

Flexibilidad interna en la negociación colectiva

Internal Flexibility in the Collective Bargaining

Santos M. Ruesga, Julimar da Silva Bichara , Laura Pérez Ortiz y Manuel Pérez Trujillo (*)

Resumen

Europa afronta la Globalización y el incremento de la competencia en los mercados internacionales. Este hecho requiere de una mayor capacidad adaptativa de la economía europea, implicando a empresas y trabajadores, quienes conjuntamente deben realizar esfuerzos para incrementar su capacidad adaptativa al entorno económico cambiante, dando lugar al desarrollo de la flexibilidad. El objetivo de este trabajo es analizar qué elementos de flexibilidad interna se desarrollan en la negociación colectiva española. Este análisis se dividirá en dos partes: cuantitativa (análisis econométrico de la Base de Datos de Convenios Colectivos) y cualitativa (análisis de una muestra aleatoria de convenios).

Palabras clave: flexibilidad interna, negociación colectiva, competitividad.

Abstract

Europe faces the Globalization and the increasing competition in international markets. This requires a greater adaptive capacity of the European economy, involving companies and workers, both together must make efforts to increase its capacity to adapt to the changing economic environment, leading to the development of flexibility. The aim of this paper is to analyze what elements of internal flexibility are developed in the Spanish collective bargaining. This analysis is divided into two parts: quantitative (econometric analysis of the database of collective agreements) and qualitative (analysis of a random sample of collective agreements).

Key words: internal flexibility, collective bargaining, competitiveness.

JEL: J01

(*), Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Ciudad Universitaria de Cantoblanco (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales) Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España
ruesga@uam.es, Tfno. 91 497 41 46
julimar.dasilva@uam.es, Tfno. 91 497 69 36
laura.ortiz@uam.es, Tfno. 91 497 41 46.
mp.trujillo@uam.es, Tfno. 91 497 29 02

Área temática: Trabajo y migraciones

Comunicación

INTRODUCCIÓN¹

Europa afronta un desafío en la actualidad: la Globalización y el incremento de la competencia en los mercados internacionales. Este proceso requiere de una mayor capacidad adaptativa de la economía europea, pudiendo con ello mejorar la competitividad de la economía sin dejar de lado la creación de más y mejores empleos, potenciando de forma paralela una mayor cohesión social. Las empresas y trabajadores deben realizar esfuerzos de forma conjunta para alcanzar éstos objetivos. Dichos esfuerzos abarcan desde una mejora en el desarrollo de la capacidad competitiva de la empresa -llevándose a cabo procesos de innovación, adaptación de las nuevas tecnologías, mejoras en la capacidad organizativa, etc., como de una mayor cualificación, capacidad adaptativa y de aprendizaje por parte del trabajador (Goudswaard et al., 2009).

La flexibilidad es un mecanismo esencial para la adaptación y la mejora de los niveles de competitividad. La flexibilidad se entiende como una respuesta necesaria de los agentes económicos ante los cambios del medio económico actual, cada vez más inestable, para garantizar su desarrollo y supervivencia (Rimbau y Triado, 2006).

El presente artículo tiene como objetivo identificar cuáles son los principales determinantes de la flexibilidad interna y su evolución, centrando el análisis en la negociación colectiva española, durante el periodo 2000 - 2008. El análisis se divide en tres apartados. En el primero se describen los aspectos característicos de la flexibilidad, profundizando en la flexibilidad interna y sus principales componentes. En el segundo apartado se define la investigación elaborada a nivel empírico, siendo ésta dividida en dos partes que se complementan para mejorar la información aportada por el estudio. La primera desarrolla el análisis desde una perspectiva cuantitativa, mediante el uso de la información estadística aportada por la Base de Datos de Convenios Colectivos (elaborada por el Ministerio de Trabajo), identificándose aquellas variables relacionadas con cada aspecto definido de la flexibilidad interna y las características principales del entorno empresarial y económico de los convenios colectivos en los que estas cláusulas se suscriben. En segundo lugar, se desarrollará un análisis cualitativo, extrayéndose una muestra aleatoria representativa de cien convenios colectivos vigentes para el año 2008, que permitirá agregar y, por tanto, complementar y mejorar la información aportada por el análisis cuantitativo. El tercer y último apartado corresponderá a las conclusiones extraídas en el análisis.

1. ASPECTOS DE LA FLEXIBILIDAD

El factor trabajo es parte esencial como elemento que permite a la empresa perfeccionar su adecuación al entorno productivo, siendo por ello necesario mejorar la adaptación de dicho factor de forma cuantitativa y cualitativa a los requerimientos y necesidades del mercado. Este proceso se conoce como flexibilidad laboral,

¹ En el presente artículo se muestran los resultados obtenidos en el proyecto de investigación "Instrumentos de Flexibilidad Interna en la Negociación Colectiva", dirigido por el profesor Santos M. Ruesga y financiado por la Comisión Nacional Consultiva de la Negociación Colectiva. La duración del proyecto fue desde septiembre de 2010 y hasta diciembre de 2011. El equipo de investigación del proyecto fue compuesto por: Santos M. Ruesga (Director), Fernando Valdés Dal Ré, Julimar da Silva Bichara, Laura Pérez Ortiz, José Manuel Lasierra Esteban y Manuel Pérez Trujillo.

pudiendo llevarse a cabo mediante dos procesos de ajuste diferentes: la flexibilidad interna y externa.

La flexibilidad interna es el medio de organización a través del cual la empresa adapta el capital humano que dispone a los cambios en la producción. Este proceso de ajuste puede llevarse a cabo a través de cuatro procedimientos fundamentales que, en conjunto y de manera interrelacionada, permiten el desarrollo de la adaptación interna de la empresa. Estos son (Rimbau y Triado, 2006) y (Ruesga et al., 2002):

- a. Flexibilidad funcional: La flexibilidad funcional hace referencia al conjunto de prácticas relacionadas con la sustituibilidad y polivalencia del trabajo, ya sea con la capacidad del individuo o la del equipo o grupo de trabajo (Vela, 2008). Profundizando en el concepto, la flexibilidad funcional es el aumento de la capacidad adaptativa de los empleados, desarrollada a través de un mayor grado de participación en las tareas o en las tomas de decisiones llevadas a cabo en la empresa. Este proceso requiere de un alto nivel de cualificación del personal que le permita mejorar su polivalencia dentro de la empresa, a la vez que una implicación activa del trabajador en los procesos de toma de decisión y organización en la misma (Martínez Sánchez et al., 2010a).
- b. Flexibilidad salarial: La flexibilidad salarial, también conocida como financiera, hace referencia a la capacidad que posee la compañía para adoptar una estructura salarial basada en un sistema retributivo acorde al rendimiento del factor trabajo (Martínez Sánchez et al., 2010b). Mediante este proceso la empresa facilita la adaptación del coste laboral a las variaciones generadas en la producción por la demanda existente en el mercado.
- c. Flexibilidad en el lugar de trabajo o geográfica: La flexibilidad geográfica hace referencia a la distribución de la empresa y sus recursos -medios tecnológicos, conocimiento, mano de obra, etc.- en varias localizaciones. Este proceso requiere del desarrollo y uso de la tecnología para facilitar la integración geográfica de los trabajadores y el conocimiento en la empresa (López Nicolás y Meroño Cerdán, 2010). En este sentido, el desarrollo de los medios de comunicación y las tecnologías de la información juegan un papel fundamental, pudiendo favorecer la deslocalización del trabajador de su puesto de trabajo mediante el uso del teletrabajo.
Este proceso posee beneficios, no solo para la empresa, sino también para el trabajador. En primer lugar, la empresa obtiene un medio por el cual se incrementa la productividad del trabajador, se flexibiliza la estructura organizativa y se reducen los costes fijos asociados al espacio de trabajo – alquiler oficina, electricidad, etc.-. En segundo lugar, la empresa y el trabajador se ven favorecidos por la ampliación del mercado laboral, pudiendo la compañía conseguir trabajadores en las áreas con mejor combinación calidad-coste y el empleado poder ampliar el área de búsqueda de empleo (de la Cámara Arilla, 2000).
- d. Flexibilidad numérica: La flexibilidad numérica se puede entender como el ajuste continuo del volumen de empleo a las necesidades de la compañía (Glosser y Golden, 2005). Las razones que repercuten en la necesidad de este ajuste cuantitativo pueden proceder de la mayor inestabilidad de la demanda de producción, así como del propio cambio tecnológico, generando efectos sobre la oferta productiva (Ruesga, S. M. et al., 2002). En este sentido la empresa pretende adaptar la cantidad de empleo a la producción demandada.

El segundo proceso de ajuste asociado al desarrollo de la flexibilidad laboral es la flexibilidad externa. Este tipo de flexibilidad alude a la capacidad de la empresa para realizar contrataciones y despidos así como para organizar su proceso productivo acudiendo a los servicios de otras empresas (empresas de trabajo temporal). Por lo que se refiere a la capacidad de contratar y despedir, los elementos fundamentales que influyen sobre la flexibilidad externa son las características de las diversas modalidades legalmente previstas de contratación laboral.

La descentralización del proceso productivo, también forma parte de la flexibilidad numérica, siendo en este caso de carácter externo, permitiendo (Rimbau y Triado, 2006):

- a. Adaptar la calidad y cantidad de la mano de obra en cada momento.
- b. Reducir los costes de formación del personal fijo.
- c. Los puestos de trabajo a los que la empresa acude para desarrollar una mayor flexibilidad contractual son aquellos que poseen facilidad para encontrar trabajo cualificado en el mercado laboral, tienen una breve adaptación y las tareas que se desempeñan en ellos no requieren de una elevada interacción con el resto de puestos de la organización.

Lo descrito muestra la importancia de la relación y participación de empleadores y empleados dentro de la compañía, siendo ambas esenciales para alcanzar una solución *win-win* (ganadora para ambas partes) ante los cambios externos, permitiendo mejorar la adaptación, la innovación y la productividad de la organización (Gouswaard et al., 2009).

2. LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL CASO ESPAÑOL

Desde los años setenta del pasado siglo, la flexibilidad ha sido el concepto clave en la discusión teórica y en las reformas legales y empresariales en el ámbito de las relaciones laborales a nivel internacional y, particularmente en el caso europeo. Pese a la intensidad de los cambios, muchos de los problemas históricos de los mercados de trabajo no se han resuelto por la mera introducción de reformas más o menos generalistas.

En el caso español, prácticamente la totalidad de las transformaciones legislativas que se han introducido, y el uso posterior del mismo, han tendido a facilitar los ajustes flexibles a través de uno de los componentes del concepto: la flexibilidad externa, o las facilidades para la contratación y el despido, reflejadas en particular en la alta tasa de temporalidad. Sin embargo, ha permanecido casi inalterable el análisis y el marco legal para la otra pata de la flexibilidad: la interna o, lo que es lo mismo, las modificaciones en las circunstancias y la organización del trabajo dentro de la empresa.

El presente estudio tratará de observar cómo se ha flexibilizado, o no, el marco regulatorio de las relaciones laborales en un pilar fundamental de su organización, cual es la negociación colectiva.

2.1 Análisis cuantitativo de la flexibilidad interna en la negociación colectiva española

El objetivo del presente análisis es describir y analizar en profundidad el modo y las formas que las medidas de flexibilidad interna han adquirido dentro de la

negociación colectiva en España para el periodo 2000 - 2008, utilizando para ello la información estadística aportada por la Base de Datos de Convenios del Ministerio de Trabajo.

El análisis cuantitativo se realiza a partir de dos modelos diferentes: un Análisis de Componentes Principales, con el objetivo fundamental de reducir el número de variables características de la flexibilidad² en un nuevo conjunto de variables representativas, los llamados Componentes Principales (Pérez López, C., 2006). Con ello se elaboran diferentes índices sintéticos de los diversos componentes en los que se ha dividido el concepto de flexibilidad interna (funcional, salarial, numérica y geográfica). Ambos análisis se llevan a cabo para tres años diferentes: 2000, 2005 y 2008, observándose su proceso de evolución al ser comparados.

Un segundo análisis recurre a la elaboración de un modelo econométrico cross-section que estima el grado de influencia de diferentes variables explicativas sobre el grado de flexibilidad interna de cada convenio colectivo firmado en España. Este modelo se desarrolla con el fin de poner en relación los índices obtenidos a partir del modelo de Componentes Principales con un conjunto de variables que caracterizan el entorno empresarial y económico en el que se aplican los convenios colectivos analizados.

Resultados:

Los resultados obtenidos destacan que, para la flexibilidad funcional, el Análisis de Componentes Principales determinó sólo un factor considerado válido y que explica el 30,1 por ciento de la varianza conjunta de las variables utilizadas para definir el concepto de flexibilidad funcional. El índice de flexibilidad salarial (IFS), a su vez, está formado por tres factores diferentes que explican, de forma conjunta, el 53,9 por ciento de la varianza total de las variables utilizadas para su definición. El primer factor se puede llamar factor de complementos retributivos, por que sintetiza en mayor medida la información de las variables referentes a complementos salariales relacionados con el trabajo realizado, los complementos salariales relacionados con las circunstancias personales del trabajador y el carácter consolidable de los complementos. El segundo factor se puede categorizar como de incentivos salariales ligados a la productividad y a los resultados de la empresa; y, por último, el factor de incremento salariales, tanto los en función de otras circunstancias, como el de cláusula de revisión por garantía salarial y el tipo de distribución de la retribución. Para agrupar la información de los tres factores obtenidos para la flexibilidad salarial, se ha procedido a la elaboración de un índice que se compone de la suma de los tres factores multiplicados cada uno de ellos por la varianza explicada de forma individual.

Por su parte, el índice de flexibilidad numérica (IFN) está formado por un solo factor que representa el 34,1 por ciento de la varianza conjunta de las variables que forman dicho índice. El índice de flexibilidad geográfica (IFG) está compuesto por una única variable (ver Anexo I), por lo que no se ha procedido a la realización del análisis de Componentes Principales, siendo utilizada esta variable como variable explicativa en el modelo econométrico. Por último, se ha desarrollado el índice de flexibilidad interna total (IFIT), utilizando de forma conjunta todas las variables que definen cada tipo de flexibilidad –funcional, salarial, numérica y geográfica. El

² Las variables identificadas de la Base de Datos de Convenios Colectivos para cada concepto de flexibilidad se describen en el ANEXO I.

análisis del IFIT identifica 6 factores que explicarían el 50 por ciento de la varianza conjunta de las variables utilizadas en el análisis. Estos 6 factores se asocian con las variables correspondientes a complementos salariales consolidables, jornada laboral y flexibilidad numérica, flexibilidad geográfica y funcional, complementos salariales ligados a la productividad y resultado de la empresa, tipo del incremento salarial y tipo de distribución del incremento salarial.

Posterior a la extracción de los factores para cada índice de flexibilidad, se ha procedido a dividir cada uno de ellos en cinco categorías, que permiten identificar el grado de flexibilidad de cada convenio. Estas categorías son: baja, media-baja, media, media-alta y alta.

Para la estratificación de los índices de flexibilidad se ha optado por dividir el rango total de cada índice en cinco percentiles, para poder encontrar una distribución de frecuencia equilibrada entre las diferentes categorías. La agrupación de los percentiles en Baja flexibilidad se identifica con convenios colectivos que posean valores inferiores al percentil 20; Media Baja para valores entre los percentiles 20 y 40; Media para los valores entre los percentiles 40 y 60; Media Alta para los valores entre los percentiles 60 y 80; y Alta Flexibilidad para los valores superiores al percentil 80.

Los índices obtenidos se utilizan como variables endógenas en el modelo de regresión lineal múltiple, quedando relacionadas con un conjunto de variables, exógenas o independientes, que caracterizan el ámbito de negociación, la dimensión temporal del convenio y el entorno empresarial

Este modelo asume la siguiente forma funcional donde: IF_i es la variable dependiente a estimar, siendo representada por las cinco diferentes definiciones de flexibilidad interna (flexibilidad salarial, numérica, funcional, geográfica e interna total). Cada una de estas variables, excepto el grado de flexibilidad geográfica ha sido determinada anteriormente en el Análisis de Componentes Principales. Es decir:

IFS: Índice de Flexibilidad Salarial
IFN: Índice de Flexibilidad Numérica
IFF: Índice de Flexibilidad Funcional
IFG: Flexibilidad Geográfica
IFIT: Índice de Flexibilidad Interna Total

Por otra parte, la matriz X_i está formada por un conjunto de variables que definen diferentes características del convenio colectivo; siendo β_i el vector de coeficientes estimados. El conjunto de variables que caracterizan los convenios colectivos son:

1. TC: Ámbito de convenio, desagregado en nivel sectorial o de empresa;
2. Intensidad tecnológica de la empresa o sector afectado por el convenio³;
 - a. MBT, media baja tecnología;
 - b. MAT, media alta tecnología;
 - c. AT, alta tecnología
3. Pluria: variable dicotómica definida para los convenios plurianuales.

³ La clasificación de los niveles de intensidad tecnológica han sido realizados mediante la clasificación NACE Rev.2 de enero 2009 (ver Anexo II). Se suprime la variable correspondiente a la Baja intensidad tecnológica para evitar que el rango de la matriz de variables explicativas no posea rango completo, evitando la multicolinealidad (Green, W. H.; 2008).

A través de este modelo es posible determinar cuáles serán los determinantes más importantes de la flexibilidad interna negociada en los convenios colectivos en España. Se espera una relación positiva entre flexibilidad interna y convenios de empresa, intensidad tecnológica y titularidad privada; y ambigua con las demás variables. Las estimaciones se presentarán para los años 2000, 2005 y 2008. Por lo tanto, el ejercicio empírico implicará la estimación de 15 estimaciones, siendo tres para cada tipo de flexibilidad interna. Las ecuaciones estimadas muestran un buen ajuste final en todos los modelos, excepto para la flexibilidad geográfica, la cual parece no presentar relación con las demás variables explicativas utilizadas.

Cuadro 1. Coeficientes estimados de determinación de la flexibilidad interna

IFIT	2000	2005	2008
(Constante)	-,081	-,072	-,056
TC	-,070	-,086	-,079
Pluria	,079	,083	,062
ITec	,035	,029	,041
IFS	2000	2005	2008
(Constante)	-,101	-,090	-,055
TC	-,122	-,132	-,151
Pluria	,101	,105	,093
ITec	,024	,039	,040
IFN	2000	2005	2008
(Constante)	-,227	-,133	-,077
TC	-,314	-,362	-,228
Pluria	,240	,232	,099**
ITec	,110	,037***	,086*
IFF	2000	2005	2008
(Constante)	-,293	-,330	-,315
TC	-,333	-,350	-,287
Pluria	,336	,327	,263
ITec	,165	,217	,311
IFG	2000	2005	2008
(Constante)	,054	,046	,076
TC	,009***	-,016***	-,011***
Pluria	,035	,041	,038*
ITec	,002***	,034	,007***

Todas los coeficientes son estadísticamente significativos a 99%, excepto: * significativa a 95 %, ** significativo a 90% y *** No significativa. Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 1 muestra que el tipo de convenio (empresa/sector) se constituye en uno de los principales determinantes de la flexibilidad interna en los convenios colectivos, siendo los convenios de empresa aquellos que presentan un coeficiente positivo con respecto a la variable definida de flexibilidad interna. Con ello puede afirmarse que los convenios de empresa son estadísticamente más flexibles que los de sector, según el análisis mostrado. Esto se observa en todos los tipos de flexibilidad interna utilizados en este estudio, a excepción de la flexibilidad geográfica, ya que dicha variable no es estadísticamente significativa.

El tipo de convenio es el principal determinante de la flexibilidad interna total, salarial, numérica y funcional. Sin embargo, se observa también que su grado de

importancia relativa frente a la intensidad tecnológica y los convenios plurianuales se reduce a lo largo del periodo estudiado, es decir, entre los años 2000, 2005 y 2008. La intensidad tecnológica y el desarrollo del conocimiento también se presentan como un importante determinante de la flexibilidad interna en la negociación colectiva. Esta caracterización es significativa y positiva en todas las estimaciones de determinación de la flexibilidad interna cuando su desarrollo es mayor, indicando que el uso de la tecnológica y el conocimiento contribuye a mejorar la flexibilidad interna en los convenios colectivos españoles. Además, se observa un incremento del grado de importancia relativa de esta variable en la determinación de la flexibilidad interna entre los años 2000 y 2008. Este resultado revela que la estructura económica y el nivel de tecnología y conocimiento de cada empresa o sector de actividad económica es una variable fundamental para explicar la flexibilidad interna. Por lo tanto, no sólo los sindicatos juegan un papel decisivo en la ordenación de las relaciones laborales, sino que también el contenido tecnológico inherente a la actividad productiva conlleva el desarrollo de estructuras organizativas laborales más flexibles. Cualquier análisis comparativo internacional o inter-sectorial debe considerar las diferencias tecnológicas y, por lo tanto, de estructura económica, antes de concluir sobre el papel de la negociación colectiva en la determinación de la flexibilidad interna.

Por último, el carácter plurianual de los convenios colectivos también se presenta como un determinante estadísticamente significativo de la flexibilidad interna en España. Los convenios colectivos plurianuales presentan un mayor grado de flexibilidad interna que los anuales, consecuencia relativamente natural de las exigencias asociadas a la vigencia temporal del mismo convenio colectivo. La misma naturaleza de los acuerdos de larga duración exige la existencia de mecanismos de ajustes más flexibles para permitir una mayor adaptabilidad de la actividad productiva y de las relaciones laborales a la misma dinámica económica y social.

2.2 Análisis cualitativo de la flexibilidad interna en la negociación colectiva española

Esta segunda parte del análisis sirve para complementar los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo, incorporando una información más detallada de las cláusulas relacionadas con la flexibilidad interna que se suscriben en el convenio y su contenido.

En este apartado se aborda el análisis de los textos de una muestra aleatoria de cien convenios colectivos vigentes para el año 2008, complementando la información aportada por el análisis cuantitativo anterior. El análisis se lleva estableciendo distribuciones de frecuencias solo para los convenios y no teniendo en cuenta la distribución de frecuencias por trabajadores implicados, debido a la poca fiabilidad del dato disponible sobre este parámetro, pudiendo desvirtuar la interpretación de los resultados. A partir de la muestra de convenios, se extrae la información de cada convenio mediante el uso de una plantilla de lectura confeccionada *ad hoc* que permite complementar la información obtenida por la "Hoja Estadística" del Ministerio de Trabajo. El análisis se realiza sobre los cuatro tipos de flexibilidad interna definidos (funcional, salarial, numérica y geográfica), atendiendo al ámbito funcional de los convenios (de empresa o de sector) y según se encuadre entre las actividades de alto, medio-alto, medio-bajo o bajo nivel de

intensidad tecnológica (en el caso de las ramas industriales) y de uso del conocimiento (en el caso de los servicios)⁴.

Resultados:

La flexibilidad funcional ha sido analizada mediante el desarrollo de tres aspectos en el convenio: formación, polivalencia y estructura organizativa del empleo. Las cuestiones planteadas en la plantilla de lectura son:

1. La estructura profesional se define en niveles salariales o en categorías profesionales (en caso de que la estructura profesional se defina en categorías profesionales, se distingue entre categorías generales o específicas)
2. Existe cambio voluntario de puesto de trabajo, categoría o grupo profesional (polivalencia)
3. Comisión paritaria posee competencias para definir atribuciones funcionales
4. Existen planes de formación no específicos del puesto de trabajo
5. Existen pactos sobre permisos para formación en horas de trabajo

Los resultados obtenidos muestran que la flexibilidad funcional en la negociación colectiva se desarrolla principalmente a través de los programas de formación, estableciendo una mayor importancia a la adecuación de los niveles de cualificación del personal laboral. Estos programas afectan a cuatro de cada diez convenios colectivos, ya sean programas específicos del puesto de trabajo o generales, estando relacionados la mayoría con las características del puesto que desempeña el trabajador en la empresa, destacando su uso mayoritario en los convenios de empresa.

Existe un escaso uso de cláusulas que favorezcan el proceso de cambio voluntario de puesto de trabajo o categoría, al igual que un reducido grado de participación de la comisión paritaria en la definición de atribuciones funcionales, afectando ambas cuestiones, aproximadamente, a uno de cada diez convenios colectivos.

En cuanto a la definición de la estructura organizativa, destaca el uso de categorías profesionales, tanto en los convenios de empresa, como en los de sector. Sin embargo, al desagregar en categoría general y específica a las categorías profesionales se observa que las diferencias son mayores entre los convenios de empresa y sector, destacando los niveles generales en el nivel sectorial y los específicos en el empresarial, evidenciando que es el ámbito de empresa donde las características específicas de la organización y su entorno -clientes, proveedores, competidores, trabajadores, líneas de negocio, etc.- se perciben con mayor claridad. Esto indica que en la negociación colectiva española se tiende a establecer con mayor precisión las funciones propias del puesto de trabajo, especialmente, a nivel empresarial.

Al agrupar a los convenios en función del grado de intensidad tecnológica y conocimiento al que pertenecen, destaca el mayor uso de cláusulas en relación a la flexibilidad funcional en los niveles alto y medio (tanto medio alto como medio bajo). A su vez, puede observarse que las empresas y sectores con nivel alto y medio de intensidad tecnológica y conocimiento en el desarrollo de su actividad productiva, tienden a hacer un mayor uso de cláusulas relacionadas con la fijación de permisos

⁴ Para esta clasificación se ha seguido la metodología explicada en el anexo, basada en Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an3.pdf).

para la formación en horas de trabajo, primando, como se destacó anteriormente, el uso y la facilitación al acceso de los programas de formación para sus trabajadores.

El análisis de la flexibilidad salarial se lleva a cabo mediante el estudio de la capacidad que posee la organización para adecuar la retribución que perciba cada trabajador al rendimiento, ya sea propio o colectivo, que genera y/o a la situación económica de la empresa, incrementando su grado de competitividad y adaptabilidad a las condiciones del mercado. Las cuestiones planteadas son:

1. Número de complementos salariales distintos del salario base
2. Existe en el convenio algún complemento salarial en función de los resultados empresariales
3. Se define en el convenio algún complemento salarial en función de la productividad o el rendimiento individual (por ejemplo, un complemento por ventas)
4. Queda especificado si la remuneración del rendimiento extra se establece como proporción al salario del trabajador
5. Se definen los criterios para las cláusulas de descuelgue

El análisis revela que en la negociación colectiva española tiende a hacerse un mayor uso de la remuneración del rendimiento extra, afectando a cerca de la mitad de los convenios colectivos. Son los convenios de sector quienes regulan con más frecuencia este tipo de ajuste extensivo del factor trabajo.

Sin embargo, en el uso de complementos salariales, es el convenio de empresa el que predomina. Dentro de los complementos salariales, aquellos que tienden a ser fijados con mayor frecuencia son, por este orden: antigüedad, nocturnidad, prima de puesto o categoría, complementos en relación a la calidad, productividad y competitividad y aquellos que remuneran las condiciones de trabajo (toxicidad, penosidad y/o peligrosidad). En cuanto al uso de los complementos relacionados con la productividad individual y los resultados económicos de la empresa, se observa que es en el ámbito empresarial donde con mayor asiduidad se tiende a fijar cláusulas de este tipo. A pesar de ello, los convenios de sector tienden a aplicar de forma mayoritaria cláusulas que favorecen el descuelgue salarial, lo que permite flexibilizar en mayor medida el ajuste salarial.

Por nivel tecnológico, los convenios suscritos en empresas o sectores con un alto nivel de intensidad tecnológica y del conocimiento tienden a hacer un mayor uso de la remuneración variable de las horas extraordinarias (en función del nivel salarial o la categoría profesional del empleado), seguido del uso de complementos salariales sujetos a los niveles de productividad. En los convenios de menor nivel tecnológico, destaca el uso del incentivo a la asistencia al puesto de trabajo a través de pluses de asistencia. A su vez, los complementos salariales relacionados con la productividad individual tienden a estar en relación a la hora o día trabajado, premiando, principalmente el rendimiento extensivo del factor trabajo.

En cuanto a la flexibilidad numérica, ésta se analiza desde la necesidad de adecuar el tiempo de trabajo en la empresa, con la pretensión de mejorar su eficacia, aplicando una gestión más racional del trabajo disponible. Las cuestiones planteadas son:

1. Cómo se establece la jornada laboral: a nivel diario, semanal o anual
2. Existe calendario laboral
3. Existen horarios de jornada diferentes por categoría o grupo profesional
4. Se regula la compensación del trabajo en festivos o días de descanso
5. Se determinan márgenes de entrada y salida en el puesto de trabajo

6. El trabajador puede elegir entre jornada partida o continua

7. Se establece una distribución irregular de la jornada

Las cláusulas que determinan el tipo de jornada ordinaria, regulan su extensión o modifican su distribución, son los instrumentos utilizados para mejorar el grado de disponibilidad del factor trabajo y, por tanto, incrementar la capacidad competitiva. Las formas de flexibilidad más destacadas son la regulación sobre la compensación de las jornadas trabajadas en festivos o días de descanso, la distribución irregular de la jornada y la fijación de jornadas diferentes por categoría o grupo profesional.

Por ámbito de negociación, en términos comparativos, el convenio a nivel sectorial destaca sobre el de empresa en el uso de la distribución irregular de la jornada, la elección de la jornada partida o continua por parte del trabajador y la fijación de la jornada ordinaria a nivel anual. Mientras que el de empresa articula con mayor frecuencia el uso de la fijación de márgenes flexibles de entrada y salida en el puesto de trabajo, la regulación de la compensación de trabajo en días festivos o considerados inicialmente de descanso, la fijación de horarios diferentes por categoría y grupo profesional y el establecimiento de la jornada a niveles inferiores: semanal y diario. Lo descrito indica que el convenio sectorial regula cláusulas que permiten adaptar el contenido del convenio con mayor facilidad a cada empresa del sector, sin entrar en detalles concretos que pueden posteriormente especificarse en niveles inferiores -en la empresa-, mientras que el convenio de empresa articula con mayor detalle el contenido específico del acuerdo, pudiendo pactar cuestiones más precisas.

Son las empresas y sectores que poseen una actividad asociada al mayor desarrollo tecnológico y del conocimiento las que fijan, con mayor asiduidad, cláusulas que potencian el desarrollo de la flexibilidad numérica. A su vez, este tipo de organizaciones son las que tienden a regular principalmente la compensación del trabajo en días festivos o inicialmente de descanso, la distribución irregular de la jornada y la diferenciación de la jornada por puesto de trabajo, indicando una mayor necesidad de adecuar la jornada a las necesidades específicas de la compañía y a la tarea desempeñada por el trabajador.

El último elemento del análisis es la flexibilidad geográfica, la cual permite a la compañía movilizar sus recursos laborales para atender a las necesidades del servicio o de la producción, incrementando su capacidad competitiva. Las cuestiones planteadas para este tipo de preguntas en la plantilla de lectura son:

1. Se especifica cuándo el cambio de centro de trabajo supone traslado
2. Se negocian los traslados del centro de trabajo
3. Existe un preaviso mínimo de 30 días para el traslado
4. Se determinan distancias para negociar el centro de traslado
5. Existe regulación del teletrabajo
6. Se fijan medios y herramientas para el desarrollo del teletrabajo

En función de los resultados obtenidos, se observa que la flexibilidad geográfica no es un recurso al que se acuda con frecuencia en el proceso negociador, teniendo que tan solo el 16 por ciento de los convenios colectivos analizados regula al menos una de las cuestiones planteadas para definir la flexibilidad geográfica. A su vez, se puede observar que la regulación en los convenios analizados no tiende a innovar con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se regula el desarrollo de la movilidad geográfica en la organización, tendiendo los convenios a regir la movilidad en función de lo articulado en dicha ley. Este hecho indica que la estructura organizativa

de la empresa es poco sensible a las necesidades de movilidad, lo que explicaría la escasa innovación en la articulación de cláusulas que regulen la flexibilidad geográfica.

