

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Flexibilidad interna e innovación en la empresa, por Juan Pablo Landa

Una reseña

El libro del Doctor Juan Pablo Landa sobre la flexibilidad interna e innovación en la empresa, merece una especial atención no solo por su rico contenido científico y multitud de autores que analizan desde diversos puntos de vista el grado de aplicación de la denominada flexibilidad funcional o interna y como influye esta en el incremento o mejora de la competitividad de las empresas. También porque se analiza desde un ámbito más jurídico-político, los efectos de la aplicación de los mecanismos de flexibilidad en las organizaciones del trabajo sobre la tradicional función tuitiva del Derecho del Trabajo, o sobre la futura conformación del denominado modelo social europeo.

Hoy en día las empresas se encuentran determinadas por la innovación, la cual se introduce en la estructura organizativa interna para radicarla en un ámbito específico propio dentro de la empresa, aunque habitualmente se coloque al margen del ámbito de la producción directa. De este modo se estaría produciendo una nueva clase de segmentación laboral, esta vez, en función de la mayor o menor capacidad innovadora, de la cualificación técnica o la creatividad que aportan los trabajadores singularmente considerados.

Dotar de innovación requiere en la mayoría de los casos de una cultura empresarial que fomente la formación interna a la empresa, para lo cual es fácilmente predecible que, dentro de la política de formación continua, tal y como está actualmente regulada en España, los instrumentos de formación de demanda, en mayor medida que los instrumentos de formación de oferta, serán de más utilidad para favorecer la innovación.

Lo mismo sucede con las personas, entonces para poder tener a más trabajadores más y mejor cualificados y creativos se hace necesario que las empresas habrán sus instalaciones a la formación en alternancia.

El trabajo se encuentra estructurado en cinco partes, mostrando en una primera parte, desde diversas perspectivas de análisis pero partiendo de un mismo enfoque común – el de la operatividad de la estrategia europea sobre la flexiseguridad para hacer más competitivas a las empresas europeas – la cuestión general de la relación entre las técnicas de la denominada estrategia de flexiseguridad, y particularmente de las medidas de flexibilidad interna y las estrategias empresariales en favor de la innovación empresarial. Al hacer un recorrido sumario sobre el origen y desarrollo de la estrategia europea, se encuentra que la flexiseguridad se concibe como una respuesta al dilema de cómo mantener e incrementar la competitividad reforzando al mismo tiempo y mejorando el modelo social europeo. Sin embargo, para que la flexiseguridad pueda considerarse como una estrategia política que persigue, de un lado, la flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales y, de otro, la seguridad, tanto en el ámbito del empleo como en el de la protección social, a favor de los trabajadores, son necesarios cinco requisitos: continuidad, coordinación, especialización, regulación laboral y transitoriedad.

Nos enseña el caso práctico de Holanda que es uno de los países que más ha adoptado políticas de innovación y de aprendizaje permanente como parte fundamental de las estrategias de flexiseguridad.

Tanto la política de innovación como de formación son claves para una implementación exitosa de la flexiseguridad, de manera que para conseguirla algunos países miembros de la UE han puesto en marcha algunas reformas a sus mercados de trabajo, así como otros han adoptado medidas temporales para preservar el empleo.

Lamentablemente los esfuerzos para desarrollar modelos de flexiseguridad en Europa no están avanzando, porque se sigue en un cúpula donde es cada vez más difícil llegar a un acuerdo entre los 27 estados miembros e impulsar una estrategia común. En el caso específico de España, debido a una segmentación de su mercado de trabajo, junto a los altos niveles de economía sumergida e índices de precariedad laboral, carencias de políticas de bienestar, escaso desarrollo innovador y dependencia de sectores de baja cualificación, los avances en términos de flexiseguridad se han introducido para facilitar la adaptación de las empresas a los ciclos económicos aligerando los costes para éstas.

Después el autor nos brinda un análisis desde un ámbito económico, de la relación entre flexibilidad interna – necesidad de la empresa para afrontar los desafíos del mercado y mantener su competitividad – y la estrategia innovadora de las empresas de producción.

La doctrina sostiene que mercados de trabajo más flexibles no solo

ayudarían frente al desempleo sino que también permitirían un mayor crecimiento económico y de productividad. La pregunta gira en torno a como esa mayor flexibilidad influye en la innovación de las empresas, por lo que se hace una distinción entre los diferentes tipos de flexibilidad para, de acuerdo a ellas, explicar la relación entre flexibilidad e innovación en relación a dos modos de producción: la innovación de procesos y la innovación de productos, de modo que el tipo de innovación parece determinar las formulas de flexibilización de las relaciones de trabajo.

Es importante ver y analizar el papel de la negociación colectiva en la adopción de soluciones de flexibilidad interna con el fin de adaptar a las empresas a los cambios mediante estrategias de innovación.

Se analiza el caso específico de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAV), donde al examinar los convenios a nivel sectorial y de empresa, se desprende que la negociación colectiva en la CAV representa una regulación de la clasificación profesional y de la movilidad funcional bastante alineada a los parámetros legales por lo que no representa grande innovación. También que existe un escaso numero de convenios que contienen clausulas específicas sobre flexibilidad en el caso de la formación del trabajador y la movilidad funcional, por lo que los convenios colectivos en el ámbito de la CAV, ya sean provincial o de empresa, adolecen de defectos, lagunas, imprecisiones e incluso obsolescencias.

La negociación colectiva, es el instrumento laboral más adecuado para conseguir la flexibilidad en una reforma del mercado de trabajo, en donde la actuación de los agentes sociales es indispensable para cumplir los objetivos que se quieran implementar con la reforma.

Esta obra nos muestra que el trabajador y la trabajadora necesitan no solo una cierta dosis de flexibilidad por parte de su empresario, sino también de una cierta seguridad para hacer planes de futuro en un mundo en constante cambio. En consecuencia, flexiseguridad no solo es algo que el Estado debería garantizar al empleador y a los mercados del trabajo, sino también un deber del empleador con respecto a sus trabajadores individualmente considerados.

Es adecuado señalar que la flexibilidad interna tiene clara incidencia en una organización del trabajo innovadora. Es importante decir que la innovación es el verdadero valor añadido de la actividad productiva moderna, porque como bien lo señala la presente obra, un trabajador eficiente, mucho o poco, lo será aún más si la empresa organiza el trabajo de manera que permita conciliar el tiempo de trabajo con el tiempo de vida personal y familiar. Posiblemente este sea el elemento central de una organización innovadora del trabajo de nuestro tiempo. Sin embargo es

importante anotar que otro de los elementos de las políticas de flexibilidad interna para una organización innovadora es la implementación por la empresa de una política adecuada de formación en el trabajo.

La mejora de la formación en la empresa permite una mayor efectividad en los resultados buscados por decisiones adoptadas en el marco de la movilidad profesional.

El libro nos da un análisis de cuales podrían ser los aspectos normativos a tener en consideración para diseñar una ordenación del tiempo de trabajo que promueva la compatibilización de los tiempos de trabajo y de vida privada.

Con la lectura de la presente obra podremos tener una visión mucho más crítica sobre los intentos reguladores que se han venido dando en Europa en torno a la flexibilidad laboral, que a partir de evidencias empíricas extraídas de un conjunto de prácticas nos ofrecen una visión unitaria a esta compleja combinación de perspectivas de análisis, destacando la reforma laboral española, examinando su aportación al desarrollo de la flexibilidad interna como un instrumento al servicio de la innovación y de la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Maria Alejandra Chacon Ospina*

* Estudiante de la Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado del Trabajo ADAPT-CQUIA de la Universidad de Bérgamo (Italia). Colaboradora de ADAPT.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo