

INTRODUCCIÓN

La actividad de las empresas de nuestro tiempo vive muy determinada por los cambios en su entorno: la continua introducción de cambios tecnológicos en los productos y en los procesos de producción, la necesidad de acometer reestructuraciones como respuesta anticipativa a los cambios de la demanda de bienes y servicios (entre otros factores), la permanente necesidad de mejorar su competitividad, etc. El término de la innovación, en estos tiempos convulsos, conjuga mejor que ningún otro término el modo más generalizado entre las empresas de enfrentarse con probabilidades de éxito a estos desafíos, un tipo de respuesta que combina en la práctica una estrategia empresarial a medio y largo plazo con un modelo de producción adaptado a esa estrategia, en donde innovar es el objetivo compartido.

Desde la perspectiva de la gestión del factor de producción por excelencia, -el capital humano de la empresa-, el objetivo de la innovación exige de las personas que trabajan, atienden y desarrollan la gama de bienes y servicios creados en la empresa, o, al menos, de una parte sustancial de esas personas, una amplia capacidad de adaptación a la introducción de los factores innovadores necesarios, sobre todo para la innovación en el producto, pero también en los procesos productivos, en su gestión organizativa, así como en la visualización por parte de los clientes potenciales de las ventajas añadidas a los nuevos productos (marketing, etc.).

La gestión organizativa de las personas que atienden el proceso de producción para la innovación requiere dotar al factor humano de las habilidades y competencias necesarias para desarrollar estos procesos con eficacia. De otra manera, la empresa tendrá que adoptar una decisión estratégica de externalización de la innovación y sacar fuera la organización de innovación. En el trabajo de campo que hemos venido desarrollando sobre empresas típicamente innovadoras en el ámbito territorial vasco, la opción externalizadora no es habitual. En cambio, hemos observado que la innovación se introduce en la estructura organizativa interna para radicarla en un ámbito específico propio dentro de la empresa (atendido por los denominados *core workers*), 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 las capacidades y competencias que exige la innovación en el producto, en sus fases de creación o diseño, y/o eventualmente en los procesos de fabricación, requiere -en la inmensa 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. Por otro lado, la necesidad de disponer de personas altamente cualificadas y creativas, así como técnicamente preparadas para manejar los procesos de producción de la empresa hará cada vez más necesario que cada empresa abra sus instalaciones a la formación en alternancia con la finalidad de poder tener la ocasión de formar y seleccionar a los mejores de cada promoción con el objetivo de su incorporación futura en la empresa.

Junto con las estrategias de formación y adaptación del personal, también son –al menos en hipótesis– necesarias a la estrategia innovadora, el manejo de medidas de flexibilidad interna relativas a la organización del trabajo en clave innovadora por parte de la dirección del personal de la empresa. En este terreno se vislumbran como centrales para la política de gestión del personal una movilidad interna basada en una adecuada clasificación profesional, donde la polivalencia y la movilidad/adaptabilidad a los cambios sea mucho mayor que la normalmente utilizable en nuestras empresas (a este fin la estructura modular de la formación profesional, tanto reglada como continua, o la incorporación de competencias transversales en los procesos de aprendizaje, son elementos esenciales de las políticas de formación para el diseño de las nuevas estrategias empresariales sobre su personal). Asimismo, otra medida de flexibilidad interna, cuya implementación observo cada vez más requerida, tiene que ver con la determinación de una nueva estructura salarial, donde el componente del salario variable (medido conforme a la productividad derivada de cada puesto o equipo) e individual (incentivos, compensaciones, resultados de la evaluación de competencias, etc.) sean los esquemas ordinarios a la hora de abrir las negociaciones sobre salarios en el nivel de la empresa. Todo esto dentro del respeto de los marcos salariales establecidos para el sector de producción, cuando así hayan sido pactados en las correspondientes unidades de negociación colectiva.

Entre las técnicas de flexibilidad interna, aparece como especialmente importante el uso del factor tiempo como instrumento de la organización productiva. La gestión del tiempo ha sido un tradicional instrumento del poder de dirección empresarial (del reglamento interno de la empresa, o del código de conducta en su versión más moderna), así como de los calendarios y horarios establecidos habitualmente por la dirección. Sin embargo, con el transcurso del tiempo y el desarrollo de la negociación colectiva esas decisiones se han ido trasladando del ámbito de la dirección al de la negociación colectiva, sectorial y de empresa. A ello hay que añadir, la muy trascendental novedad de la importancia y dimensión –fundamentalmente personal– que están adquiriendo las técnicas de conciliación de la vida laboral

y familiar/personal, en la distribución y organización de la jornada y horarios (elección de turnos, flexibilidad horaria, permisos, etc.), especialmente cuando en su gestión aparece el horizonte del derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo, y más recientemente también el derecho a la protección de la familia (STC24/2011), o incluso también el no menos fundamental derecho a la educación.

Las últimas reformas acaecidas en España, especialmente a través de las Leyes 35/2010 y 3/2012, inciden particularmente en este binomio de hacer más efectivas las medidas de flexibilidad interna con procedimientos mejorados para su más rápida adopción, para de este modo favorecer su utilización, al mismo tiempo que se pretende salvaguardar el ámbito de influencia del derecho constitucional de negociación colectiva. Reformas que intervienen, sin embargo, en ocasiones con un cariz anti-crisis excesivamente sesgado, es decir, por el deseo de evitar, en lo inmediato, el recurso a las extinciones de contratos como medida de reestructuración, en detrimento de su utilización directa y sin otra causa justificativa que la de reconocer su operatividad para impulsar estrategias innovadoras en las empresas españolas.

En este contexto de las reformas laborales operadas en España - incluida también la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, escasamente desarrollada en el ámbito de las relaciones laborales-, esta obra colectiva es el fruto de la colaboración de un amplio grupo de juristas del Derecho del Trabajo así como de algunos economistas del Trabajo en un proyecto de investigación que he tenido la responsabilidad de dirigir.¹

Su objetivo principal ha sido examinar el impacto que los cambios regulatorios, tanto nacionales como de otras realidades próximas a la nuestra afectadas por la Estrategia Europa 2020, han provocado en la práctica de las medidas de flexibilidad laboral en las empresas innovadoras. Desde el punto de vista metodológico, esta aproximación al análisis normativo -propio de la metodología jurídica clásica- ha venido complementada por los resultados del análisis económico sobre los efectos de la utilización de las medidas de flexibilidad en el proceso innovador en las empresas. Además de esta variante metodológica, esta obra también incorpora una significativa muestra de análisis de casos realizado sobre un grupo de empresas multinacionales europeas y también españolas, especialmente vascas. En este último caso, el análisis se ha realizado a partir de las entrevistas llevadas a cabo por algunos miembros de nuestro equipo investigador con los directores de personal de una serie de empresas de contrastada cultura innovadora. Las evidencias empíricas obtenidas muestran, en buena medida, la existencia de líneas de tendencia comunes en torno a la clase de políticas de personal que se adaptan

¹ Organización del trabajo e innovación de las empresas españolas, Ref. DER 2010-16804/JURI.

mejor a la empresa innovadora, y que en algunas casos, cuando menos, podrían ser calificada de buenas prácticas corporativas. Todo ello, se ha completado con el examen puntual de la negociación colectiva, tanto sectorial como de empresa, sobre el ámbito manufacturero vasco, con el fin de perfilar la relevancia de los instrumentos negociadores como procedimiento legalmente exigible para la adopción de decisiones eficaces en torno a las estrategias de flexibilidad interna adoptadas en las empresas, su calidad y frecuencia.

Sin duda, los resultados de los trabajos de campo, junto con el análisis de eficiencia económica de las políticas de personal seguidas por las empresas innovadoras, o el examen de las tendencias en la gestión de sus organizaciones por parte de algunas empresas europeas, además del más habitual recurso a los análisis de Derecho comparado de modelos reguladores comparables con el nuestro, contribuyen a enriquecer el discurso crítico sobre los cambios reguladores en las normas de trabajo, y muy especialmente de las últimas reformas acaecidas en España. Realidad ésta que a la postre constituye el objetivo central de la obra y fue objeto del debate que se organizó los pasados 31 de mayo y 1 de junio de 2012 en el marco de las actividades y seminarios científicos organizados por el IISJ de Oñati, sin cuya inestimable colaboración nuestra investigación no habría llegado a esta primera publicación de sus resultados.

Resulta muy difícil conjeturar una valoración conclusiva sobre las eficacia innovadora de las últimas medidas de flexibilidad interna desarrolladas por la Reforma legislativa española de 2012. En el actual contexto de crisis económica las prioridades empresariales son, en muchos casos, otras más urgentes. El objetivo de este trabajo no puede ser tan ambicioso y nos parece útil poder contribuir con este primera aportación a enriquecer el discurso crítico sobre los sucesivos intentos reguladores en torno a la flexibilidad laboral, con nuevas perspectivas de análisis a partir del contraste abierto de ideas sobre el nuevo marco normativo, pero también sobre sus posibles efectos -positivos, negativos o neutros- para la mejora de la competitividad de empresas inmersas en procesos de innovación (incorporando el análisis económico de los marcos regulatorios), lo que a menudo influye -en mayor o menor medida- la cultura de organización del trabajo propia a cada empresa. Igualmente, nuevas perspectivas de análisis son ofrecidas confrontando nuestra realidad con otras experiencias comparables de nuestro entorno europeo pero con una práctica más contrastada en el tiempo, así como recogiendo, en ocasiones, la opinión de los que gestionan las políticas de personal, todo ello se plantea siempre con el fin de enriquecer ese contraste de opiniones desde otras perspectivas que la tradicional aproximación de la política del derecho que los nuevos tiempos precisa, aunque en buena medida el conjunto de la obra se mantenga dentro de los cauces tradicionales del

debate teórico en torno a la función del Derecho del Trabajo en estos tiempos de crisis y de cambio.

Para dotar al discurso de la obra de un sentido coherente y ofrecer una perspectiva unitaria a esta compleja combinación de perspectivas de análisis, donde se alternan el análisis de las regulaciones sobre las relaciones laborales y la flexibilidad interna con los resultados de evidencias empíricas extraídos de un conjunto interesante y suficientemente expresivo de buenas y de malas prácticas obtenidas a partir de trabajos de campo, esta obra se estructura en cinco partes, articuladas en torno a su objetivo principal, el de analizar el grado de aplicación de la denominada flexibilidad funcional o interna -más que la numérica o externa-, tal y como es descrita por la estrategia europea sobre la flexiseguridad, en los modelos de organización empresarial innovadores con el fin de incrementar o mejorar la competitividad de las empresas. Como objetivo secundario, desde una clave más jurídico-política, se examinan 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.

La Parte I, aborda 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, introduciendo a tal objeto algunos estudios de casos relativos a empresas transnacionales europeas. Los tres capítulos que la componen, empleando distintas perspectivas de análisis, parten del mismo enfoque común, el de la operatividad de la estrategia europea sobre la flexiseguridad para hacer más competitivas a las empresas europeas. Esta Parte I se abre precisamente con el capítulo de Ignacio Camós sobre esta Estrategia europea. El autor, después de realizar un recorrido sumario sobre el origen y desarrollo de ésta, describe las intenciones de la segunda fase de la agenda de flexiseguridad, considerada al mismo tiempo como parte de la respuesta europea a la crisis financiera actual y como medio para el abordaje de una economía post-industrial y del conocimiento para la Unión Europea. El esfuerzo en I+D, las transiciones profesionales y, sobre todo, desde la formación al empleo, o las políticas de formación permanente para poder responder a los cambios con rapidez, son algunas de las claves de esta Estrategia europea que repercuten de manera sensible en una organización innovadora del trabajo en la empresa.

La aportación del trabajo de Teun Jaspers es analítica a la vez que práctica. A partir de la experiencia de la práctica de las medidas de flexiseguridad en Europa y en particular en su país, Holanda, aborda la gestión de la innovación en productos y en procesos en un grupo de empresas multinacionales europeas que se consideran líderes en innovación y en prácticas laborales

flexiseguras. Concretamente, se trata de multinacionales alemanas, holandesas (Shell, Organon, DSM) y de otras francesas como IBM, Alstom o Areva. Siguiendo una teoría clásica de las investigaciones de la economía del trabajo, la relevancia de las políticas de personal en las estrategias innovadoras en este segmento de empresas multinacionales europeas parece centrarse sobre todo en la flexibilidad funcional o interna, en temas como la remuneración, tiempo de trabajo, y muy particularmente en políticas de formación y carrera profesional de sus trabajadores respectivos, confirmándose esta tesis especialmente en las empresas innovadoras del producto y de gran tamaño. Estas técnicas son consideradas también adecuadas al objetivo perseguido de “fidelizar” o garantizar la lealtad del personal (*theory of psychological contracts*), lo que actúa como una especie de fórmula preventiva que evita en determinadas situaciones la utilización del recurso a la flexibilidad externa o al despido. Además, el autor pone de relieve una especialidad muy extendida entre las multinacionales europeas frente a sus homólogas de otras partes del mundo, en relación con el método para conducir los programas de flexibilidad, ya que habitualmente suelen adoptarse a través de acuerdos negociados a nivel europeo, mediante los Acuerdos Marco Europeos, procedimientos negociados para la adopción de esta clase de decisiones empresariales cuyas características en las empresas multinacionales serán objeto de análisis en el tercer capítulo de esta obra.

En efecto, el último de los capítulos de esta I parte, realizado por Stefania Scarponi, incide en la estrategia proactiva de las empresas multinacionales al enfrentarse a los cambios de ciclo adoptando decisiones sobre la flexibilidad a través de las nuevas estructuras de la negociación colectiva a nivel transnacional, impulsadas tanto desde la UE (comités europeos, acuerdos marco transnacionales o *Efas, European framework agreements*), como desde las propias empresas y el sindicalismo internacional (*International framework agreements* negociados entre las multinacionales y la *Global Union Federation*), quienes a menudo han pactado objetivos de promoción de la flexibilidad interna (vs. flexibilidad externa) mediante la reducción de jornadas de trabajo y la promoción de las cualificaciones de sus empleados.

La II Parte está dedicada al análisis económico de la relación positiva, negativa o neutra, entre flexibilidad interna y estrategia innovadora de las empresas de producción. El capítulo de Amaia Altuzarra, Jesús Ferreiro y Felipe Serrano, analiza de manera novedosa esta relación entre flexibilidad laboral y la actividad innovadora a partir del análisis económico del trabajo, incluyendo también la perspectiva desde la microeconomía. Una relación que depende mucho todavía de la teoría que se adopte sobre el valor del factor trabajo en la actividad innovadora, un factor homogéneo, o bien, como apuntan estos autores, más heterogéneo, según lo cual no podría considerarse su efectividad del mismo modo para toda clase de trabajadores, por ejemplo,

no es lo mismo respecto de aquellos encargados de desarrollar las actividades de I+D (*core workers*), que con respecto de otros trabajadores. En relación con la aplicación de las medidas de flexibilidad a la innovación, evidencias -todavía provisionales- de su investigación, que parten de la influencia de los marcos institucionales de relaciones laborales aplicables a la gestión de los recursos humanos de cada empresa, apuntan a la complementariedad entre la flexibilidad numérica y la flexibilidad funcional o interna, y del efecto positivo que esa adecuada combinación puede provocar sobre la actividad innovadora, contrariando, en parte, la hipótesis de que la primera es más perturbadora de la innovación y la segunda más favorecedora. La conclusión que se obtiene es que no se puede, en hipótesis, hablar de un modelo óptimo de gestión de recursos humanos que ejerza una influencia eficiente sobre la actividad innovadora, sino que las singularidades propias a la cultura y características de cada empresa precisan seguramente soluciones singulares para cada una de ellas.

La Parte III agrupa tres capítulos dedicados al análisis del Derecho comparado alemán y americano (EE UU), prototipos respectivos de los teorías sobre *coordinated social market economy* y *liberal market economy*. Su incorporación a esta obra colectiva enriquece considerablemente la perspectiva de análisis del modelo español de flexiseguridad al abrir nuevas perspectivas a su desarrollo futuro, tanto con respecto a las técnicas de flexibilidad interna empleadas como a los efectos de su implementación al margen de los cauces habituales de la negociación colectiva. Al mismo tiempo que se observan las diferencias de enfoque entre dos modelos de regulación tan diferentes como son el europeo y el anglosajón, aunque las empresas de una u otra región del mundo estén igual de globalizadas.

Los dos trabajos de esta Parte III que analizan la regulación alemana de la flexibilidad interna dan cuenta de la extendida utilización por parte de la mayoría de empresas alemanas de horarios y jornadas flexibles (incluidas horas extras compensables con aumento del descanso). Eva Kocher trata en su trabajo del régimen legal de la jornada y de las posibilidades de auto-organización individual del tiempo y del horario de trabajo en el actual marco legal alemán (cuentas de tiempo, flexibilidad horaria individualmente pactada, etc.); se trata de un mecanismo innovador fundamental de las nuevas formas de organización del trabajo en las empresas alemanas. Asimismo, la autora señala críticamente algunas insuficiencias reguladoras y reivindica el papel que deben desempeñar los instrumentos normativos de orden público en su implementación efectiva, en su opinión un papel insustituible por la negociación colectiva. Como complemento de la flexibilidad en el tiempo y un elemento consustancial a la innovación organizativa de las empresas alemanas, Janire Mimentza aborda una institución típica del Derecho laboral alemán, la “*Vertrauensarbeitszeit*”, que la autora ha traducido por “tiempo de trabajo en

confianza”, un sistema de utilización consentida por el empresario del tiempo de trabajo, que permite a éste reducir tiempos de trabajo reales pero altamente improductivos, y al trabajador le posibilita adaptar sus horarios laborales a su ritmo de vida y a sus necesidades de tiempo libre. El análisis jurídico se completa con la experiencia práctica de aplicación de la medida extraída de cinco empresas alemanas.

La negociación colectiva también es un cauce central en la gestión de las relaciones industriales americanas, sin embargo las empresas de conocimiento y de alta tecnología no la están utilizando en EE UU a la hora de proceder a la determinación de la organización del trabajo. A esta conclusión llega el trabajo de Marci Seville, sobre la innovación en los puestos de trabajo de las grandes empresas informáticas y de las nuevas tecnologías de la comunicación. Su estudio se desliza hacia la situación del sindicalismo americano enfrentado a este desafío mayor que representan las nuevas empresas y los nuevos trabajadores no sindicalizados, y apunta hacia los nuevos nichos de trabajo asalariado o informal donde el tradicional papel de defensa de los sindicatos podría emerger con mayor claridad justificando así su continuidad. La autora analiza distintos casos donde se aprecia este resurgir del sindicalismo americano. La ausencia de una legislación más promocional y adaptada a estos nuevos tiempos tampoco favorece el trabajo sindical (según esta autora, la reforma de la *National Labor Relations Board* es una urgencia política de primer orden en EE UU).

La Parte IV abarca una serie de trabajos realizados a partir de estudios de campo. El enfoque teórico se sostiene sobre una serie de casos concretos de empresas (tarea realizada a partir de estudios de campo conducidos sobre la realidad de la gestión del capital humano en una muestra de empresas innovadoras vascas y sobre VW Navarra), analizándose a partir de cuestionarios elaborados a tal efecto, el grado de utilización de los instrumentos característicos de la flexibilidad interna: la gestión del tiempo de trabajo y de conciliación con la vida personal y familiar, los sistemas de clasificación de puestos y de niveles salariales, su intercambiabilidad o la movilidad de las personas ente los distintos grupos y diversos niveles de cualificación requeridos para ocuparlos, o los temas de formación continua adaptativa o de promoción personal.

El capítulo de José Luis Goñi empieza analizando el papel de la negociación colectiva -y de su reciente reforma en España- en la adopción de soluciones de flexibilidad interna con el fin de adaptar a las empresas a los cambios mediante estrategias de innovación mediante el apoyo activo de los representantes de la plantilla. El estudio sobre el caso Volkswagen Navarra es muy representativo de la estrategia de una multinacional europea, que, a través de la negociación colectiva con el comité de empresa de la planta española en un clima de mutua confianza, colaboración y responsabilidad sindical (que

fructificó en el VII Convenio Colectivo de esta Empresa 2010-12), ha introducido una innovadora organización del trabajo, capaz de afrontar los procesos de innovación del producto eficazmente, con medidas de flexibilidad en la distribución irregular de la jornada, la implantación de turnos adicionales, y con la nueva ordenación salarial a través de la introducción de un complemento salarial variable en función de objetivos de productividad y de calidad.

Los otros dos capítulos españoles de esta Parte IV, recogen las conclusiones de sendos trabajos de campo. El capítulo 9 (de Ederne Terradillos y Santiago Collado) da cuenta de los pobres resultados extraídos del análisis de los Convenios Colectivos vascos a la hora de regular la utilización de algunas de las técnicas de flexibilidad interna más relevantes (clasificación, movilidad profesional, y formación continua) aunque hay datos para confirmar que existen desarrollos negociadores importantes en los convenios de algunas empresas clasificables en el ámbito de la innovación en procesos y productos; igualmente se observan indicios de que estos temas aparecen también en acuerdos y pactos de empresas no publicados e incluso están escasamente formalizados en la práctica. El capítulo 10 (de Aránzazu Fernández y Miren Alazne Odriozola), realizado sobre una muestra de empresas innovadoras vascas, tanto mercantiles como cooperativas, da cuenta de una realidad muy poco conocida en nuestro entorno y que confirma algunas de las tesis del trabajo de Serrano y otros en el capítulo 2. Concretamente, la de que los trabajadores activos en el área de innovación en producto -y también en procesos- en la mayoría de los casos se incorporaron inicialmente a la empresa con modalidades de contratación de duración determinada, pero que con el transcurso del tiempo toman parte activa en las decisiones técnico-productivas sobre innovación, siguen normalmente planes de formación continua, son sujetos activos de la movilidad funcional y geográfica, y gozan de una gran flexibilidad horaria. En resumidas cuentas, las medidas de flexibilidad interna se aplican sobre todo a esta clase de trabajadores.

La Parte V está focalizada en la reforma legislativa española sobre la regulación de la flexibilidad interna. Esta parte se abre con el ensayo de Juan-Pablo Landa. El análisis jurídico de la regulación sobre las medidas de flexibilidad interna al uso, realizado a partir de las reformas laborales recientemente acaecidas en España, profundiza en las cuestiones centrales del Derecho del Trabajo, que la introducción de una mayor flexibilidad en la gestión empresarial de las concretas condiciones de trabajo obliga a redefinir, sobre todo porque la desregulación de los derechos legales individuales no está claramente compensada –como ha sido tradicional en otros modelos regulatorios comparados– por un cambio en las reglas de la gobernanza de la empresa, más favorecedoras de la participación del factor trabajo. Estas

transformaciones del Derecho del Trabajo afectan a su función clásica de protección, de los principios tuitivos que han guiado la política legislativa laboral hasta nuestros días. Efectivamente, en mi opinión, el cambio de paradigma para favorecer la competitividad de nuestra economía está contribuyendo a desnaturalizar esa función primigenia, mezclándola con otros fines sociales y económicos emergentes, como el envejecimiento activo, el fomento del trabajo de los jóvenes o el interés de la empresa por mejorar su competitividad. En este contexto, la innovación en los procesos y en la organización del trabajo se presentan como un desafío importante para encauzar nuestra política de reformas legales hacia un objetivo más equilibrado y, a la postre, más coherente con la historia legislativa de las relaciones laborales en Europa.

El segundo de los trabajos de esta Parte V es el capítulo 12 sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo, donde Francisco Trillo advierte críticamente de la bidireccionalidad que debiera guiar la regulación de esta cuestión para atender una flexibilidad suficientemente equilibrada entre el interés empresarial por recrear una organización del trabajo altamente competitiva con una gran flexibilidad de los horarios, posibilidad de ampliaciones o de reducciones de jornada en función de la demanda, combinada con las medidas legales para la conciliación de los tiempos del trabajo y de la vida por parte de los trabajadores (y no solo de las mujeres trabajadoras).

Esta Parte V, y la obra en su conjunto, se cierra con una reflexión crítica sobre lo que aporta la actual reforma de la legislación laboral española 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. Jaime Cabeza entiende que la reforma no potencia la vía negociadora con la representación del personal, ni con los sindicatos, sino que refuerza el ejercicio unilateral del poder de dirección por parte del empresario. El mantenimiento de los procedimientos de consulta y de los medios extrajudiciales de resolución de los conflictos en los periodos de consulta no son técnicas suficientes –a juicio de este autor– para reconstruir un cierto equilibrio entre las partes de las relaciones colectivas de trabajo. Una conclusión que no se acomoda con las tendencias observadas en este mismo capítulo sobre la negociación colectiva europea y que se avecina más bien con las perspectivas organizativas en acto dentro de las empresas americanas.

Junio 2013
Juan Pablo Landa