

PRESENTACIÓN

“Lo que es aquí, como ves, hace falta correr todo cuanto una pueda para permanecer en el mismo sitio. Si se quiere llegar a otra parte hay que correr por lo menos dos veces más rápido.”

Lewis Carrol, **Alicia a través del espejo**

La velocidad con la que ha tenido lugar la internacionalización de la empresa española ha determinado que numerosos aspectos de la misma de gran interés y transcendencia, tanto social como económica, se encuentren todavía pendientes de un análisis detenido. Éste es el caso, en particular, del proceso de construcción de instrumentos de regulación laboral transnacional puesto en marcha por buena parte de las corporaciones de origen hispanico de forma paralela a su consolidación en el exterior

El despliegue internacional de las actividades de las empresas españolas, y en particular de las de mayor dimensión, ha venido acompañado, sin embargo, de la creación de un conjunto de herramientas dirigidas a dar respuesta a las muy diversas necesidades de regulación uniforme que, también en el plano laboral, genera el funcionamiento integrado de sus procesos de producción a escala global. De ello da testimonio la profusión de declaraciones de intención, códigos éticos y de conducta, fórmulas de interlocución de ámbito internacional, acuerdos marco y sistemas de verificación del desempeño laboral de contratistas y proveedores, por aludir aquí los ejemplos más relevantes, a la que hemos asistido en los últimos años, expresión sin duda de la asunción por parte de las mismas de un hasta entonces inédito rol normativo, así como de la conversión de los grupos de sociedades y cadenas de producción y suministro que las integran en espacios de regulación laboral transnacional.

Dicho proceso reúne, sin lugar a dudas, elementos de interés que aconsejan su estudio exhaustivo. De un lado porque, como se acaba de decir, supone la asunción por parte de dichas empresas, en algunos casos exclusivamente desde su autonomía y en otros de forma compartida con las instancias de representación de los trabajadores a nivel global, de una función de ordenación de las relaciones de trabajo que es capaz de proyectarse hacia todas las empresas, directivos y trabajadores que integran sus redes de filiales, empresas auxiliares y colaboradores externos, sin importar el país donde operen o la clase de vínculo que mantengan con ellas. Un efecto horizontal mas allá de las barreras jurídicas y territoriales del que, al menos de momento, no sólo carecen las normas laborales nacionales sino incluso la de carácter internacional. Pero, del otro, también porque detrás del despliegue de esta actividad se sitúa el objetivo, reiteradamente declarado en todos los instrumentos de este tipo, de llevar a cabo una gestión de las relaciones laborales al interior de dichas redes que sea capaz de conciliar las exigencias de eficiencia y competitividad propias del desarrollo de cualquier actividad empresarial con el respeto de los estándares mundialmente aceptados en materia laboral, sirviéndose como fuente de inspiración para ello de los principios de la denominada responsabilidad social corporativa (RSC). Un objetivo que está conduciendo a algunas de estas organizaciones a transitar, bien que todavía de forma lenta y desigual, desde fórmulas iniciales puramente unilaterales en las que la vocación publicitaria resulta difícil de discriminar de los propósitos reales, hacia iniciativas de

mayor interés y calado propositivo, en tanto que articuladas contando con la participación o el acuerdo de los representantes de los trabajadores interesados y respaldadas por sistemas transparentes y participativos de verificación y exigencia de su cumplimiento, así como de rendición de cuentas a la sociedad.

La promesa de una gestión de las relaciones de trabajo que esté en condiciones de armonizar rendimiento económico y sociabilidad que se encuentra detrás de la construcción de esta clase de instrumentos, así como la posibilidad de que ésta proyecte sus efectos a lo largo de los grupos de sociedades y las cadenas de producción lideradas por estas empresas, que se extienden en varios de los casos a decenas de países y abarcan centenares de miles de trabajadores, convierte en un imperativo de primer orden el examen a profundidad de los motivos que conducen a su empleo, las políticas de corporativas que los sustentan, la singular problemática que plantea su aplicación, tanto en términos materiales como jurídicos, y el impacto que están teniendo allí donde deben ser aplicados.

Estos fueron los objetivos que llevaron en su momento a un grupo de investigadores de cuatro Universidades españolas, una europea y otra americana, lideradas por la Universidad de Salamanca, a impulsar el Proyecto de Investigación “La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española y sus instrumentos”, que contando con la financiación de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Economía y Competitividad (Referencia DER 2011-23190), ha hecho posible la realización de los estudios que se reúnen ahora en este libro. En él se aborda, por primera vez, el estudio sistemático de los instrumentos de gestión laboral transnacional puestos en circulación por las empresas multinacionales españolas a lo largo de la última década, tratando ofrecer, de forma simultánea, una visión longitudinal y transversal de los mismos, que permita apreciar no sólo la identidad de cada uno sino sus múltiples conexiones.

Los autores de esta obra somos conscientes, en cualquier caso, de que el proceso de construcción de las herramientas que aquí se estudia se encuentra todavía en marcha y evoluciona a una velocidad posiblemente mayor que nuestra capacidad de sintetizar sus resultados, incluso en una etapa como la actual, en la que podía esperarse una ralentización de su ritmo de avance. Y también de que el mismo no se encuentra exento de contradicciones, retrocesos e incluso puntos negros. Ello no tiene nada de particular cuando, como ocurre aquí, el objeto de estudio no está representado por realidades inertes sino por procesos sociales guiados por fuerzas e intereses contradictorios que se desenvuelven en un marco de constante dinamismo y confrontación, cuyo resultado final no está por tanto nunca escrito. Ello no hace sino reconciliarnos con lo que constituye la esencia de nuestra labor investigadora en el campo de las ciencias sociales.

El Pinar de Alba (Salamanca), 28 de marzo de 2014.

Wilfredo Sanguinetti Raymond

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca*