero ni vínculos con empresas matrices actualmente. Otro cuestionario se excluyó del análisis por haber llegado incompleto. De tal manera que la muestra efectiva quedó constituida por 50 empresas que respondieron adecuadamente. Esto significa apenas el 23,5% del total de los cuestionarios enviados, lo que indica que en futuros requerimientos deberá utilizarse el sistema cara a cara o hacer exigible la respuesta invocando las facultades de la Dirección del Trabajo para requerir una respuesta obligatoria.

La escasa colaboración recibida es en sí misma un dato: las multinacionales que operan en Chile, salvo las excepciones que analizaremos más adelante, no tienen una cultura de colaboración público /privado y la transparencia entendida como la capacidad de informar, (en lo que hubieran estimado conveniente)²¹ está lejos de ser un atributo de excepción que las pudiera diferenciar (en un sentido positivo) de las empresas nacionales. Ello permite levantar algunas hipótesis de trabajo, en el sentido que, o las multinacionales que están operando en Chile se adaptan a la cultura empresarial nacional que es renuente a la colaboración público-privado y a compartir informaciones de cualquier índole por considerar prácticamente todo tipo de información como estratégica²², o bien las multinacionales en el concierto internacional operan lejos del comportamiento normativo recomendado en las directrices de los organismos internacionales que le otorgan a este punto en particular un importante papel.

Así por ejemplo, las directrices de la OCDE recomiendan sobre este particular que “las empresas deberán garantizar la revelación de información puntual, periódica, fiable y relevante acerca de sus actividades, sus estructuras, su situación financiera y sus resultados”. Más adelante indican entre otras dimensiones de interés: “Las empresas deberán divulgar asimismo información significativa acerca de los resul-

²¹ En la carta que acompañaba el cuestionario, se le pedía llenarlo de la manera más completa posible dejando abierta la posibilidad de no contestar lo que hubieran considerado inconveniente o fuera información que no estuviera disponible.

²² Recuérdese por ejemplo, que la propia legislación laboral chilena establece la obligatoriedad de poner a disposición de los trabajadores, información para la negociación colectiva. En los países desarrollados eso se da por descontado porque forma parte de una cultura de mayor transparencia.

tados financieros y operativos de las empresas (...) los objetivos (...) las cuestiones significativas relativas a los empleados y a otros terceros interesados en la marcha de las empresas”. Se agrega más adelante: “Se anima a las empresas a comunicar informaciones adicionales que pueden incluir declaraciones de valores, dirigidas al público en las que se expongan normas de conducta, políticas sociales éticas, medioambientales y otros códigos de conducta que haya suscrito la empresa”²³.

Como se observa en estos contenidos, la encuesta que se les envió a las multinacionales se encuentra dentro del marco de lo que la propia OCDE recomienda a las empresas como buenas prácticas en materia de información.

5.1.1. Respuesta de las multinacionales ante el requerimiento de información, según origen del capital

Si se analiza la tasa de respuesta a la encuesta de la DT, se observa que proporcionalmente, la mayor colaboración y transparencia (en los términos definidos en este trabajo en el sentido de compartir información) fue de las empresas de América Latina y de Asia, que aun cuando se trata de pocos casos, no sólo en la muestra, sino también en el universo, muestran una señal positiva en esta materia. Si comparamos la respuesta de Europa con América del Norte (Estados Unidos y Canadá) que son la mayoría de los casos (también en el universo), llama la atención que el peor desempeño se presenta en las empresas europeas. Esto no deja de ser paradójal tomando en consideración que estos países lideran los índices mundiales de transparencia y gobierno corporativo²⁴, por lo que se puede levantar la hipótesis que las prácticas culturales del país de origen no se traspasan con la misma intensidad a los países huéspedes. Es decir, no hay políticas explícitas de colaboración ante requerimientos de información pública por parte de la autoridad y posiblemente la respuesta o no respuesta ha dependido de criterios de las gerencias locales.

²³ Líneas Directrices de la OCDE, Acápito III. Publicación de Informaciones

²⁴ Véase, Transparencia Internacional,

% origen de capital

Tabla N° 12

		Empresas que contestaron la encuesta según origen del capital					
		Europa	América del Norte	Asia	América Latina	Otros	Total
Contestó la encuesta	sí	18,7%	24,1%	42,9%	71,4%		23,5%
	no	81,3%	75,9%	57,1%	28,6%	100,0%	76,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Nota: América del Norte incluye a Estados Unidos y Canadá. Otros incluye a Sudáfrica, Australia, Nueva Zelanda

5.1.2. Respuesta de las multinacionales desde el punto de vista de las ramas de actividad económica

Las ramas que mejor respondieron a los requerimientos de información fueron aquellas ubicadas en el sector de electricidad, gas y agua, comercio, construcción, sector financiero e industrias. En las que no se obtuvo ninguna respuesta, y que son relevantes desde el punto de vista de la inversión extranjera y la exportación, son las empresas mineras, agrícolas y acuícola.

Tabla N° 13
Empresas que contestaron la encuesta según ramas de actividad

Rama de actividad económica	Contestó la encuesta (%)		Total
	Sí	No	
Agricultura		100,0	100,0
pesca, acuicultura		100,0	100,0
Minería	14,3	85,7	100,0
Industria	24,4	75,6	100,0
electricidad, gas, agua	42,9	57,1	100,0
Construcción	28,6	71,4	100,0
Comercio	34,0	66,0	100,0
Transporte	8,3	91,7	100,0
Comunicaciones	8,3	91,7	100,0
Establecimientos financieros	27,5	72,5	100,0
Servicios a las empresas	11,1	88,9	100,0
Servicios sociales, comunales		100,0	100,0
Total	23,5	76,5	100,0

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.2 Características de la muestra efectiva (50 empresas que respondieron el cuestionario)

Las empresas que respondieron el cuestionario se caracterizan por ser empresas mayoritariamente medianas y grandes (70%). Respecto del origen del capital, el 56% proviene de América del Norte y el 28% de Europa. Entre ambos grupos constituyen el 84%. En relación con las ramas económicas, son mayoritariamente de comercio, establecimientos financieros e industrias (78%).

Tabla N° 14
Tamaño de Empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Pequeñas	15	30,0%
Medianas	12	24,0%
Grandes	23	46,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 15
Origen del capital

	Frecuencia	Porcentaje
Europa	14	28,0%
América del Norte	28	56,0%
Asia	3	6,0%
América Latina	5	10,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 16
Rama de actividad económica

	Frecuencia	Porcentaje
Minería	1	2,0%
Industria	11	22,0%
electricidad, gas, agua	3	6,0%
Construcción	2	4,0%
Comercio	17	34,0%
Transporte	1	2,0%
Comunicaciones	1	2,0%
Establecimientos financieros	11	22,0%
Servicios a las empresas	3	6,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

a) Presencia en regiones

Sólo cinco empresas, tienen presencia a nivel país (alternativa todas las regiones). La concentración mayor de respuestas se da en la región Metropolitana. Le siguen en importancia la VIII región, la II y la V. En esta distribución debe tomarse en cuenta el sesgo que representa la no respuesta de empresas radicadas en agricultura, acuicultura, forestal y minería que son actividades fundamentalmente regionales y que no están representadas en la muestra. Con todo puede decirse que la presencia de multinacionales en regiones, sigue la tendencia a concentrarse en las tres regiones de mayor población. (Metropolitana, Valparaíso y Concepción)

Tabla N° 17
Presencia Regional

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Presencia de multinacionales*	Todas las regiones	5	2,4%
	I Región	15	7,2%
	II Región	17	8,2%
	III Región	13	6,3%
	IV Región	14	6,8%
	V Región	17	8,2%
	VI Región	11	5,3%
	VII Región	9	4,3%
	VIII Región	19	9,2%
	IX Región	11	5,3%
	X Región	13	6,3%
	XII Región	6	2,9%
	XII Región	8	3,9%
	XIII Región	49	23,7%
Total		207	100%

* Opción múltiple: Porcentaje de respuestas que mencionan presencia en cada región

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

b) Antigüedad de las empresas

El grueso de las empresas europeas que contestaron el cuestionario son empresas de vieja data. La mayoría de ellas, el 71,4%, inició sus actividades en Chile antes de los años '80. En cambio las empresas de América del Norte, corresponden a aquellas, gestadas a partir de los incentivos del modelo de apertura, sumando el 67% a partir de los años '80 e inclusive, un 17% de éstas lo hicieron en el último quinquenio.

Tabla 18
Inicio de operaciones en Chile según origen del capital

% de origen de capital

		Origen del Capital		Total
		Europa	América del Norte	
Inicio de Operaciones en Chile	No contesta		3,6%	2,0%
	anterior a 1970	57,1%	14,3%	30,0%
	1970-1979	14,3%	14,3%	12,0%
	1980-1989	7,1%	28,6%	20,0%
	1990-1999	7,1%	21,4%	20,0%
	año 2000 en adelante	14,3%	17,9%	16,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.3 Incidencia de las multinacionales en el empleo

Uno de los objetivos propuestos en este trabajo era dimensionar la contribución al empleo de las empresas multinacionales que operan en Chile. En la encuesta solicitamos que se indicara la cantidad de empleos directos generados diferenciándolos según sexo. En la mayoría de los casos se entregó la cifra correspondiente, lo que da una proporción de alrededor de un 25% para el empleo femenino, con lo que las multinacionales siguen la tendencia del total de las empresas en Chile de generar más empleos masculinos que femeninos.

En relación con el tamaño de empresa, la mayor proporción del empleo está en las empresas grandes, 96,9% recuérdese que casi la mitad de la muestra corresponde a ese tamaño de empresa, distribución que con toda probabilidad, se da también en el universo. Desde el punto de vista de las ramas, las que más generan empleo son Comercio y Finanzas (con un 63,9 y un 17,6%) respectivamente, variable que al menos en el caso del Comercio, sigue la tendencia de las empresas del país.

Si se toma en consideración que sólo 50 empresas reportan más de 56.000 empleos, con un promedio de 1.127,9 empleos por cada empresa, se puede afirmar que la incidencia de las multinacionales en esta variable es de singular importancia. Haciendo una proyección del empleo promedio, hacia la totalidad de las multinacionales que están registradas en la base de datos de la Dirección del Trabajo (376 multinacionales que aún es una cifra parcial del universo) se puede estimar que las principales multinacionales operando en Chile podrían estar generando alrededor de 400.000 empleos directos.

Tabla N° 19
Promedio de empleos por empresa

Empleo total

Tamaño de la Empresa	Media	N
Pequeñas	28,07	15
Medianas	106,75	12
Grandes	2378,09	23
Total	1127,96	50

Tabla N° 20

Tamaño de Empresa	Empleo total suma	Porcentaje
Pequeñas	421	0,7%
Medianas	1.281	2,3%
Grandes	54.696	96,9%
Total	56.398	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 21

Rama de actividad económica	Empleo total suma	Porcentaje
Minería	2.542	4,5%
Industria	3.875	6,8%
Electricidad, gas, agua	1.920	3,4%
Construcción	262	0,4%
Comercio	36.085	63,9%
Transporte	261	0,4%
Comunicaciones	560	0,9%
Establecimientos financieros	9.931	17,6%
Servicios a las empresas	962	1,7%
Total	56.398	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.4 Relaciones con contratistas: incidencia en el empleo indirecto

El 70% de las multinacionales encuestadas trabaja con un contratista/subcontratista o más. El total del empleo indirecto generado a través de contratistas, según las propias estimaciones de los encuestados alcanzó un total de 16.108 empleos. Si se toma en consideración que el empleo directo era de 56.398, la proporción del empleo indirecto en relación con el total es de 21%. Es decir, uno de cada cinco empleos generados por las multinacionales es explicado por relaciones de subcontratación. Ésta es una práctica generalizada que radica en los servicios y actividades complementarias de los encadenamientos productivos. El promedio de empleos generados a través de contratistas según tamaño de empresa alcanza a 45,6 empleos en las pequeñas, 304,9 en las medianas y 328, 7 en las grandes. Si hacemos una proyección al conjunto de las empresas, incluidas en la base de datos podríamos estimar que con un empleo indirecto promedio de 328,7 en la muestra para el universo, éste alcanzaría alrededor de 123.591 empleos más.

Tabla N° 22
Cantidad de contratistas

	Frecuencia	Porcentaje
No trabaja con contratistas	15	30,0%
de 1 a 10 contratistas	26	52,0%
de 11 a 30 contratistas	4	8,0%
de 31 a 100 contratistas	1	2,0%
más de 100	4	8,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 23
Empleo indirecto a través de contratistas/subcontratistas

Tamaño de empresa	Media	N°
Pequeñas	45,60	15
Medianas	304,92	12
Grandes	534,77	22
Total	328,73	49

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.5 Ventas y exportaciones: La importancia económica de las multinacionales

Las ventas anuales reportadas por las empresas encuestadas arrojó un total de 186.063.052 UF y las exportaciones más de 200 millones de dólares. En el caso de las exportaciones se trata sólo de 15 empresas que representan el 30% de la muestra. El 70% informó que no realiza exportaciones. Si se toma en cuenta que están ausentes de la muestra las grandes empresas mineras y otras importantes empresas, no puede sino concluirse que las ventas de las multinacionales representan una importante proporción del PIB. Para el caso de esta pequeña muestra arroja un 5,6% calculado sobre la base del PIB del año 2004. Si hacemos una proyección de las ventas

promedio para el conjunto de las empresas registradas en la base de datos podríamos suponer que éstas podrían alcanzar a 1.457.493.688 UF.

Tabla 24
Ventas totales anuales y exportaciones por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Ventas totales año 2004 (UF) suma	Exportaciones totales año 2004 (dólares) suma
Pequeñas	8.189.424	5.489.121
Medianas	19.415.154	60.469.023
Grandes	158.458.474	136.618.541
Total	186.063.052	202.576.685

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla 25
Ventas y exportaciones promedio por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Ventas promedio al año 2004 (UF)	Exportaciones promedio año 2004 (dólares)
Pequeñas	545.961	365.941
Medianas	1.765.014	6.046.902
Grandes	7.202.657	5.939.936
Total	3.876.313	4.220.347

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 26
Ventas totales anuales con relación al PIB año 1994

PIB a precios de mercado	57.356.964.000.000
Ventas totales en UF	186.063.052
Ventas totales en pesos	3.221.681.745.380
% de ventas sobre el PIB	5,6

Fuente: PIB 2004, Banco Central (pesos de 1996)

Ventas totales en UF, Encuesta multinacionales DT 2005

Ventas en pesos (calculadas sobre la base de UF=17.315 pesos 30.12.2004)

Tabla N°27
Realiza exportaciones según tamaño de empresa

% Tamaño de la empresa

		Tamaño de Empresa			Total
		Pequeñas	Medianas	Grandes	
Exporta	Sí	26,7	25,0	34,8	30,0
	No	73,3	75,0	65,2	70,0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.6. Empresas multinacionales y capacitación

Tal como se vio en el capítulo de contexto, el tema de la innovación tecnológica y la capacitación de los trabajadores se supone son algunos de los grandes beneficios que reportaría la IED. El rol de las multinacionales en este aspecto debiera ser una variable clave. En la encuesta se preguntó qué porcentaje del total de trabajadores había recibido capacitación el año 2004 y si se había usado la franquicia SENCE. Los datos parecen corroborar que éste es un atributo al que las multinacionales le otorgan gran importancia. En efecto, si se observan los datos sobre este particular, prácticamente la totalidad de las empresas, habían realizado actividades de capacitación y muchas de ellas en altas proporciones de sus empleados. En el 56% de las empresas se había capacitado a más del 50% del personal, incluso en el 18% de ellas se había llegado al 100% de los empleados. Aunque moderadas, también se presentan diferencias según tamaño de empresa, siendo la proporción de capacitados algo mayor a medida que aumenta el tamaño. Respecto del origen del capital comparando a las multinacionales europeas con las de Estados Unidos y Canadá, las primeras parecen darle mucha mayor importancia a este tema ya que el 71.3% de las europeas habían capacitado a más del 50% de sus trabajadores, en tanto sólo el 53,5% de las de América del Norte lo había hecho en dichas proporciones. El 97,1% de las empresas declaró haber usado la franquicia SENCE para la capacitación.

Tabla N° 28
Porcentaje de trabajadores capacitados por tamaño de empresas

% de trabajadores capacitados	% Tamaño de Empresa			Total
	Pequeñas	Medianas	Grandes	
Ningún trabajador capacitado	20,0%			6,0%
hasta el 25% del total	33,3%	8,3%	26,1%	24,0%
entre el 26% y el 50%	13,3%	8,3%	17,4%	14,0%
entre el 51% y el 99%	20,0%	66,7%	34,8%	38,0%
el 100%	13,3%	16,7%	21,7%	18,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 29
Porcentaje de uso de la franquicia

	Porcentaje
100% de la franquicia	24,4
menos del 100%	43,9
Más del 100% (usó recursos propios)	31,7
Total	100,0

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.7. Empresas multinacionales y certificaciones

En el paradigma productivo actual el tema de las certificaciones es una señal de calidad y desarrollo empresarial que habla de estándares superiores. Las firmas buscan a través de las certificaciones, un estatus de reconocimiento público frente a la competencia y los clientes. En la encuesta se consultaba, si había recibido alguna certificación ISO 9000, ISO 14.000, buenas prácticas agrícolas u otra, en alternativas abiertas. Respecto de las certificaciones, las firmas europeas claramente, tienen una práctica generalizada de certificación, ya que el 76,9% de ellas se había sometido a alguna de ellas. En cambio las firmas de Estados Unidos y Canadá lo hacen en una proporción bastante inferior, sólo el 44,4% declaró afirmativamente sobre este

tópico. También se observa una diferencia respecto del tamaño de las empresas: las certificaciones aumentan con el tamaño de empresa, abarcando sólo al 30,8% de las pequeñas y al 60,9% de las grandes. Respecto del tipo de certificación son las Normas ISO las más frecuentes abarcando al 86,4% de los casos.

Tabla N° 30
Certificaciones según origen del capital

% de origen de capital

		Origen del Capital		Total
		Europa	América del Norte	
Certificaciones	Sí	76,9%	44,4%	47,9%
	No	23,1%	55,6%	52,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 31

% de Tamaño de empresa

		Tamaño de Empresa			Total
		Pequeña	Medianas	Grandes	
Certificaciones	Sí	30,8%	41,7%	60,9%	47,9%
	No	69,2%	58,3%	39,1%	52,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 32
Tipo de certificación

	Frecuencia	Porcentaje
Normas ISO	19	86,4
Buenas prácticas	2	9,1
Otras	1	4,5
Total	22	100,0

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.8 Institucionalidad laboral, sindicalismo y negociación colectiva en las empresas multinacionales

De la misma manera que se comporta el universo de las empresas del país, la existencia de sindicato y la práctica de negociación colectiva están en relación con el tamaño de la empresa. En efecto, en tanto sólo el 20% de las pequeñas empresas tiene sindicato, en las grandes la proporción alcanza al 91% de ellas. Una tendencia similar se observa respecto de la negociación colectiva, ésta se da en el 20% de las empresas pequeñas y en el 87% de las grandes.

Un aspecto revelador de esta encuesta dice relación con el origen del capital. Hay una clara diferencia entre las empresas europeas y las de América del Norte. En tanto que la sindicalización está presente en el 85,6% de las europeas, lo hace sólo en el 46,4 % de las empresas de América del Norte, esto es, en menos de la mitad de ellas. Estas diferencias permitirían levantar una hipótesis de trabajo sobre tipos de liderazgo empresarial relacionados con diferencias culturales respecto de variables ligadas con el tratamiento de los recursos humanos. Ya se ha visto en el análisis precedente que se dan diferencias entre las firmas europeas y las de América del Norte en temas tales como la capacitación, las certificaciones, la sindicalización y la negociación colectiva, que parecen ser más importantes para el estilo de gestión de las firmas europeas que para las norteamericanas.

Respecto de las tasas de sindicalización y de trabajadores cubiertos por negociación colectiva, éstas alcanzan al 43,72% en sindicalización y al 58,5% cubiertos por negociación colectiva. Recuérdese que la mayor concentración de trabajadores se daba en las grandes empresas, lo que explica estas tasas.

Tabla N° 33
Sindicalización por tamaño de empresa

% de Tamaño de Empresa

		Tamaño de Empresa			Total
		Pequeña	Medianas	Grandes	
Sindicalización	No tiene sindicatos	80,0%	50,0%	8,7%	40,0%
	Tiene sindicatos	20,0%	50,0%	91,3%	60,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 34
Negocia colectivamente según tamaño de empresa

% de Tamaño de Empresa

		Tamaño de Empresa			Total
		Pequeña	Medianas	Grandes	
	No negocia colectivamente	80,0%	41,7%	13,0%	40,0%
	Negocia colectivamente	20,0%	58,3%	87,0%	60,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 35
Sindicalización según origen de capital

% de origen de capital

	Origen del Capital		Total
	Europa	América del Norte	
No tiene sindicatos	14,3%	53,6%	40,0%
Tiene sindicatos	85,7%	46,4%	60,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 36
Total de trabajadores sindicalizados según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Total de trabajadores sindicalizados	Porcentaje
Pequeñas	27	0,1%
Medianas	207	0,8%
Grandes	24.426	99%
Total	24.660	100%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N°37
Total de trabajadores cubiertos por negociación colectiva

Tamaño de empresa	Total de trabajadores cubiertos por negociación colectiva	Porcentaje
Pequeñas	61	0,1%
Medianas	538	1,6%
Grandes	32.435	98,1%
Total	33.034	100%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 38
Tasa de sindicalización y de cobertura de negociación colectiva para el total de los trabajadores de la muestra

		Porcentaje Respecto del total
Total de sindicalizados	24.660	43,72%
Total de trabajadores cubiertos por Neg. Colectiva	33.034	58,5%
Total de trabajadores de la muestra	56.398	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.9. Las multinacionales y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial²⁵ ha venido cobrando importancia tanto en el ambiente nacional como internacional. Al igual que las certificaciones, las firmas han venido utilizando las iniciativas de RSE, con objetivos de mejorar la imagen corporativa y han ido incorporando estas iniciativas en estrategias de posicionamiento en el mercado. En el concierto internacional, estas estrategias se ven reforzadas por un mejoramiento de las prácticas empresariales, introduciendo la variable de la ética y la responsabilidad de las empresas tanto hacia la comunidad como a sus propios trabajadores. Esta última dimensión que no siempre ha estado presente en los contenidos de la RSE, se ha visto relevada en el último tiempo, por la conceptualización de trabajo decente introducida por la OIT, y por una creciente conciencia mundial, que va asociada a los derechos de los consumidores que exigen producción limpia en relación con el medioambiente y también con una ética de respeto a los derechos humanos de los cuales los derechos fundamentales en el trabajo forman parte.

Por estudios anteriores sabemos que estas prácticas están radicadas mayormente en las empresas grandes, dato que se ve también corroborado en el comportamiento de las multinacionales al respecto. Entre las empresas de la muestra, la incidencia de iniciativas y/ o redes de RSE aumenta según el tamaño de la empresa, involucrando al 46% de las pequeñas y al 69% de las grandes. También el origen del capital marca una diferencia. Ésta es una práctica mucho más frecuente entre las empresas europeas que entre las de América del Norte: 78,6% frente a 53,6% entre estas últimas. Nuevamente se confirman algunos rasgos culturales entre estos grupos de empresas que evidencian un cierto posicionamiento de las empresas europeas que presentan una mayor sintonía respecto de las recomendaciones y/o directrices de los organismos internacionales en materia de prácticas empresariales.

En cuanto a los ámbitos que las empresas privilegian para desarrollar iniciativas de RSE, destacan la comunidad local y la educación, por sobre el medioambiente, la cultura o sus propios trabajadores. Esta preferencia por la educación es congruente con la alta valoración que las multinacionales le otorgan a la capacitación de los trabajadores. Rasgo que además de constituir una buena práctica en relación con

²⁵ Véase, Responsabilidad Social Empresarial, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (en prensa)

los recursos humanos, tiene retornos positivos respecto de la productividad y la calidad, dimensiones directamente relacionadas con los resultados económicos de las empresas.

Tabla N° 39

Iniciativas de responsabilidad social empresarial por tamaño de empresa
% de Tamaño de Empresa

		Tamaño de Empresa			Total
		Pequeña	Medianas	Grandes	
Iniciativas de responsabilidad social empresarial	Sí	46,7%	50,0%	69,6%	58,0%
	No	53,3%	50,0%	30,4%	42,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 40

Iniciativas de responsabilidad social empresarial según origen del capital
% de Origen de capital

		Origen del Capital		Total
		Europa	América del Norte	
Iniciativas de responsabilidad social empresarial	Sí	78,6%	53,6%	58,0%
	No	21,4%	46,4%	42,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 41

Iniciativas de responsabilidad social empresarial según origen del capital
% de Origen de capital

	Frecuencia	Porcentaje válido
Educación	7	25,0
Cultura	3	10,7
Medioambiente	4	14,3
Comunidad local	9	32,1
Trabajadores propios	5	17,9
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.10 Premios o distinciones

En pregunta abierta se les solicitó información sobre si la empresa había recibido algún premio o distinción, y que se indicara cuáles. De acuerdo con los resultados obtenidos los premios están concentrados entre las empresas norteamericanas por sobre las europeas y entre las empresas grandes por sobre las medianas y pequeñas.

Respecto de los ámbitos a los que se ha referido el premio, se observa que entre las pequeñas han primado sobre las grandes en clima / ambiente laboral, calidad de los productos y/o servicios, en tanto que entre las grandes empresas han primado premios por higiene y seguridad.

Tabla N°42

Ha recibido premio o distinción según origen del capital

% de Origen de capital

		Origen del Capital		Total
		Europa	América del Norte	
Ha recibido premio o distinción	Sí	46,2%	67,9%	59,2%
	No	53,8%	32,1%	40,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 43
Ha recibido premio o distinción según tamaño de empresa
 % de Origen de capital

		Tamaño de Empresa			Total
		Pequeña	Medianas	Grandes	
Ha recibido premio o distinción	Sí	50,0%	41,7%	73,9%	59,2%
	No	50,0%	58,3%	26,1%	40,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 44
Ámbitos en que se ha premiado por tamaño de empresa
 % de Tamaño de Empresa

	Tamaño de Empresa			Total
	Pequeña	Medianas	Grandes	
Capacitación			13,3%	7,7%
Clima/Ambiente Laboral	33,3%		6,7%	11,5%
Calidad de productos/servicios	50,0%	40,0%	13,3%	26,9%
Higiene y seguridad	16,7%	20,0%	26,7%	23,1%
Múltiples ámbitos		40,0%	40,0%	30,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

Tabla N° 45
Ámbitos en que se ha premiado según origen del capital

Ámbitos en que se ha sido premiado	% de Origen de capital		Total
	Europa	América del Norte	
Capacitación	16,7%	-	7,7%
Clima/Ambiente Laboral	-	17,6%	11,5%
Calidad de productos/servicios	16,7%	29,4%	26,9%
Higiene y seguridad	16,7%	29,4%	23,1%
Múltiples ámbitos	50,0%	23,5%	30,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

5.11. Las multinacionales y los códigos de ética

La existencia de códigos de ética entre las multinacionales, sea el mismo de la empresa matriz o alguno elaborado por la filial en el país huésped, parece ser una práctica masiva. Sólo dos empresas de la muestra declararon no tener alguno. Aún cuando las recomendaciones internacionales, indican que la mera existencia de estos códigos no garantiza que cumplan con la función deseada, es importante destacar que al menos éstos existen y que sería deseable en estudios futuros medir su eficacia, tanto analizando los contenidos como el grado de difusión que estos códigos tienen entre los empleados. Estudios internacionales²⁶ indican que no es poco frecuente que éstos existan como una manera de resguardar la imagen corporativa, pero que en la práctica no son conocidos ni legitimados por el conjunto de la organización. Con todo, aún cuando sea un indicador incipiente de comportamiento ético, es destacable que prácticamente el 100% de las empresas cuenten con alguno. Sería interesante analizar si los sindicatos o los representantes de los trabajadores conocen y tienen acceso a estos instrumentos y también interesaría conocer si estos instrumentos incluyen contenidos respecto de los derechos humanos y laborales y otras materias que permitan prevenir y sancionar por ejemplo, el acoso sexual, el acoso moral

²⁶ Véase Transparencia Internacional

y/ o las discriminaciones en el trabajo; materias que se han incluido tardíamente como parte del corpus ético de las empresas. Según el estudio citado, en general los códigos de ética se refieren a las relaciones con clientes y proveedores, a la fidelidad de los empleados en relación con la confidencialidad de los datos estratégicos de la empresa y otros tópicos mayormente relacionados con su funcionamiento orgánico, que con una responsabilidad empresarial holística o integral.

Tabla N° 46
Tiene códigos de ética

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí, del país de origen	34	68,0	69,4
Sí, propio de la filial	13	26,0	95,9
No	2	4,0	100,0
Total	49	98,0	
Sin Información	1	2,0	
Total	50	100,0	

Fuente: Encuesta a multinacionales DT 2005

VI. COMENTARIOS FINALES

Aún considerando el carácter piloto de este estudio, hay algunas cuestiones que es necesario destacar como aportes al análisis y como un proyecto que debería continuarse en las futuras actividades del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo:

1. Se ha contribuido con una base de datos que contiene 376 registros que deberían irse completando, por una parte, con más registros de las empresas multinacionales y segundo, con las informaciones que se le pudieron adicionar a través de la encuesta. En ese sentido, sería recomendable insistir en la encuesta, pero utilizando, la próxima vez, un método más compulsivo o imperativo para obtener el 100% de las respuestas.

2. Se recomienda que este listado de empresas, tenga un código distintivo en el SF2000 y en el SIRELA, de manera tal de poder obtener en forma automática el comportamiento de estas empresas en relación con la sindicalización, negociación colectiva, infraccionalidad y otras materias de competencia de la Dirección del Trabajo. Asimismo este código debería incluirse en futuras fiscalizaciones cuando se detecte que se trata de una empresa multinacional.

3. Resultan de indudable interés las informaciones que aunque parcialmente se pudieron recabar a través de la encuesta, entre otras, la incidencia en el empleo y la importancia económica de estas empresas, la incidencia de la capacitación, la institucionalidad laboral y otras.

4. En una perspectiva más cualitativa, es un hallazgo que debería ser investigado con mayor profundidad, las diferencias de cultura empresarial entre las multinacionales de diferente origen del capital. Esto, porque se pueden establecer estrategias de colaboración público / privada, trabajo en redes, acciones conjuntas, etc., conociendo de mejor manera el perfil que tienen unos u otros grupos de empresas. Sin establecer juicios de valor sobre cuál estilo de liderazgo empresarial es mejor, conviene saber que en algunos hay determinados elementos que están presentes y en otros no.

ANEXO

Empresas que respondieron el cuestionario

Abbot Laboratories
ACCENTURE Chile, Asesorías y Servicios L
Aguas Andinas
American Airlines
AngloAmerican Chile
AON Risk S.A
Arcor
Ascensores Schindler
ATLAS COPCO S.A.
Banco de la Nación Argentina
Banco do Brasil
Banco Santander Chile
Black and Decker de Chile S.A.
Blockbuster Video Internacional
Bridgestone-Firestone Chile SA
Central de Restaurantes Aramark Ltda.
Cigna Cía. de Seguros Vida
Colgate Palmolive Chile S.A.
Chiletabacos S.A.
Deutsche Inversiones Ltda.
Deutsche Bank
E.M.C. Chile S.A
Enersis
Finning
General Motors Chile S.A.
Gerdau Aza S.A.
Hochtief Construction Chilena Ltda.
Honda Motors Chile S.A
Hqi Transelec Chile

HSBC Bank (Chile)
J Walter Thompson Chilena S.A.
Krebs Engineers Chile S.A
Laboratorio Chile S.A
M.S.A. de Chile Equipos de Seguridad
Manpower de Chile S.A.
Metlife Chile Seguros de Vida S.A
Mitsubishi Chile Ltda.
Mitsui Chile Ltda.
Moly-Cop Chile S.A
Occidental Chemical Chile Ltda.
Peugeot Chile S.A
Productos Gillette Chile Ltda.
Reckitt Benckiser Chile S.A.
Sanofi Pasteur S.A
Semillas Pioneer Chile Ltda
Shell Petroleum Co
Sodexo Chile S.A.
Telmex Chile
Texaco Chile S.A.C
Unisys Chile Corporation
Warner Music Chile S.A.
Xerox de Chile S.A

Empresas que NO respondieron el cuestionario

BBVA.
Biwater Supply S.A.
Brenntag Chile Ltda.
Bressler alimentos S.A

C.D.E. Chilean Mining Corp.
Cargill Chile Ltda.
Caterpillar
CELA Cosméticos S.A.
Cemento Polpaico
Cía. de Seguros Consolidada
Cía. Minera El Indio
Cisco System
Citibank Corredores de Seguros
Citicorp Chile Adm. General de Fondos
Citigroup
Citroen Chile S.A.C
Claro Marsh & McLennan S.A.
Coca Cola de Chile S.A.
Colegio Internacional Preparatoria
Computer Associated
Computer Associated de Chile
Cosesa Cobre Cerrillos S.A.
Cosméticos Avon S.A.
Chiquita
Christensen Chile SA
Daewoo Motors Chile S.A
Del Monte Fresh Produce Chile
Deloitte & Touche Soc. de Auditores
DHL. World Express Chile Ltda.
Diners Club International
Dole
Dow Química Chilena S.A
Dresdner Kleinwort Wasserstein
EFCO
Elecmetal
EMI Odeón Chilena S.A.
Empresa de Servicios Sanitarios del Bío Bío

Empresa Minera B.H.P. De Chile Inc.
Endesa
Ericsson
Esso Chile
Evercrisp S.A
Eveready
Falk Service Corporation Chile
Fedex USA
Ferrocarril Antofagasta a Bolivia
Ferrovial Agraman Chile
Foster Wheeler Chile S.A.
Geotec Boyles Bros. S.A.
Glaxosmithkline Chile Farmaceutic S.A
Goodyear de Chile S.A.I.C
Hamburg Sud Columbus Line Chile
Health Corredores de Seguros
Heidrick Struggles de Chile Ltda.
Hertz Rent a car
Hilti Chile Ltda.
Hotel Crowne Plaza
Hunter Douglas Chile S.A.
Hyatt Regency Santiago
Iberia Líneas Aéreas de España
IBM de Chile S.A.C.
Impresora y comline Publiguías S.A.
ING
Ingersoll Rand Chile Ltda.
Inspectorat Griffith S.A.
INTEL Technology de Chile
Interamericana Compañía de Seguros
International papers Chile S.A.
Johnson y Johnson de Chile S.A.
JP Morgan Chase Bank

Kodak Chilena S.A.F.
Kvaerner Metals
Laboratorio Wyeth Inc.
Lanier de Chile S.A.
Leo Brunett Chile Publicidad
Lexmark International de Chile LTDA.
Líneas Aéreas Varig S.A.
Lloyd Aéreo Boliviano
Lloyd's Register Of Shipping
Maclrens Topllis Chile
Mapfre Cía. de Seguros Generales
Marriot
Mastercard
Mc cann Erickson S.A. de Publicidad
Mc Donald's
Mc Graw-hill
Merk
Merk S.A.
Microsoft Chile S.A.
Mincom Internacional Servicios Computacionales
Minera Teck Cominco Ltda.
Motorola
Movistar
NAI (Macafe)
National Starch
NEC Chile
Nestlé Chile S.A
Nike Chile S.A.
Nipon Mining
Nippon Suisan Kaisha Salmones Antártica
Northcote Ogivily y Mather Estados Unido
OHL
Ondeo Degrémont

Orica Chile S.A.
P&O Nedlloyd
Packard Bell
Petroquímica Dow S.A.
Pfizer Chile S.A.
Phelps Dodge Mining Services Inc.
Phillips chilena S.A.
Pricewaterhouse
Provida Internacional
Puma Chile S.A.
Quebecor Printing
Ready Mix S.A.
Royal & Sun Alliance Seguros
Savory División de Producto H.C.
Scotiabank
Schering Plough Cía Ltda.
Seminis S.A.
Sika S.A Chile
SKM Consultores Ltda.
Soluziona S.A
Sonda S.A.
Sony Music Chile Ltda.
Telefónica CTC Chile
TRES M (3M)
Tyco Electronics Chile Ltda.
Unilever
Universal Trading S.A

VII. TRABAJO DECENTE: UNA PROPUESTA QUE OTORGA SENTIDO Y SOPORTE CULTURAL A LA NUEVA ERA DEL MUNDO DEL TRABAJO.

Por Guillermo Campero

Sociólogo - Consultor OIT en materia de políticas públicas

Malva Espinosa, en su trabajo sobre las multinacionales en Chile, su último texto, nos ofrece como siempre, una reflexión lúcida sobre los temas que observa en su investigación. Tener la oportunidad de participar en la iniciativa de publicar su texto y, a propósito de éste contribuir con algunas ideas que lo acompañen, es un privilegio que agradezco sinceramente.

He tomado el tema del Trabajo Decente, la noción que ha desarrollado la OIT, pues esta cuestión me parece que fue una de las grandes inquietudes de Malva en su producción intelectual y en su preocupación vital por el mundo del trabajo.

Desde esa memorable reunión, a inicios de los `80, organizada por CLACSO, en que ella participó viniendo desde Ecuador, percibí que su inquietud por la dignidad del trabajo y los trabajadores fue el centro de su pensamiento y de sus sentimientos.

Por ello, he querido reunir en este documento algunas de las ideas que he tratado de elaborar en diferentes trabajos sobre el sentido profundo que implica pensar el trabajo desde una perspectiva cultural y ética. Perspectiva que, creo, recoge la formulación de la OIT ya mencionada.

Sobre todo, me motiva el hecho que nuestras conversaciones en el último tiempo tuvieron mucho que ver con el tema de los grandes cambios socio culturales, económicos y tecnológicos que estábamos viviendo y acerca de cuál era o debía ser la perspectiva cultural que permitiera reponer al trabajo en el centro del desarrollo de nuestras sociedades.

Comentábamos que las grandes transformaciones históricas que han dado lugar a nuevas formas de sociedad han tenido siempre el desafío de construir un “ethos cultural”, que otorgue sentido a la vida económica y social. Un “sentido común”

compartido en lo fundamental que, admitiendo las diversidades, configuran un cierto código social respecto del presente y del porvenir en gestación.

Y, pensando en ello, tengo la impresión que la noción de Trabajo Decente, tal como ha sido definida por la OIT apela, en definitiva, a una noción valórica y ética que busca identificar precisamente una perspectiva cultural que oriente y otorgue sentido a las profundas transformaciones del mundo del trabajo. Pero no es una perspectiva cualquiera, se trata de una cuya proyección es ser un factor constitutivo y constituyente y no subordinado de las posibilidades de progreso que puede ofrecer la “nueva economía” y la innovación tecnológica que acompañan el proceso de globalización.

Así, como a nivel macro social, una mayor igualdad es condición de la libertad individual y colectiva (Bobbio, N. 1995), el Trabajo Decente lo es también para que la globalización, el nuevo orden económico mundial y la revolución técnica se constituyan genuinamente en desarrollo avanzado y civilizatorio. Éste es, en nuestra opinión, un punto de vista conceptual central para afianzar la congruencia necesaria entre Trabajo Decente y Desarrollo en el marco de las realidades de un mundo globalizado.

De allí entonces, que debiéramos considerarla no sólo como una noción a partir de la cual se deriven puramente regulaciones normativas o el “aggiornamiento” de aquellas que parecen desactualizadas. Si bien el papel normativo está en la esencia del mandato institucional de la OIT, la potencialidad del concepto de Trabajo Decente va bastante más allá.

Por ello, como lo mencionamos antes, el Trabajo Decente, no es la “contraparte social” de la modernización en curso o su “conciencia crítica”. Es un factor central de su posibilidad.

Es desde esta perspectiva que quisiéramos reflexionar acerca de cómo abordar los impactos sobre el mundo del trabajo generados por la globalización, la nueva economía y la innovación tecnológica y cómo enfrentar las brechas del empleo, de los derechos, la protección social y el diálogo social, considerando las cuestiones de congruencia entre los postulados del Trabajo Decente y el nuevo orden económico y las oportunidades de llevar adelante políticas coherentes con estos propósitos.

No pretendemos un análisis exhaustivo de todos estos temas, lo que excede con mucho nuestras posibilidades. Nuestro aporte intentará solamente identificar algunas líneas conceptuales y de política que nos parecen relevantes y que pueden contribuir a diseñar respuestas más elaboradas.

7.1. El trabajo decente es productivo

La experiencia de muchos de los países avanzados económica y socialmente nos muestra que la productividad, que es la base de la competitividad, es lo que hace necesario el Trabajo Decente. Sin valoración del capital humano, como lo está mostrando la mayoría de los países exitosos, no es posible competir en el mundo del conocimiento. Esto es lo que hace que las empresas genuinamente modernas inviertan cada vez más en la gente. Ellas han descubierto que los costos de no hacerlo pueden ser tales que su propia existencia esté en riesgo. Trabajo Decente y las exigencias de la nueva economía y la innovación tecnológica se demuestran así fuerzas sinérgicas y no opuestas.

Aquí se encuentra, como ya señalamos, una base conceptual y empírica que debe convertirse en una “idea fuerza” para responder a la interrogante acerca de la congruencia entre los postulados del Trabajo Decente y su viabilidad en el nuevo orden económico mundial.

7.2. El trabajo decente es un motor de la gestión moderna de la empresa

Productividad y competitividad sustentadas en trabajo dotado de competencias polivalentes, involucrado en los procesos, capaz de producir y aplicar conocimiento innovativo, reconocido y adecuadamente retribuido, exige cambiar la cultura de gestión, pasando de estructuras autoritarias, centradas en el control, a estructuras participativas basadas en la confianza.

Es ya crecientemente una convicción, en las empresas y países avanzados, que cuando se compite en mercados innovadores, una gestión verticalista, que privilegia la mano de obra barata, poco calificada, inestable y sin incentivos para desarrollar su creatividad y experiencia, constituye un “ahorro” con retornos negativos en una economía global, tecnológicamente compleja y en cambio permanente.

Esta condición de renovación cultural de los modos de gestión es sustantiva a la competitividad y puede contribuir a superar la “brecha de los derechos”, pues ellos se identifican progresivamente como una inversión en confianza entre las partes y en la formación de una base de capital humano necesario para las exigencias de inserción exitosa en esa economía global. La formulación del Trabajo Decente tiene entonces también aquí un amplio espacio de aplicación.

Lo importante en este ámbito es la capacidad que logre la perspectiva del Trabajo Decente, en términos de los derechos, de identificar las nuevas formulaciones y contenidos que éstos requieren para ser pertinentes a las realidades laborales emergentes. El bien protegido -los derechos- es una exigencia permanente, pero sus contenidos y formas de regulación pueden requerir innovaciones para ser eficaces en el actual mundo del trabajo. Éste es un desafío para el papel normativo de la OIT y para la conceptualización jurídica sobre las relaciones de trabajo.

La observación atenta de lo que podríamos llamar “la jurisprudencia” empírica que se ha desarrollado en las empresas exitosas en materia de regulación de derechos, puede ser una fuente de alto interés para la innovación normativa a la que hemos hecho referencia.

7.3. El trabajo decente es un capital de movilidad social

La capacidad de los trabajadores de adquirir y aplicar conocimiento innovativo es un capital que favorece la productividad y la competitividad de la empresa y genera el compromiso de aquellos con ésta. Pero es también un capital del trabajador que no puede ser completamente apropiado por la empresa, pues constituye también un capital personal del trabajador, una reserva necesaria a su movilidad profesional. Por ello, el Trabajo Decente permite crear valor para la empresa y para el trabajador, quien aumenta así su capacidad de negociación y de circulación en el mercado de trabajo.

En otras palabras, aumenta sus oportunidades de “empleabilidad”, factor fundamental de sus oportunidades de progreso en economías con alto nivel de movilidad laboral.

Potenciar este capital de empleabilidad, sustentado en el dominio de conocimiento innovativo por el trabajador, es otro factor en el cual el Trabajo Decente puede

encontrar oportunidades de formular acciones y políticas para superar la “brecha del empleo”, tanto en el mercado interno de las empresas como en el mercado de trabajo en general.

Si bien una masa crítica de capital humano competente y con estabilidad es fundamental para las empresas, el Trabajo Decente no debiera centrarse sólo en la estabilidad como el indicador de sus mediciones. Debiera también considerar la capacidad de las economías de ofrecer oportunidades para que los trabajadores se movilicen en el mercado de trabajo dotándolos de las competencias y conocimientos que les otorguen mejores capacidades de negociación, es decir de empleabilidad en ese mercado. De lo contrario, podríamos encontrarnos con la paradoja que una economía con uno o varios sectores laborales estables, pero con un alto desempleo, producto de costos de ingreso a empleos excesivamente protegidos para el nivel de desarrollo relativo de esas economías, pueda ser considerada en una posición superior de aplicación del Trabajo Decente. Superior, respecto de otra economía que ofrezca mayores oportunidades de empleo y movilidad en el mercado de trabajo con niveles de protección obviamente garantizados, pero eventualmente más acordes con su nivel de crecimiento y capacidad de inversión.

Éste es un punto sensible, pues exige distinguir claramente entre empleos precarios y empleos de calidad. La excesiva flexibilidad de los mercados de trabajo tiende a generar precariedad, pero la excesiva rigidez puede producir también una dualización entre conjuntos de trabajadores bien empleados, que a menudo generan defensas corporativas de su condición y, conjuntos amplios de trabajadores que permanecen en la informalidad o el desempleo abierto.

7.4. El trabajo Decente constituye una fuerza para generar una institucionalidad económica y laboral apropiada a las nuevas realidades del orden social emergente

Como hemos señalado, potenciar los efectos virtuosos de la globalización y la innovación tecnológica exige una regulación que asuma una perspectiva estratégica de largo plazo. Ello, en términos de la profundidad, ritmo y armonización de la aplicación de la llamada Nueva Economía con las condiciones de desarrollo relativo de las sociedades, sus culturas laborales, sociales, institucionales y sus potencialidades y ventajas comparativas de inserción en la economía global.

La apertura indiscriminada de las economías, la incorporación puramente casuística de tecnologías y la flexibilidad como instrumento de adaptación cortoplacista, centrada en la rebaja de costos, entre otros procesos conocidos, sobretodo en economías de bajo nivel de desarrollo relativo, es una modalidad primitiva de inserción en el nuevo orden económico mundial.

Sus resultados han sido a menudo negativos y no han generado crecimiento económico estable, empleo de calidad y menos aún una real capacidad competitiva. Por el contrario, han dado lugar a mayor dualización entre sectores muy minoritarios que acumulan riqueza y mayorías que se empobrecen y quedan marginados de oportunidades. Los países quedan subordinados a los poderes económicos internacionales y pierden capacidad de autonomía.

Por ello, la gestación de una institucionalidad nacional y supranacional que garantice regulaciones razonables para el intercambio económico, la difusión, acceso y uso de las tecnologías y el funcionamiento de los mercados laborales a nivel local e internacional se ha convertido en un requerimiento de la mayor importancia.

Sin duda hay un rezago y un déficit de instituciones de cooperación para configurar mercados abiertos, competitivos, y de acceso equitativo. Pero esa falla, que favorece inicialmente a las grandes empresas establecidas, está siendo abordada en todo el mundo, por los mismos mercados emergentes. También por los Estados, los organismos multinacionales, las sociedades civiles y los privados, en un giro necesario hacia la institucionalización de regulaciones que aseguren la equidad en los accesos a los mercados, para lograr la estabilidad y la sustentabilidad del sistema (OIT, 2001).

Las iniciativas de construcción de espacios regionales y subregionales, los tratados bilaterales y multilaterales gestados en los últimos años, pese a sus insuficiencias, tienen la virtud de promover una cultura de cooperación y de protección frente a la globalización primitiva. Son formas de limitación de los poderes fácticos y de afianzar la formación de decisiones con base en criterios de democratización y equidad.

La propuesta del Trabajo Decente, al enfatizar el diálogo social y la cooperación es un factor poderoso para impulsar esta institucionalidad. Por ello, su papel no se reduce a promover su aplicación al nivel micro económico o nacional. Más aún,

probablemente su difusión en las instancias internacionales a todos los niveles sea una condición de su viabilidad en las empresas y países.

La superación de la “brecha de la protección social”, uno de los puntos claves de la formulación del Trabajo Decente, es un tema que requiere consensos conceptuales y normativos que alcancen vigencia internacional. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo que ha planteado la OIT son también parte de estos consensos a lograr (OIT 2000).

Lo anterior es particularmente importante para los países con instituciones normativas débiles o insuficientes. La gestación de consensos normativos supranacionales puede con seguridad jugar en estos casos un papel muy significativo. Del mismo modo, los países y economías avanzadas, como lo están haciendo las de la Unión Europea, pueden incorporar estos criterios en sus relaciones de intercambio con las economías menos desarrolladas. En este caso la institucionalidad internacional debe velar porque ellas sean condiciones apropiadas a esas economías y no utilizarlas como formas de proteccionismo unilateral.

El Trabajo Decente tiene aquí una oportunidad y un desafío para la formación de una nueva cultura económica y laboral que contribuya a que éste se constituya en un objetivo universal y en definitiva en un “programa de desarrollo” (OIT, 1999, 2001). Para ello es preciso lograr implantar la convicción que la Nueva Economía sólo puede ser exitosa y alcanzar legitimidad si asume sus postulados como requisito constitutivo de la posibilidad de progreso que puede ofrecer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bobbio, Norberto. 1995. Derecha e Izquierda, Razones y Significados de una Distinción Política. Madrid. Taurus.

OIT 1999. Trabajo Decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra.

OIT 2000. Su voz en el trabajo, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión, Ginebra.

OIT 2001. Reducir el Déficit de Trabajo Decente: un desafío global. Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión.

MULTINACIONALES Y TRABAJO DECENTE

En homenaje a Malva Espinosa

¡Un Justo reconocimiento por su aporte a las Ciencias Sociales del Trabajo!

Por María Ester Feres N.

Abogada

Ex Directora del Trabajo

“Las Multinacionales operando en Chile”, el último trabajo de Malva Espinosa y núcleo central de esta publicación, es una más de sus valiosas contribuciones a los esfuerzos por aprehender y resituar la problemática del trabajo en la nueva era del capitalismo global.

Sus preocupaciones, desde la sociología del trabajo y con alta valoración de los enfoques multidisciplinarios, la llevaron a estudiar y analizar los más diversos problemas socio - laborales: desde aquellos de gran complejidad teórica y de clara significación estratégica, hasta los otros más concretos y cotidianos que experimentan, en situaciones y coyunturas específicas, los trabajadores y trabajadoras, el sindicalismo y la mayoría del mundo social.

Con gran lucidez intelectual, Malva contribuyó a incrementar el acervo de conocimientos y a enriquecer las reflexiones desde las Ciencias Sociales del trabajo sobre los nuevos desafíos políticos, sociales y laborales que conlleva el complejo tránsito hacia una Nueva Economía. Paralelamente, con la rigurosidad profesional que la caracterizó, supo diferenciarlos de aquellos otros fenómenos generados y/o agravados por el pensamiento ideológico determinista y hegemónico de corte neoliberal que se ha impuesto en la conducción de estas primeras décadas de ajuste estructural y de apertura económica de los Estados nacionales.

Quienes tuvimos la oportunidad de trabajar estrechamente con ella en los últimos años pudimos percibir -quizás más claramente que otros- la diversidad y la riqueza de su quehacer. No cabe sino resaltar sus capacidades y aportes, en particular, en los diagnósticos realizados sobre los más diferentes aspectos de las relaciones laborales, y dentro de ellos, en especial, la creación y consolidación de la ENCLA (Encuesta de Coyuntura Laboral de la Dirección del Trabajo), dirigiendo sus cuatro aplicaciones.

De ese modo, preocupaciones tan variadas, pero siempre con un eje común, tales como: la dignidad del trabajo y del trabajador(a); la importancia y la centralidad de éste en la vida de las personas; la necesidad de innovar en los mecanismos de protección frente a los nuevos paradigmas emergentes en una economía global; la profundización de la democracia; el rol del diálogo social; el ejercicio integral de la ciudadanía, tanto en su dimensión individual como organizativa; la necesidad de un gran acuerdo nacional sobre el trabajo decente; el respeto a los derechos laborales fundamentales; la recuperación, también reformulada, del rol del Estado, etc., concentraron su interés permanente.

De sus afanes, inquietudes y aportes da cuenta su prolífera producción intelectual; adicionalmente, ésta deja traslucir con nitidez su consistente compromiso social y político; es decir, su voluntad de contribuir a las definiciones que los actores laborales, sociales y políticos debían adoptar en pos de construir una sociedad más justa, integrada e igualitaria, una globalización socialmente más equitativa.

Ese compromiso por un mundo mejor al que Malva aspiraba se sintetiza quizás, en lo que la OIT define como “Trabajo Decente”; el cual, en palabras de su Director General, se expresa en el “reconocimiento del trabajo decente como un objetivo global, entendiendo, por tanto, que todos los hombres y mujeres del mundo aspiran a conseguir un trabajo productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad”²⁷; eso es, sobre la base del respeto de sus derechos en el trabajo, el acceso a empleos dignos, la protección social, la proscripción de las discriminaciones y el diálogo social.

VIII. EMPRESAS MULTINACIONALES Y TRABAJO DECENTE: UN PAR DE TÓPICOS DE INTERÉS PARA LA REFLEXIÓN

INTRODUCCIÓN

El estudio de Malva Espinosa, sobre el funcionamiento de las empresas multinacionales (EMN) en Chile -como insumo para un Informe Gubernamental requerido por la OIT- implicó iniciar el análisis de un fenómeno aún no abordado por el Gobierno desde sus especificidades laborales y sociales. Si bien, diversas investigaciones

²⁷ “Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015”. Brasilia, Mayo 2006.

del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y parte importante de su quehacer operativo se entrecruzan con el tema, éste no constituye una línea definida ni desagregada de trabajo e investigación. Por ello, la generación de un registro especial en las bases de datos de los sistemas operativos que permita identificar y hacer un seguimiento de las EMN, constituye una de las propuestas del estudio. El desarrollo de un campo específico de conocimientos sobre estas empresas, presenta sin duda interesantes proyecciones y sinergias con otras actividades internas, en especial de complementariedad con otros estudios de la Institución²⁸.

De igual modo, la generación de una base de datos sobre las EMN, la que a su vez constituye un producto específico de la investigación, se podría retroalimentar con los diversos e interesantes estudios sobre subcontratación y encadenamientos productivos que se vienen realizando; ayudaría igualmente en la identificación de estrategias de competitividad sobre la base de bajos costos laborales que estuviesen utilizando algunas empresas de capitales transnacionales en sus operaciones en Chile.

Como plantearé más adelante, las cadenas productivas como cadenas de generación de valor constituyen uno de los signos distintivos del funcionamiento de las EMN en la economía internacional; así, conocer empíricamente cómo el fenómeno se manifiesta en nuestro país desde la dimensión del respeto de los derechos humanos fundamentales en el trabajo y en condiciones de trabajo decente, es de la mayor relevancia. Ello, porque como ya se explicitará, la gran interrogante que subyace o más bien, que provocan nuestras reflexiones es ¿Cómo ligar eficazmente el funcionamiento de las empresas multinacionales con el respeto de los derechos humanos fundamentales y el trabajo decente?²⁹.

De ese modo, cuando recibí el Informe Final del trabajo de Malva, de diciembre del 2005, que se presentó como un borrador para la discusión en la que ella no

²⁸ Entre otros, el realizado por el Departamento de Estudios de la D. del T. sobre “Responsabilidad Social Corporativa: Alcances y potencialidades del principio en materia laboral”. Cuaderno de Investigación N° 25.

²⁹ Un antiguo proyecto para la generación de indicadores de trabajo decente por sectores de actividad y por cadenas productivas, en el que precisamente estuvo trabajando Malva y que contó con el apoyo técnico de la OIT de Lima, quizás podría ser retomado dentro del campo de estudios de la EMN.

alcanzó a participar, y, se me solicitaba que escribiese un artículo complementario para incluirlo en una publicación en su homenaje, sentí que era la oportunidad para explicitar algunas reflexiones sobre el tema.

En su lógica analítica, ella comienza identificando y caracterizando la inserción de las empresas multinacionales en Chile a través de la Inversión Extranjera Directa (IED); relaciona su ingreso con los distintos períodos históricos y lógicamente, con los estímulos y liberalidades -directas e indirectas- que otorgaba y de los que dispone actualmente el Estado para la atracción de estas inversiones. Continúa su diagnóstico analizando si ésta IED se expresa principalmente en adquisiciones de activos o en la generación de nuevas actividades productivas y, entrega antecedentes respecto de los sectores de actividad en la que ésta se concentra. Complementa su estudio con la construcción de una base de datos y con una encuesta que envía a las empresas, a fin de obtener información y así poder medir las distintas variables laborales que incluye la “Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social” de la OIT (1977).

Entre muchas otras reflexiones que genera su lectura resalta la reticencia de gran parte de las empresas a entregar información, ni siquiera, como en este caso, cuando le es solicitada por un ente público; el porcentaje que efectivamente responde es tan pequeño, que dificulta incluso el realizar proyecciones a un universo ya limitado de empresas como el que se considera en la muestra y en la base de datos en construcción, en tanto se desconoce el número real de empresas multinacionales que directa o indirectamente operan en el país.³⁰

³⁰ La identificación de los montos de inversión y el de operaciones comerciales en las que participan las corporaciones multinacionales, es dificultoso incluso para las economías de los países desarrollados, en particular cuando no se trata de inversión extranjera directa. El Comité de Programa Estadístico de la Unión Europea constituyó una Comisión para que evaluara los efectos de la mundialización en los diferentes campos estadísticos. En su Informe, la aproximación conceptual al fenómeno se define “como la existencia de interacciones entre empresas implantadas en diferentes países y ligadas por vínculos más fuertes que los debidos a las simples transacciones comerciales, así como las consecuencias socio-económicas de dichas interacciones”. Una de las principales conclusiones del citado informe fue la necesidad de tomar en consideración la unidad grupo de empresas, como herramienta básica para el análisis estadístico de la globalización. Ver, “Los grupos de empresas del DIRCE. Análisis de la globalización bajo la óptica de los registros de empresas. Resultados estadísticos 2002. Madrid. Febrero 2003.

No obstante, a pesar del carácter preliminar de este estudio, y quizás precisamente por ello, se podría abrir un interesante campo de análisis, de investigación y también de posibles interacciones y diálogos entre el Gobierno y los interlocutores sociales, al igual que sucede desde hace ya un tiempo en la experiencia internacional³¹.

Existiendo una diversidad de tópicos y formas de aproximarse al fenómeno que nos ocupa, centraremos nuestras reflexiones, en particular, en la exigencia de una nueva institucionalidad normativa y regulatoria de las relaciones laborales; esta exigencia, objetiva y ética, deriva del paso desde una economía basada fundamentalmente en la producción para mercados internos, a otra en que el funcionamiento del capital financiero opera en términos mundializados, utilizando mercados, tanto de producción, de distribución como de consumo, de carácter internacional.

De ese modo, la hipótesis central que nos planteamos es que: “El funcionamiento global del capital en una economía de mercado, la que opera a su vez de manera cada vez más internacionalizada, exige de una nueva institucionalidad y de un nuevo marco normativo en materia socio - laboral, a fin de regular eficazmente las relaciones de producción, en particular entre el capital y el trabajo”.

En tanto las corporaciones financieras multinacionales se han constituido, junto con otros actores, en los principales agentes y beneficiarios de este nuevo orden económico mundial, intentaremos que nuestro breve análisis gire fundamentalmente en torno de estos nuevos conglomerados económicos.

Considerando esta parte como introductoria, a continuación, en un segundo acápite, nos ocuparemos de unas básicas e imprescindibles puntualizaciones en materia conceptual, en especial sobre los cambios tecnológicos, la globalización, los encadenamientos productivos y las nuevas estrategias de acumulación. En un tercer acápite abordaremos los fundamentos de los sistemas regulatorios nacionales; las

³¹ La experiencia europea, la firma de un acuerdo de cooperación entre la UE y Chile, la suscripción de parte del Gobierno de Chile de las Directrices de la OCDE, y la experiencia progresiva de Acuerdos o Convenios Marcos entre las Federaciones Internacionales y las EMN de origen europeo, constituyen un excelente referente para un trabajo gubernamental. Otro referente interesante podría darse en el marco del Acuerdo Comercial y con la Cláusula Laboral del TLC con USA. Con seguridad, en los esfuerzos en este campo, se contaría con la entusiasta cooperación de la OIT.

dificultades que éstos enfrentan ante los nuevos paradigmas productivos; el actual marco legal internacional en que operan estas empresas; las dificultades de diverso orden para su regulación y las respuestas alternativas que se han ideado como opción anti normativa. Esperamos que del conjunto de las reflexiones emane claramente la necesidad y factibilidad de generar un nuevo marco regulatorio internacional, así como el rol estratégico e insustituible de la OIT en su formulación y en el control y seguimiento internacional de las políticas laborales y sociales. Para concluir, en un último acápite se plantearán algunas conclusiones, reflexiones e interrogantes finales.

Por el carácter del artículo, el que pretende ayudar a provocar una discusión, sobre ideas que consideramos centrales y casi previas para abordar la compleja y estratégica problemática que representan en la actualidad las empresas transnacionales, nos permitiremos algunas reflexiones muy personales, haciendo abstracción de experiencias o casos concretos de la realidad nacional; nos limitaremos, además, a un cierto enunciado de ideas, bastante debatibles por cierto, tratando de darles una estructura simple y esquemática.

IX. ALGUNOS ANTECEDENTES Y CONCEPTOS

9.1. Antecedentes históricos

No se discute que el surgimiento de empresas multinacionales es un fenómeno antiguo que se origina en el comercio internacional y que se traduce en una progresiva división internacional del trabajo. Hay coincidencia en destacar su proceso evolutivo, la importancia que adquiere durante el período de expansión económica de la post - guerra, y el cambio cualitativo y profundo que se genera con la revolución científico técnica, la informatización y el desarrollo de las tecnologías de la información.

Este proceso evolutivo se inscribe entre los fundamentos para la creación de la OIT (1919), de la Organización Internacional de Comercio (1948) y de la UNCTAD (1964).

En 1974, en las Naciones Unidas por una parte, se adopta “La Carta de Derechos y Deberes de los Estados”; por otra, el ECOSOC creó el Centro de empresas transnacionales y la Comisión sobre las empresas transnacionales, a fin de elaborar

una “Serie de recomendaciones que, tomadas en conjunto, representarían un código de conducta para las empresas transnacionales”³².

La expansión industrial de post guerra se debió, fundamentalmente, a procesos empresariales por incrementar la demanda de consumo, acercando sus unidades productivas a nuevos mercados potenciales; así, durante los decenios de 1960 y 1970, la subcontratación se fundamentó específicamente en el desarrollo de economías de escala, para producciones estándar, de incremento en las magnitudes o cantidades de productos y de baja de costos por unidad producida³³.

9.2. Cambios económicos y productivos, contenidos y conceptos

Las transformaciones producidas con la revolución científico técnica, siguiendo a Castells, serían de orden económico y tecnológico. Ambas dimensiones caracterizarían la Nueva Economía, pasando ésta a ser informacional, global y de funcionamiento en redes³⁴.

El autor precisa conceptualmente el término “globalización”. Puntualiza la característica actual como la de una economía global, lo cual no sería lo mismo que una economía mundial o que una economía fuertemente internacionalizada. Señala que entre el 80% y el 90% de la mano de obra mundial trabaja en mercados locales. Las empresas globalizadas, que producirían entre el 40 y el 50% de la economía mundial, trabajan como una unidad en tiempo real a nivel planetario, y lo que ocurre es que “las actividades cercadas, nucleares de todas las economías, sí están globalizadas”. Entre ellas, fundamentalmente, el mercado de capitales³⁵, la información y la tecnología.

Respecto de esta última, existiría una gran asimetría y una creciente dependencia por el funcionamiento imperfecto de los mercados y por las regulaciones crecientes

³² Fauchère, Béatrice. “La responsabilidad social de las empresas”. www.revistafuturos.info/futuros_9

³³ Morcos, Jean Luis. “Subcontratación internacional frente a deslocalización”. Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo. ONUDI. 2004. www.onudi.org.

³⁴ Castells, Manuel. La Factoría (Octubre 1998). www.lafactoriaweb.com

³⁵ “Esta movilidad global e instantánea del capital es una actividad globalizada, y no es algo secundario que en una economía capitalista el capital esté globalizado”. *Ibid.*

sobre patentes intelectuales. Así, se ha generado un fuerte debate internacional frente a lo que algunos caracterizan como un proceso en que la disparidad de conocimientos y capacidad científica se concentra cada vez más en términos relativos, por países, por clases, por instituciones y por organizaciones. Los efectos de esta revolución tecnológica sobre la calidad de vida de la población se los apropiarán principalmente las grandes corporaciones y sus circuitos de distribución, en todo lo cual jugaría un rol fundamental el control irrestricto de los derechos de propiedad intelectual³⁶.

La principal característica objetiva de la nueva división internacional del trabajo se expresa empíricamente en los procesos de externalización y subcontratación, tanto en el ámbito de la producción de bienes como en el de la producción de servicios.

La robótica y la informatización incorporadas a los procesos de producción de bienes dinamizan la subcontratación industrial. En términos genéricos se la conceptualiza como una relación económica en virtud de la cual una entidad, el contratista, pide a otra, el subcontratista o proveedor que se encargue de la producción o ulterior elaboración de materiales, componentes, piezas o subconjuntos o la prestación de un servicio industrial, respetando las especificaciones que le establezcan. Se denomina “deslocalización” cuando la transferencia de funciones se realiza en el ámbito internacional, desde un país -sede de la matriz de la empresa- hacia otro de menor desarrollo, transferencia motivada principalmente por diferencias de costos.

La unidad de acumulación de capital y acumulación a nivel jurídico -en consecuencia de las acciones- es la empresa matriz; en cambio, quien emplea, contrata, da órdenes y desemplea es la red de empresas de subcontratación. Según Negri y Hardt, esta descentralización y/o deslocalización internacional “radical” de la producción se posibilita por los adelantos en telecomunicaciones y en las tecnologías de información³⁷.

Estudios de la Unión Europea señalan que los flujos anuales de inversión directa extranjera, mediante intercambios económicos y financieros, serían en la actualidad, diez veces mayor -en términos reales-, que a mitad de los años setenta. Se señala

³⁶ Foro sobre “Innovación, libertad y poder en la era de la información”. Simenon. Febrero 2005. www.kriptópolis.com.

³⁷ Negri, Antonio y Hardt Michael. “Imperio”. Paidós. Buenos Aires.2004.

que las grandes empresas se han involucrado en complejos procesos de reformas estructurales y organizativas para su expansión internacional. “Una consecuencia clara de esta evolución es que el lugar físico de la producción no es un hecho relevante a largo plazo”, en tanto las empresas eligen la implantación de sus centros de producción en función de las ventajas comparativas que oferten los distintos países. Las interacciones entre unidades establecidas en distintos ámbitos geográficos pueden ser consecuencia de distintos tipos de vínculos - control, propiedad, influencia notable, etc.; no obstante para fines estadísticos financieros “el concepto de control (total) es el más apropiado y por otra parte, permite identificar la cabeza de grupo de forma única y sin ambigüedad”.³⁸

Según la UNCATD (2004), a partir del desarrollo continuo de las tecnologías de información se estaría recién iniciando el proceso de una nueva división internacional del trabajo en el ámbito de la producción de servicios, lo que a su vez estaría generando una serie de actividades que en el pasado no podían ser objeto de comercio internacional, en tanto se producían y consumían en su lugar de origen; ello implica el surgimiento de una nueva industria de bienes intangibles e inmateriales que antes no existía³⁹.

9.3. Globalización, su comprensión, conducción y resultados

La gran mayoría de los estudios coinciden en plantear las potencialidades teóricas de la descentralización productiva, fundamentalmente por la eventual transferencia de tecnologías informáticas y de gestión desde las grandes hacia las pequeñas empresas.

En relación con las empresas transnacionales, las de los países del Norte (la gran mayoría) y de algunas emergentes en los países del SUR, se coincide que ya sea vía IED o con la mantención de un núcleo estable de contratistas, se posibilita la promoción de la especialización; se podría transferir y/o invertir en Innovación y Desarrollo (I+D); se generarían posibilidades de desarrollo y de nuevos mercados para pequeñas y micro empresas; y, se contribuiría a la generación de empleo en las economías de la periferia (o países huéspedes).

³⁸ Ver Supra. Nota 4.

³⁹ “División Internacional del Trabajo en la Sociedad del Conocimiento”. Centro de Teletrabajo y tele información. Abril 2005. Ver www.caminandoutopias.org.ar

Que estas deslocalizaciones y encadenamientos productivos de las transnacionales no estarían produciendo los efectos positivos esperados, ni en sus países de origen ni en los países periféricos, se constata -con énfasis distintos- por las más diversas entidades intergubernamentales, académicas, de la sociedad y del mundo del trabajo (sindicatos, y pequeños y micro empresarios).

El Informe de la Reunión de Expertos sobre el impacto de la IED en el Desarrollo (UNCTAD.2005) expresa preocupaciones por los insuficientes resultados positivos de la IED en los países periféricos. El Centro de Gestión de Operaciones de la Universidad de Wharton (USA)⁴⁰, en sus publicaciones de análisis de distintos especialistas en gestión empresarial, constata que en la gran mayoría de estas corporaciones el criterio prioritario para invertir y externalizar en países del Sur es el ahorro de costos, el que podría llegar, e incluso superar, el 50% en relación con sus países de origen.

En un artículo en la Revista Trabajo N° 47 de la OIT⁴¹, se señala que la principal atracción para la subcontratación en el extranjero es la reducción de costes; entre los antecedentes que se entregan, destaca el de un artículo de un periódico británico (2001) según el cual los trabajadores de centros de llamada de la India obtenían \$3.800 versus \$19.000 de un trabajador británico; en datos más recientes, ejecutivos de una empresa de la India calculaban un ahorro de costos entre 40 y 60% si las empresas del Norte se instalan en su país. Estos antecedentes no significan desconocer los beneficios (aunque no los esperados) de estas nuevas actividades económicas para los amplios sectores de pobreza de la población hindú. Sin embargo, el dato más impactante que se contiene en el artículo que mencionamos, es una información sobre subcontratación mundial publicada en el CIO Magazín de Washington, en la que se señala la lista de países que estarían preparados para competir por lugares de trabajo aún más baratos⁴².

De otra parte, el tan utilizado término de “globalización” se encuentra lejos de constituir un concepto unívoco. Existe una creciente elaboración de análisis y

⁴⁰ “Ya es hora de hablar claro sobre el outsourcing”. www.wharton.universia.net.

⁴¹ “La Subcontratación de la TI se globaliza. www.ilo.org/public/spanish

⁴² Todas estas informaciones no provienen de la OIT ni de los sindicatos sino de organizaciones y entidades que aceptan y algunas se felicitan, del modelo de funcionamiento actual de la economía mundial.

reflexiones desde el campo de las Ciencias Sociales que se ocupan del tema. Salas (2003)⁴³, desde un enfoque filosófico intercultural, enfatizando la necesidad de elaborar nuevas categorías, más precisas y críticas y acordes a la realidad latinoamericana, distingue entre “globalización como proceso” y “globalización como ideología”⁴⁴. La primera, a su juicio, sería “simplemente reconocer que hoy día en el mundo en el cual habitamos hay una serie de tendencias y nuevas realidades socio económicas, políticas, jurídicas y culturales que están promovidas por las grandes transformaciones que sufre la recomposición del capitalismo internacional (...). Es reconocer que vivimos un mundo interdependiente, donde efectivamente las relaciones ya no se dan exclusivamente al interior de un Estado o Nación, que los procesos socio - económicos y las culturas se internacionalizan”.

La “globalización como ideología” la relaciona con la idea del “pensamiento único”; es decir, que: “El único tipo de desarrollo que tienen los países en el mundo es el que está asociado a la evolución de una nueva fase del capitalismo internacional tal como les interesa a ciertas empresas transnacionales y Estados, ni siquiera vamos a considerar la ideología del “capitalismo salvaje” cuyas expresiones nefastas las hemos visto muy claro en Chile en estas últimas décadas y en otros países de América Latina”. A partir de otras tesis desde el mismo enfoque, concluye señalando que todas ellas se sintetizan en “una tesis central acerca de la necesidad de la elaboración de una ética intercultural”⁴⁵.

Finalmente, nos parece de interés reproducir sólo un par de opiniones, de las múltiples existentes, sobre las políticas impuestas por los organismos financieros internacionales a los países de la periferia, como requisitos para que ellos puedan acceder a la cooperación internacional para el desarrollo.

⁴³ Salas A, Ricardo; exposición presentada en calidad de profesor visitante de la Universidad Católica de Lovaina, La Nueva, (SCO-UCL) en el Seminario organizado en Bélgica, por el equipo interdisciplinario de investigación sobre América Latina. “Filosofía Intercultural, Globalización e Identidad. Reflexiones sobre el Desarrollo desde América Latina”. Febrero 2003. www.ucl.be

⁴⁴ Según señala, se trataría de un enfoque de U. Beck, muy aceptado en A. Latina.

⁴⁵ Un interesante artículo, cuya lectura se recomienda es el de Marina Juárez de Ortiz, doctora en filosofía y profesora de antropología filosófica en Argentina, titulado “Un desafío pedagógico: del discurso de lo global hacia un nuevo ethos multicultural”. www.unrs.edu.ar

La primera es del Director de la OIT (2005)⁴⁶, al referirse a la relación inversa que existe entre los porcentajes de crecimiento de la economía mundial y los de crecimiento del empleo. El Director expresa textualmente que: “Uno de los mayores errores del Consenso de Washington fue promover ajustes estructurales drásticos que no fueron acompañados por las correspondientes medidas de protección social. En muchos países en desarrollo, estos ajustes fueron muy dolorosos para la mayoría de la población”. Señala también su preocupación por la proliferación de “zonas francas”, calificándolas como ejemplos de políticas, en muchos casos impuestas, mal diseñadas, en tanto no consideran la maximización de los beneficios del comercio, conciliándolos con una reducción de los riesgos coyunturales.

La otra referencia es a la opinión de Castellanos, Presidente del Banco Central de Venezuela, en un foro sobre las responsabilidades éticas de las entidades financieras (2001); en el expresa que, no puede soslayar en su análisis las responsabilidades éticas de los organismos económicos multilaterales, en tanto más de la mitad de la población mundial y dos tercios de los países del orbe “carecen de un efectivo control propio y autónomo de sus políticas económicas, dependiendo de las contribuciones técnicas y materiales de esos organismos internacionales (...) Esta responsabilidad no es ajena a un orden internacional que agudiza las diferencias entre unos países y otros y, en consecuencia, tiene una profunda significación moral”⁴⁷.

9.4. A modo de conclusión

Lo que se pretende, con los contenidos tan generales expuestos, es explicitar ciertos supuestos en que basamos las reflexiones sobre marco regulatorio que se desarrollan a continuación, tales como:

1. Los cambios tecnológicos estarían configurando, si bien de manera muy diferenciada y en procesos de larga duración, un nuevo tipo de relacionamiento societario a nivel internacional, y al interior de las comunidades e individuos.

⁴⁶ “Alocución de apertura de Juan Somavía, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo ante el “Foro sobre las Dimensiones Sociales y del Empleo en un Régimen de Libre Comercio”. Turín, Italia. Mayo 2005.

⁴⁷ Castellanos, Diego. “Responsabilidades éticas de las Entidades Financieras”. www.gobernabilidad.cl

2. Las TIC posibilitan una reestructuración de la economía capitalista: de su organización productiva y de los mercados, pasándose así desde una configuración principalmente nacional a otra internacional.

3. La mayoría de estos cambios se han leído, principalmente, en clave económica y en función de los intereses de las grandes corporaciones económicas; y,

hasta ahora, si bien se constatan cambios, se ha impuesto una conducción no democrática, integrista y neoliberal liderada por estas corporaciones, por algunos pocos países del Norte y por los organismos financieros internacionales, posibilitando una nueva forma de acumulación capitalista, sin contrapesos, y haciendo recaer gran parte de sus costos en la población mundial.

X. DIFICULTADES Y NECESIDAD DE UN MARCO REGULATORIO

10.1. Fundamentos históricos

Desde los inicios del capitalismo, las elaboraciones teóricas del liberalismo político y las posteriores del liberalismo económico, son pilares fundamentales en la gestación y consolidación de la sociedad mercantil burguesa. Según Bobbio (1966), con la fundamentación filosófica del jus naturalismo y la teoría del contrato social se habría posibilitado “una verdadera revolución copernicana”, al invertir la perspectiva de análisis sobre el Estado desde el poder central del soberano a otra, desde los súbditos; así, junto con el término de los privilegios y vínculos feudales, se aportan los contenidos filosófico - políticos en el reconocimiento de una esfera progresiva de libertades de los individuos frente al Estado, la disposición libre de bienes y la libertad de intercambio (libertad económica), entre otras libertades⁴⁸.

Sin entrar a mencionar los múltiples factores que inciden en el nacimiento de la legislación laboral y social, seguiremos, por ser pertinente para nuestro análisis, a Sanguineti (2003)⁴⁹ cuando enfatiza la gran segmentación social que se genera como una de las “consecuencias naturales del funcionamiento de la economía capitalista”,

⁴⁸ Bobbio, Norberto. “Liberalismo y Democracia.” Pág. 16. Fondo de Cultura Económica. B. Aires. 1992.

⁴⁹ Sanguineti Raymond, Wilfredo. “La deconstrucción del Derecho de Trabajo de base nacional en la era de la globalización” www.chike.org

las que se comienzan a paliar recién a mitad del siglo XIX, con políticas y mecanismos reequilibradores de parte de los Estados. Se logra así una relación entre el Derecho, la política y la economía que permite “la conciliación entre la lógica económica del beneficio característica del sistema capitalista y la lógica democrática de la promoción de la igualdad entre los ciudadanos, propia de la forma política del Estado Social y Democrático de Derecho”.

Dos hitos marcan la consolidación del Derecho del Trabajo en las economías, en las relaciones laborales, y en los mercados de trabajo nacionales: El primero, es la creación de la OIT, como organismo intergubernamental, rector de políticas sociales y laborales, y con una función normativa: La de generar estándares laborales internacionales mínimos; ello, por consideraciones éticas, políticas y para garantizar una competencia económica leal, y no sobre la base de la explotación del trabajo humano y a su consideración como mercancía.

El segundo, se traduce en el reconocimiento del efecto y eficacia horizontal de los derechos humanos fundamentales, que se liga a la universalización de las libertades concebidas por el liberalismo político, y al reconocimiento de que estos derechos pueden ser violentados tanto por los Estados (eficacia vertical) como por sujetos privados, y en particular, con ocasión de la relación de trabajo.

Por la significativa relevancia de este avance civilizatorio, que hoy implícitamente se pretende desconocer, cabe reproducir algunas citas de autores y académicos de reconocido prestigio internacional. Según Antonio Baylos G. “en la sociedad industrial y post industrial la empresa se conforma en una de las más importantes y extensivas formas de dominio generadas por la sociedad civil”. Por su parte, el connotado tratadista, Otto Kahn-Freund señala que: “la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno”. Alain Supiot, uno de los más importantes laboristas a nivel mundial, afirma que “el trabajo (...) tras la desaparición de la esclavitud y la servidumbre, es también un punto de encuentro de la servidumbre y de la libertad, pues incluso entre hombres libres e iguales, el trabajo implica la organización de una jerarquía, el sometimiento de unos al poder de otros”⁵⁰.

⁵⁰ Todas las citas las realiza C. Melis, en su trabajo titulado “Derechos de ciudadanía y empresa: apuntes para una configuración dogmático – jurídica”.

Lógicamente, estas formulaciones surgen hace más de 50 años⁵¹, como construcciones jurídicas para la protección de trabajadores y trabajadoras, en situación de subordinación y dependencia; ello, en el marco del funcionamiento de mercados nacionales, con sistemas de producción orientados fundamentalmente al consumo interno, con Estados relativamente fuertes y autónomos, que disponían de mínimos instrumentos y capacidades para conciliar el afán de lucro capitalista con las necesidades y derechos humanos fundamentales de su población trabajadora.

La aparición y rápido desarrollo de las TIC permite y promueve la reconfiguración de los sistemas productivos, los que superan con creces los límites nacionales, disminuyendo en proporción importante las capacidades y los ámbitos de regulación, eminentemente territoriales, de los Estados.

Sin embargo, más allá de los cambios objetivos, (que sin duda alguna, apreciamos como grandes oportunidades para mejorar la calidad de vida humana del conjunto de la población mundial), derivados de estas trascendentales innovaciones en las tecnologías, objetivamente entramos a una nueva fase del capitalismo, en la que éste cuenta con poderes y posibilidades de expansión inimaginables en décadas anteriores.

Con los cambios en la organización de la producción y del trabajo, los que se despliegan ahora en espacios físicos supranacionales, no sólo se mantienen los desequilibrios entre los factores productivos, sino que incluso se acrecientan. Por ello, lo que corresponde obviamente es modificar los marcos regulatorios, fijándolos en el ámbito que le marca la propia realidad y la dinámica de los procesos; es decir, a nivel supranacional. Sólo así se podrá recuperar la eficacia protectora (ya no sólo para los trabajadores dependientes, sino también para los autónomos y los pequeños emprendedores) de las políticas sociales, de los derechos fundamentales en el trabajo y de los componentes de empleo decente.

Pero no sólo la magnitud de los cambios objetivos debilita y hace perder eficacia a los marcos regulatorios y a las políticas nacionales; la situación se agrava por la preeminencia del gran capital y de los organismos financieros internacionales en la

⁵¹ La doctrina sobre la eficacia horizontal de los derechos humanos surge en forma contemporánea a la Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas y, a partir, de un sustancial aporte de la jurisprudencia alemana.

definición de políticas que exceden con creces sus ámbitos propios de competencia. Nos referimos a las políticas económicas, sociales e institucionales, expropiatorias de los espacios ya reducidos de soberanía que le restan a los Estados nacionales; éstas son decididas e impuestas unilateralmente por las corporaciones y por los entes financieros⁵², lo que conlleva, adicionalmente y de hecho, a que estas instituciones incursionen en funciones atributivas de otros órganos intergubernamentales, como es claramente el caso en materia de normas laborales y de políticas sociales, las que le competen por definición, por atribuciones jurídicas del Derecho Internacional y por lógica, a la Organización Internacional del Trabajo⁵³.

Efectivamente, los contextos sociales inciden fuertemente en la cultura, en las instituciones y normas que regulan los distintos aspectos de la convivencia de las comunidades y pueblos, y por lo tanto todos ellos se van adecuando, en tiempos y procesos distintos, a los nuevos contextos y realidades. Frente a ello no sólo cabe, sino que además exige que nos formulemos la siguiente interrogante ¿Qué podría impedir frente al surgimiento de nuevos sujetos económicos y de poder en el ámbito internacional y al cambio de las condicionantes territoriales objetivas de las relaciones de producción, que se adecuen a igual plano la normativa y sus instituciones, ajustándose así a estos nuevos paradigmas?

10.2. ¿Empresas multinacionales o supranacionales?⁵⁴

En esta materia existe una diversidad terminológica; ello no se debe, como veremos, a profundas diferencias sobre los contenidos que se incorporan al concepto, cualquiera sea su denominación. Esta diversidad representaría, a nuestro juicio, ya sea la falta de interés de los organismos políticos y académicos por una regulación en la materia o traduciría una cierta percepción de la ineficacia de realizar un ejercicio de tal naturaleza.

⁵² Con visiones neoliberales no comparables con las teorías del liberalismo clásico, y que habrían generado duros debates con uno de los creadores de la Economía Política, como lo fue Adam Smith.

⁵³ Atribuciones otorgadas en el ejercicio de sus facultades soberanas, por todos sus países miembros.

⁵⁴ Más allá de las dificultades terminológicas que se explican a continuación, mantendremos el término que utiliza la OIT, el de Empresas Multinacionales (EMN).

De este modo, nos planteamos la hipótesis de que no estaría en el imaginario de los centros internacionales de poder el someter a estas corporaciones económicas a otras regulaciones que no sean las del libre comercio o las de la autorregulación, ni que tampoco se encontraría en el imaginario común la posibilidad de lograrlo, aunque se percibiese la necesidad de hacerlo.

Doctrinariamente desde las Ciencias Jurídicas, se objeta el término de *empresa multinacional*, por cuanto, conceptualmente, en el Derecho Internacional “las empresas multinacionales son aquellas que se encuentran constituidas por dos o más Estados, con capital aportado directamente por ellos mismos o por habitantes de los propios países y que tienen como propósito realizar actividades que redunden en beneficio de las naciones asociadas”⁵⁵.

Junto con la diversidad de términos, se carece a nivel internacional de definiciones únicas sobre este tipo de empresas⁵⁶. En nuestro análisis, la dimensión normativa y el tema regulatorio se consideran factores estratégicos y sensibles para el crecimiento y el funcionamiento de una economía al servicio del conjunto de la sociedad y, muy en particular, para garantizar un trato digno y una retribución justa al trabajo humano; es por ello que nos detendremos en torno de algunas dimensiones jurídicas de las EMN y a ciertas dificultades para su normación.

La necesidad de una definición y categorización jurídica específica proviene del hecho de que estas corporaciones multinacionales no caben dentro de las actuales categorías que conforman el Derecho Internacional. Así, al no poder ser catalogadas en el plano internacional como sujetos de derechos y obligaciones, no les afectan sus regulaciones ni les son aplicables en cuanto tales, ni siquiera aquellas disposiciones internacionales que asignan responsabilidades frente a crímenes atroces contra la

⁵⁵ Chacón Gómez, Nayibe. nayibechacon@hotmail.com “Evolución de los sujetos del Derecho Internacional: Las empresas Transnacionales”.

⁵⁶ Según señala el documento del ECOSOC, E/CN.4/Sub.2/1998/6, que contiene a su vez un documento de trabajo sobre los efectos de las empresas transnacionales sobre el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, en ninguno de los textos de derecho internacional consultados se entrega una definición de empresa transnacional. Ver www.onu.org

humanidad y que son de competencia del recientemente creado Tribunal Penal Internacional⁵⁷.

A continuación, y sólo como un bosquejo de la diversidad terminológica y de definiciones utilizadas por los principales organismos internacionales, se señalan las más relevantes.

10.2.1 Empresas Multinacionales

La OIT y la OCDE utilizan el término de empresas multinacionales; ambas señalan la falta de necesidad de precisar una definición, lo que se comprende perfectamente por el carácter voluntario para las empresas de sus respectivos instrumentos⁵⁸.

La Oficina Internacional del Trabajo a través de su Consejo de Administración (1977)⁵⁹ adoptó la “Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social”. En su punto 6) señala expresamente que “(...) esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales”. Continúa aclarando que la definición que se entrega es sólo con el fin de facilitar la comprensión de esa declaración. Se expresa así, que: “Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas”⁶⁰. A continuación fija el alcance del término, señalando que: “(...) la expresión *empresas multinacionales* se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o

⁵⁷ No invalida esta afirmación, el hecho de que jurídicamente puedan ser reconocidas por los Estados nacionales en conformidad a normas del Derecho Internacional Privado.

⁵⁸ Sin embargo, corresponde señalar que ambos instrumentos posibilitan una eficacia superior al resto de los mecanismos de su tipo.

⁵⁹ Aprobada en la 204 reunión del Consejo de Administración (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en su 279 reunión (Ginebra, noviembre de 2000).

⁶⁰ Boletín Oficial. Vol. LXXXIII. 2000. Serie A. N° 3.

unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa), según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración”.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) aprueba sus Directrices para Empresas Multinacionales⁶¹ -utilizando igual terminología que la OIT- las que forman parte de la “Declaración de la OECD sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales”. Sin embargo, en dichas Directrices no se contiene una definición precisa sobre el “sujeto empresa”. Ello se explica expresamente en el N° 3 de sus “Conceptos y Principios”. Se señala así que: “No es necesaria a los efectos de las *Directrices* una definición precisa de empresas multinacionales. Habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las *Directrices* se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales). De acuerdo con el reparto real de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda entre sí para facilitar el cumplimiento de las *Directrices*”⁶².

10.2.2. Empresas Transnacionales

Otros instrumentos de organismos intergubernamentales que se refieren a estas empresas las denominan “empresas transnacionales” y sólo en uno de ellos se las define.

⁶¹ Se aprobaron en 1976, se revisaron y se complementaron en el año 2000.

⁶² Esta acepción y sus contenidos se utiliza para todos los pronunciamientos de la ODCE sobre estas empresas, entre otros, en el Convenio para la Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en Operaciones Empresariales Internacionales; en los “Principios de la OCDE de Gobierno Empresarial; las Directrices sobre “la Protección de los Consumidores en el con texto del Comercio Electrónico; y las Directrices sobre “Precios de Transferencias para Empresas Multinacionales y Administraciones Fiscales”.

En efecto, la única definición, por lo demás amplísima, sobre empresas que incorpora a las transnacionales, *lo hace para efectos exclusivamente comerciales*; ésta se encuentra en el “Conjunto de principios y normas equitativos convenido multilateralmente para el control de las prácticas comerciales restrictivas” acordada en la Conferencia de la ONU sobre Comercio y Desarrollo⁶³. En su punto B, sobre definiciones y ámbito de aplicación, señala “Por *empresas* se entienden las firmas, las sociedades de personas, las sociedades de capital, las compañías, otras asociaciones, las personas físicas o jurídicas, o cualquier combinación de las mismas, independientemente de la forma de creación o de control o de propiedad, privada o estatal, que se dediquen a actividades comerciales, e incluye sus sucursales, compañías subsidiarias, filiales u otras entidades directa o indirectamente controladas por ellas”.

En el ámbito de los Derechos Humanos Fundamentales, nos parece de interés explicitar los antecedentes siguientes:

1. La propuesta del Secretario General de las Naciones Unidas ante el Foro Económico Mundial, en Davos (1999), la que se implementa en “El Pacto Mundial” (2000), contiene un llamado a todo tipo de empresas, no haciendo diferencia alguna entre ellas (pequeñas, grandes, nacionales o corporaciones multinacionales) y sus contenidos son de carácter voluntario.
2. La decisión del Secretario General de la ONU (2005), acogiendo un acuerdo de la Comisión de DD. HH., que “designa una representante especial sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”, como instancia previa a una propuesta de adopción de normas específicas a las que se refiere el siguiente párrafo, se utiliza el término de “empresa transnacional” sin incorporar una definición.
3. La fallida propuesta de la Subcomisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2003) sobre el establecimiento de “Normas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos”⁶⁴, contenía a efectos de su normativa, dos definiciones: una de empresa transnacional y otra de empresa nacional:

⁶³ 83 sesión plenaria. 1980. Capítulo B. “Definiciones y ámbito de aplicación”. N° 3.

⁶⁴ Esta propuesta se trabajó desde la década de los ochenta (1974) por la Subcomisión y los órganos que la precedieron, pero finalmente se sustituyó por una solicitud al Secretario General, a la que se acaba de hacer referencia.

a) Se definía así, por “empresa transnacional”, toda entidad económica que realizara actividades en más de un país o un grupo de entidades económicas que realizaban actividades económicas en dos o más países, cualquiera fuese la forma jurídica que adoptaran, tanto en su propio país como en el país de la actividad, y ya fuese que se la considerase individual o colectivamente;

b) Como “otra empresa comercial” entendía cualquier actividad comercial, sea cual fuese el ámbito internacional o nacional de sus actividades, incluso si se trataba de una empresa transnacional, contratista, proveedor, concesionario o distribuidor, la forma de asociarse o integrarse o cualquier otra forma jurídica que se utilizara para constituirla y el tipo de derecho de propiedad de la entidad.

Finalmente, el Comité Jurídico Interamericano de la OEA en uno de sus pronunciamientos habría fijado lo que se debiese entender por empresa transnacional, a saber: “Denominar transnacionales a aquellas empresas que utilizando la técnica societaria realizan operaciones en diferentes países, bajo interdependencia de intereses y criterios unificados respecto a planeamiento, determinación de negocios y políticas económicas y administrativas. Estas empresas suelen contar con un centro dominante en un país, la casa matriz, y filiales en otros países”⁶⁵.

10.3. Tratamiento jurídico y desarrollo doctrinario

El desarrollo jurídico doctrinario sobre las empresas transnacionales es relativamente escaso, con la salvedad del trabajo realizado por la Subcomisión de Derechos Humanos de la ONU que ya reseñamos, así como por académicos penalistas, por CETIM (Centro Europa - Tercer Mundo), la CIJ (Comisión Internacional de Juristas), etc., todas organizaciones cuya finalidad es garantizar que en la evolución del derecho internacional se observen los principios de los derechos humanos y se ejecuten las normas internacionales.

Debemos anotar que hasta ahora los logros jurídicos son poco significativos y las EMN, a no ser que se trate de empresas constituidas como sociedades y que operen en un Estado determinado, y sólo en la responsabilidad legalmente adscrita a

⁶⁵ Podesta, Ricardo. “Empresas Transnacionales”, en Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Mendoza. 1986. IDEARUM. Mendoza Argentina. Pág.227.

dicha sociedad jurídicamente constituida, podrían ser enjuiciadas por violaciones a derechos humanos fundamentales. Sin embargo, conforme al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, los tribunales competentes son los del Estado donde se cometió la violación y donde la empresa (sucursal o filial) desarrolla sus actividades comerciales; de no responder el Estado a su deber de garantizar estos derechos, pasa él a ser imputable, en calidad de responsable ante los organismos jurisdiccionales internacionales.

Como consecuencia del escaso desarrollo doctrinario y de las carencias normativas, la mayoría de los conceptos que se han construido son más económicos que jurídicos. Una interesante formulación de empresas multinacionales que integra ambos componentes es la que las define como: “Un sistema de producción o prestación de servicios, integrado por unidades localizadas en distintos países, que responden a estrategias centralmente planificadas en una casa matriz cuyo control se basa preeminentemente, aunque no exclusivamente en la propiedad de todo o parte del capital de las subsidiarias, y que a su vez es poseída y gerenciada por ciudadanos del país donde tal matriz tiene su domicilio”⁶⁶.

Desde el derecho mercantil o comercial se las define como sociedades mercantiles que operan en varios países a través de filiales o sucursales teniendo en uno de ellos el centro de decisiones. Se constata también que se estructuran utilizando el modelo de la sociedad anónima, el que es desplegado en diferentes países, todas ellas coordinadas por un órgano central que toma decisiones de manera global⁶⁷. Dependiendo de los ordenamientos jurídicos nacionales, las filiales de empresas transnacionales deben generalmente constituirse como sociedades en conformidad a la legislación de los países de acogida, y someterse a ella para el ejercicio de sus actividades en su territorio. El principio de territorialidad se aplica igualmente a los tribunales competentes para la resolución de controversias jurídicas, incluidas las laborales, que se susciten al interior de dicho Estado.

⁶⁶ Robinsón, citado por Duque. Ob. Cit.

⁶⁷ Como no es el caso de profundizar en este análisis, baste señalar lo expresado por Chacón Gómez. Ob. Cit: “Las implicancias para el Derecho Internacional Público de la aparición de estas empresas transnacionales no tienen como punto primario la forma de constitución como sociedad anónima, sino la posible violación por parte de éstas de los conceptos básicos de soberanía de los Estados, tema del cual se han escrito numerosos estudios”.

Algunas legislaciones nacionales permiten el funcionamiento en su territorio de sociedades constituidas en el extranjero; ello requiere siempre un reconocimiento explícito, conforme con las normas del Derecho Internacional Privado e “implica la admisión de la personalidad, de la capacidad y del estatuto jurídico de la sociedad”⁶⁸, contenidos que se deben respetar por sobre sus disposiciones legales internas. Sin embargo, en materia regulatoria y jurisdiccional se rigen por las mismas normas de las sociedades descritas en el párrafo precedente.

Algunos autores laboristas ubican la empresa multinacional dentro del género “grupo de empresas”, cuya actividad se despliega internacionalmente (o en territorio de varios estados) concluyendo por tanto que las EMN no serían otra cosa que “un conjunto económico distribuido internacionalmente”.⁶⁹ Desde esa aproximación se enfatiza la necesidad de definir lo que se entendería por “grupo de empresas” a efecto de la normativa laboral nacional, proponiéndose un concepto novedoso de “empresa subyacente”.

Un grupo de empresas sería así “(...) el conjunto de empresas, formal y aparentemente independientes, que están, sin embargo recíprocamente entrelazadas, al punto de formar un todo complejo, pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés. De lo anterior, se desprende que existe una unidad profunda bajo la pluralidad de personas aparentemente distintas. Por ello el grupo se convierte en definitiva, en la verdadera y única empresa subyacente”⁷⁰.

Como un ejemplo interesante de adopción de esta doctrina, cabe traer a colación el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela (art. 21); en éste se señala que: “Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieran a su cargo la explotación de las mismas”⁷¹. Sin embargo, es evidente que esta norma rige para las relaciones laborales internas y para las personas jurídicas sometidas a su jurisdicción.

⁶⁸ *Ibíd.*

⁶⁹ Duque B. Katiuska. “Origen y causas de la evolución de las empresas multinacionales”, en www.gestiopolis.com

⁷⁰ *Ibíd.*

⁷¹ *Ibíd.*

10.4. Desregulaciones de hecho y de derecho con participación de las EMN

En este punto, por la importancia que le asignamos en el análisis, corresponde una diferenciación de casos a efectos de una mejor comprensión del problema.

a) La exigibilidad de los Derechos Humanos Fundamentales a las EMN

Si bien existen normas en el Derecho internacional de los Derechos Humanos que permiten hacer efectiva la responsabilidad de los Estados por no garantizar el respeto de los Derechos Humanos en su territorio, la falta a su deber de garantía queda generalmente impune, hasta ahora⁷², por las más diversas consideraciones, como por ejemplo:

Las carencias económicas y las dificultades de empleo que afectan a parte importante de la población, generalmente no les permite conocer sus derechos ni menos accionar legalmente. Pero, aún si conociesen sus derechos, la realidad demuestra que sus necesidades de sobrevivencia y de ingresos los llevan a renunciar a ellos, frente al temor a perder su fuente de trabajo u a otras posibles represalias.

En los países subdesarrollados las organizaciones de la sociedad civil son muy débiles, por lo cual la denuncia o la exigencia del respeto a los derechos humanos tampoco opera a través de representaciones sociales: organizaciones sindicales o de la sociedad civil;

En la realidad de los países periféricos (la gran mayoría) la institucionalidad encargada, ya sea de inspeccionar o de garantizar el respeto de los derechos (órganos jurisdiccionales), poseen condiciones materiales absolutamente insuficientes y, normalmente, atribuciones muy restringidas, o, simplemente no existen. Así, adicionalmente, otro de los derechos humanos fundamentales y universales como lo es el garantizar “el acceso a la justicia”, se convierte en un derecho más que sólo existe en el papel;

Las debilidades descritas operan también en los “casos de denegación de justicia” frente a las violaciones de derechos humanos. Sin embargo, aún cuando las

⁷² Señalamos que “hasta ahora”, porque aquí se constata un gran desafío y una enorme responsabilidad para los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales hacia futuro.

situaciones afecten a personas menos carenciadas, como por ejemplo las recurrentes y manifiestas discriminaciones de género en mujeres profesionales, tampoco se conoce como operar, por lo complejo y engorroso de los trámites frente a los órganos jurisdiccionales internacionales, etc.;

En caso de que hubiese capacidad para accionar en contra del Estado ante los organismos internacionales pertinentes, la ineficacia de los mecanismos y procedimientos estatuidos hacen muy poco probable, aún en casos de absoluta evidencia, que se logre garantizar el derecho conculcado⁷³.

Finalmente, si el proceso llegase a ser exitoso, no introduce una presión sustantiva a la EMN involucrada, en tanto al que se denuncia es al Estado, por no cumplir con su deber de garantizar el ejercicio del derecho infraccionado; ello, porque dependen de él las medidas a tomar en contra de la empresa infractora, la que por lo demás puede ser una de las muchas actividades económicas que la corporación transnacional realiza dentro de ese Estado.

b) La situación de dependencia y subordinación de los Estados Nacionales frente a las EMN y frente a las políticas y directrices de los organismos económicos internacionales.

Existe una extensa literatura sobre las medidas de ajuste estructural que los países en desarrollo se vieron obligados cumplir, para poder acceder a fuentes para el financiamiento del desarrollo. También abundan los estudios críticos sobre las condiciones de renegociación de la deuda externa de estos países, generadas en las políticas de reestructuración económica a las que debieron someterse. Entre esas políticas de carácter estructural y de dimensiones macro económicas se incluyeron directrices para los cambios en las instituciones y sistemas regulatorios de las relaciones laborales y de protección social.

Las políticas desregulatorias que no vinieron directamente de los organismos financieros multilaterales, se impusieron por las EMN, respaldadas por sus Estados de origen, como mecanismos de presión para sus decisiones favorables de inversión.

⁷³ Existen, sin embargo algunas muy interesante y valiosas excepciones, como por ejemplo la Comisión de Derechos Humanos de la OEA, la que ha ido construyendo una interesante jurisprudencia, pero que aparece insuficientemente utilizada; a la inversa, la Comisión de DD. HH. de la ONU demuestra una eficacia mucho menor.

c) La preeminencia doctrinal y de hecho de “un orden público económico” y su impacto en la Teoría de los Derechos Humanos.

Como resultado de la hegemonía a nivel internacional de las concepciones del neoliberalismo y de las doctrinas de la escuela anglosajona del Análisis Económico del Derecho⁷⁴, tiende a imponerse y a validarse una visión reduccionista de los derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos laborales.

Doctrinariamente, surgen formulaciones sobre un nuevo concepto, el de “orden público económico”, cuyo eje se constituye sobre la supra valoración del derecho de propiedad y de la libertad de emprendimiento; estas elaboraciones jurídicas se condicen con una comprensión sólo en clave económica y con una única interpretación posible del fenómeno de la globalización.

El determinismo ideológico, conduce no sólo a generar, sino también a legitimar este concepto a nivel internacional y en los ámbitos nacionales, lo que implica hacerlo primar, y consecuentemente, validar una jerarquización de los derechos humanos fundamentales; se incluye así al resto de los derechos (que no sean el de propiedad y el de libre iniciativa empresarial) como parte de una categoría que denominan “orden público social”.

Ello, aparte de debilitar sustancialmente las actuaciones, y los acuerdos expresos sobre indivisibilidad, interconexión e interdependencia de los derechos humanos fundamentales de Naciones Unidas y de otros Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos, produce otras consecuencias graves. De ese modo, por ejemplo, se ha promovido el diferenciar doctrinariamente y el imponer -con seguridad por desconocimiento del contexto global y de su relación con las teorías y políticas neoliberales- interpretaciones sobre derechos humanos, distinguiendo entre aquellos exigibles jurídicamente y los otros, es decir, los derechos humanos de carácter promocional (o sea, a cumplir dentro de lo posible).

Como resultado de lo anterior, florecen múltiples iniciativas destinadas a “promover el respeto” de los Derechos Humanos Fundamentales; derechos que por esencia son

⁷⁴ Para profundizar sobre sus contenidos, ver “Derecho del Trabajo, Flexibilidad Laboral y Análisis Económico del Derecho” de Ugarte, José Luís. Editorial Lexis Nexis. 2004.

inherentes a la naturaleza y dignidad de la persona humana, son preexistentes incluso a su existencia legal, son reconocidos y consagrados internacionalmente como la plataforma civilizatoria mínima de la convivencia humana y social.

Con estas políticas se estaría enviando un mensaje subliminal a la población mundial de que estos derechos definidos como las más esenciales del ser humano no tienen el valor que se declara, en tanto los mecanismos para su exigibilidad y las sanciones para su violación se sustituyen implícitamente por apelaciones a compromisos éticos y voluntarios. De ese modo, se genera un cierto círculo perverso, que pareciera conducir a un continuo debilitamiento de los instrumentos normativos y de la cultura, cada vez más insuficiente, de cumplimiento de los derechos humanos. La lógica y el sentido común enseñan que no se puede de una parte suplicar y pretender por otra, proyectar una imagen de autoridad.

Estas consideraciones -de lógica racional y no sólo jurídica- no implican desvalorizar los esfuerzos por generar un nuevo ethos cultural, el que incluso debe sobrepasar una nueva cultura en torno del trabajo, ampliándose a la construcción de consensos básicos sobre la sociedad que queremos construir y en la que queremos vivir; debe abarcar también, el tipo de mundo global y en base a qué reglas imaginamos definir sus relaciones económicas, sociales, culturales, políticas, y en general, de convivencia en el ámbito internacional; todo ello, sobre la base de dinámicas y prácticas flexibles, pero también institucionalizadas, de diálogo social.

Sin embargo, tales iniciativas no pueden sino tener un carácter complementario y de reforzamiento de la institucionalidad social y jurídica nacional e internacional. Si no fuese así, en el caso específico del ámbito productivo y de las políticas laborales y sociales, se perciben, a lo menos, dos consecuencias claras -a nuestro juicio, ambas negativas- : O ellas contribuyen a legitimar la conducta de aquellos que incumplen derechos fundamentales, validando sus posibles, pero éticamente inaceptables, justificaciones; o promueven el incumplimiento de aquellos que sí cumplen. Esto, por la simple razón, de la gran concentración del poder económico y de las normas que priman en la competencia internacional, las que se reproducen a escalas nacionales, convirtiendo el respeto a los derechos en una desventaja competitiva y de costos.

XI. ALGUNAS CONCLUSIONES Y OTRAS INTERROGANTES

11.1 Conclusiones y reflexiones finales

a) Una primera e interesante conclusión, del material jurídico expuesto en el acápite anterior, es la constatación de que todas las definiciones que existen - al margen de sus relativizaciones- incorporan como componentes de las EMN las inversiones y desarrollos de actividades comerciales en más de un país, con filiales y alianzas que se estructuran siempre en relaciones de dependencia (en grados diversos) con la casa matriz, quien determina y controla todas las políticas estratégicas de la compañía. Incluso, el prólogo actualizado de las *Directrices de la OCDE* en su punto 2 señala que: “(...) Las grandes empresas siguen siendo responsables de una parte significativa de la inversión internacional y se constata una tendencia hacia las fusiones internacionales de gran escala”.

Esta visión valida una mirada y evaluación de toda la cadena de generación valor, dispersa a nivel internacional, lo que permite realizar una similar evaluación del cumplimiento del trabajo decente en todos los eslabones de la cadena productiva, en forma descendente, desde el producto final que llega al consumidor⁷⁵.

b) Otra constatación de interés, es que en todas las formulaciones aparecen como totalmente irrelevantes las formas y mecanismos jurídicos que adopten o utilicen las empresas para sus objetivos económicos. Otra cita del prólogo de las *Directrices* nos ilustra sobre la determinante de la actividad o proceso económico en el concepto de empresa. “Las empresas multinacionales, al igual que sus homólogas nacionales, han evolucionado para abarcar un abanico más amplio de disposiciones empresariales y tipos de organización. Las alianzas estratégicas y las relaciones más estrechas con proveedores y contratistas tienden a desdibujar los límites de la empresa”. Por lo tanto, y en un análisis lógico, eso nos lleva a definir la empresa como proceso productivo al margen de la formulación o estructura legal que se elija.

⁷⁵ Indirectamente, con estos componentes que se le asignan a las EMN en los instrumentos internacionales se validan los planteamientos de Hardt y Negri que consideran que una de las principales, sino la principal, característica en el nuevo capitalismo contemporáneo, se encuentra en la conexión permanente e inmediata de la planificación de la producción con los mercados. Ob. Cit.

Este punto se relaciona con el anterior, y nos parece que se refuerza con las reflexiones de Cuesta Fernández (2003) cuando señala que: “(...) externalizar es delegar la ejecución de la actividad o de la función, pero no cabe desentenderse de la generación de valor en la empresa. (...) Si el directivo ha tomado la decisión de externalizar alguna de sus actividades es porque entiende que ésa es la forma más óptima de realizar esa actividad. Pero él sigue siendo el responsable ante sus accionistas de la generación de la cadena de valor”⁷⁶.

c) Una tercera constatación, que es más bien una reflexión, y que ha surgido reiteradamente en este análisis, se relaciona con el liderazgo sin contrapeso que ejercen las EMN en la nueva división internacional del trabajo; en la organización de la actividad económica a escala mundial; en ser concebidas como los principales agentes de la globalización: por su rol estratégico en la internacionalización de la economía, las finanzas, el comercio, el desarrollo y la transferencia de tecnología; y, como las principales, sino únicas, fuentes de inversión para una enorme proporción de las economías nacionales. Esos juicios y opiniones emanan, por lo demás, de los propios organismos intergubernamentales, internacionales y regionales.

Frente a roles de tanta relevancia para la población del planeta, es de difícil comprensión que las EMN, en los hechos, constituyan entes virtuales, inasibles para el ordenamiento jurídico internacional. También, el surgimiento de este “nuevo actor”, que duda cabe, “origina un nuevo marco para las relaciones laborales y la organización del trabajo, que requiere respuestas, estrategias y de una nueva regulación jurídico laboral, la misma que se encuentra vinculada directamente al futuro del derecho social, del derecho del trabajo y al cumplimiento de su función como estatuto protector”⁷⁷; es decir la transnacionalización del derecho del trabajo a través de estándares laborales mínimos y de normas obligatorias en el ámbito del derecho social.

d) Las últimas conclusiones, constituyen nuevamente reflexiones sobre algunos de los muchos resultados adversos derivados de la falta de regulación de las EMN, y que surgieron en nuestro análisis, como por ejemplo:

⁷⁶ “Como externalizar sin dejar de crear valor”. Artículo publicado en el “Diario Gaceta de Negocios” de España. Ver ese y otros artículos sobre la materia en: www.thinkingheads.com/articulos.

⁷⁷ Duque. OB.Cit.

La baja de las exigencias laborales, tributarias o medioambientales de los gobiernos nacionales con el afán de atraer inversiones; bajas que incluso violentan los parámetros internacionales sobre Derechos Humanos Fundamentales y Laborales que se han comprometido a respetar y garantizar, no existiendo aún capacidad social y política externa para utilizar con plena eficacia los órganos jurisdiccionales internacionales existentes. Ello, junto al lobby de las EMN, explicarían las dificultades que se han tenido para establecer normas internacionales para las empresas multinacionales de la ONU, incluso para las violaciones más graves, como las de tráfico de personas, de estupefacientes y las de competencia del Tribunal Penal Internacional. Explicarían, como también ya se señaló, el florecimiento de instancias que apelan a una ética empresarial, al civismo de las empresas y a la multiplicación de los instrumentos voluntarios para el respeto de los derechos fundamentales de parte de las EMN⁷⁸. Entusiasmo que lleva a muchos a creer que la voluntariedad alcanza incluso a las normas legales, nacionales e internacionales vigentes, y al establecimiento de fiscalizaciones privadas que menguan aún más el rol no sólo regulatorio, sino también de control normativo de los Estados⁷⁹. Esta visión conduce a su vez, a lo que ya se resaltó en el párrafo anterior y que lleva a muchas EMN a oponerse fuertemente a cualquier regulación que, resguardando la voluntariedad empresarial de adscripción a los sistemas de RSE, permita el control público de rendición de cuentas sobre los compromisos libremente adquiridos⁸⁰.

Los problemas referidos se agravan, ya que en tanto no existe legislación ad-hoc, las normas jurídicas -laborales y comerciales-⁸¹ no tienen carácter extraterritorial

⁷⁸ Sobre el tema ver artículo de Janelle Diller. “¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los Códigos de Conducta, el etiquetado social y las iniciativas de inversores.” En www.ilo.org, Ver también el informe de la Subcomisión de EMN de la OIT al Consejo de Administración. Marzo. 2006.

⁷⁹ Ver, entre otros a Dwight W. Justice. Departamento de empresas multinacionales de la CIOSEn, “El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos”, en www.ilo.org; y a Béatrice Fauchère, “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates?, en, www.cmt-wcl.org

⁸⁰ Sobre la materia ver diversas publicaciones del Instituto de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. UNRISD. www.unrisd.org

⁸¹ A no ser que por convenios o acuerdos comerciales internacionales se establezcan obligaciones especiales, generalmente recíprocas, entre los Estados contratantes.

y por tanto, más allá de la nacionalidad de los contratantes, las relaciones jurídicas que se generan se rigen por las leyes del país en donde se celebran los contratos⁸². Obviamente, este principio podría ser utilizado muy eficazmente si las reglas y políticas económicas internacionales no pusiesen a gran parte de los Estados nacionales en situación de sub- soberanía.

11.2. Interrogantes finales como puntos de agenda para iniciar un debate

Después de una síntesis tan breve y casi superficial sobre el estado y los avances en normas regulatorias sobre las EMN, nos parece de interés sintetizar igualmente las interrogantes surgidas durante el desarrollo de estas reflexiones, precisamente para utilizarlas en la elaboración de una agenda de debate académico y social, ojalá de carácter pluridisciplinario:

1. Si nos encontramos inmersos, en ritmos muy desiguales, pero avanzando inexorablemente hacia una economía global, liderada por las EMN, que obliga a internacionalizar y unificar las políticas económicas, a competir por los mercados mundiales de consumo (intermedios y finales), a desafíos mayores para avanzar en interconexión, en información y comunicación a nivel mundial ¿Por qué no se asumen los desafíos de internacionalización en todos los ámbitos y factores involucrados en las actividades económicas?; ¿Qué podría impedir frente al surgimiento de nuevos sujetos económicos y de poder en el ámbito internacional y al cambio de las condicionantes territoriales objetivas de las relaciones de producción, que se adecuen a igual plano la normativa y sus instituciones, ajustándose así a estos nuevos paradigmas?
2. ¿Por qué se regula para garantizar la liberalización total de la actividad y el flujo económico de las EMN y no se hace lo mismo para garantizar los derechos humanos fundamentales de las personas y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras?

⁸² Así lo establece en forma expresa el art. 35 de la Carta de la OEA. En ella se señala que las empresas transnacionales y la inversión extranjera se rigen por la jurisdicción de los Tribunales Nacionales competentes de los países receptores y por los Tratados y Convenios Internacionales de los cuales estos Estados sean parte.

3. ¿Por qué evitar reglamentar las obligaciones de las grandes corporaciones económicas y financieras en el ámbito mundial liberándolas de toda responsabilidad y compromiso legal, manteniendo como ficción para su justiciabilidad la de los órganos jurisdiccionales de Estados soberanos formales, más no soberanos en la determinación de los lineamientos sustantivos para el mejoramiento de las condiciones y de la calidad de vida de la mayoría de su población?

MENSAJE PARA MALVA: *Querida amiga, espero no haberte defraudado con estas reflexiones.*

BIBLIOGRAGÍA DE MALVA ESPINOSA EN EL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Malva Espinosa, (octubre de 1996). “Tendencias sindicales: Análisis de una década”. Serie Cuadernos de Investigación n°2

Malva Espinosa, (noviembre de 1997) .“Sindicalismo en la empresa moderna: No ocaso ni crisis terminal”. Serie Cuadernos de Investigación n°4

Malva Espinosa, Ninoska Damianovic, Encuesta Laboral 1998 (noviembre de 1998)

Malva Espinosa, Ninoska Damianovic, et al. Encuesta Laboral 1999 (agosto de 2000)

Malva Espinosa, Hugo Yanes (marzo de 1998) “Diagnóstico sobre sindicalismo en regiones”. Serie Aportes al debate laboral N°3.

Malva Espinosa y Pablo Baltera (Departamento de Estudios), **Leonor Arroyo, Ernesto Bolívar** (Departamento de Relaciones Laborales). “Mediación laboral: antecedentes y reflexiones acerca de una experiencia innovadora”. Serie Aportes al debate laboral N° 12

Malva Espinosa, (septiembre 1995) “Relaciones Laborales para la democracia”. Serie Temas Laborales N°1

Malva Espinosa, Hugo Yanes, Verónica Riquelme e Irene Rojas (1997). “Precarización del empleo ¿Un mal moderno?”. Serie Temas Laborales N°5

Malva Espinosa, Hugo Yanes (enero de 1998). “Sindicalismo en Chile: un actor que sobrevive contra viento y marea”. Serie Temas Laborales N°8

Malva Espinosa, (mayo 2000) “Chile: relaciones laborales para el siglo XXI”. Serie Temas Laborales N°14.

Malva Espinosa, (septiembre 2001). “Calidad de Vida en el trabajo: reflexiones en torno de la inseguridad y el malestar social”. Serie Temas Laborales N°18.

Malva Espinosa, (septiembre de 2002). “Notas a propósito de una encuesta sobre flexibilidad laboral realizada por la Universidad Mayor”. Serie Temas Laborales. Número especial.

Malva Espinosa fue Jefa del Departamento de Estudios desde mayo de 2003 hasta marzo de 2005.

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN



GOBIERNO DE CHILE

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
www.direcciondeltrabajo.cl