Según el ámbito funcional en el que se pacta el convenio, son los convenios de empresa los que acuden con mayor frecuencia al uso de la flexibilidad geográfica. Sin embargo, la regulación tiende a referirse únicamente a las condiciones del traslado, especialmente cuando existe cambio de domicilio por parte del trabajador, siendo la regulación del teletrabajo un recurso no utilizado.

Al clasificar los convenios colectivos en función del grado de intensidad tecnológica y del conocimiento de la empresa o sector al que pertenecen, destaca que la flexibilidad geográfica tiende a fijarse principalmente en aquellas organizaciones con un nivel tecnológico alto y medio alto. El desplazamiento de la mano de obra es un factor importante, especialmente en aquellas empresas y sectores donde dicho recurso es altamente cualificado y difícilmente sustituible, permitiendo a la empresa adaptarse a los requerimientos de la demanda, mejorando su competitividad.

En cuanto al desarrollo del teletrabajo, el análisis realizado muestra la escasa regulación existente, tanto en la legislación laboral como en lo pactado en el acuerdo colectivo, evidenciando el escaso desarrollo de las tecnologías de la información en la empresa para este fin.

3. CONCLUSIONES

La flexibilidad interna es el medio de organización a través del cual la empresa adapta el capital humano que dispone a los cambios en la producción. Este proceso de ajuste puede llevarse a cabo a través de cuatro procedimientos fundamentales que, en conjunto y de manera interrelacionada, permiten el desarrollo de la adaptación interna de la empresa (Rimbau y Triado, 2006). Estos son: la flexibilidad funcional, salarial, numérica y geográfica.

El análisis realizado se centra en lo que acontece en el interior de los convenios colectivos, pero ello no permite precisar cómo se aplica en concreto, con mayor profundidad, en el interior de las unidades productivas. El objetivo de este estudio se ha centrado en desvelar las características de la negociación colectiva española en su periodo más reciente (2000 – 2008) en lo que a su aporte en el avance de formas más flexibles de organización del trabajo se refiere.

Los resultados del análisis muestran que en la práctica totalidad de los convenios se negocia algún tipo de cláusula que tenga como referencia algún aspecto de flexibilidad interna, en cualquiera de las cuatro modalidades estudiadas, destacando por ámbito funcional los convenios de empresa, debido a que las características específicas de la organización y su entorno -clientes, proveedores, competidores, trabajadores, líneas de negocio, etc.- se perciben con mayor claridad en este nivel organizativo de la producción. En términos generales las ramas de actividad de mayor intensidad en el desarrollo tecnológico y del conocimiento son aquellas donde se regulan con mayor asiduidad cláusulas que estén relacionadas con la flexibilidad interna, evidenciando que las actividades más competitivas hacen un mayor uso de ésta reflejándose en lo pactado en el convenio colectivo.

Descendiendo al detalle del análisis, para los cuatro tipos de flexibilidad interna estudiados, se puede determinar que es la flexibilidad funcional la que se negocia en mayor medida, evidenciando la importancia de adaptar la estructura

organizativa con mayor facilidad a los cambios en el entorno competitivo, incidiendo principalmente en la adaptación del nivel de formación del factor trabajo. A este tipo de flexibilidad le siguen, por este orden de importancia, los acuerdos relacionados con la flexibilidad salarial –principalmente aquellos relacionados con la remuneración del rendimiento extra-, la numérica –destacando las cláusulas que determinan el tipo de jornada ordinaria, regulan su extensión o modifican su distribución- y, en último término, la geográfica, la cual aún no se encuentra del todo desarrollada en el clausulado de los convenios colectivos, especialmente en cuanto al desarrollo del teletrabajo y el desarrollo de las tecnologías de la información.

En resumen, se observa que la negociación colectiva en España está sabiendo adaptarse a las nuevas exigencias de las relaciones laborales en este mundo globalizado, competitivo y desregulado. Sin embargo, aún quedan aspectos a desarrollar con mayor profundidad, destacando en esta consideración el fomento del teletrabajo y la adecuación de las tecnologías de la comunicación, con el fin de potenciar el desarrollo de la flexibilidad geográfica. Los agentes sociales que participan de las decisiones y de los acuerdos sobre la organización del trabajo interna a la empresa -siendo éstos materializados en el convenio colectivo-están contribuyendo activamente a mejorar la capacidad de reacción y respuesta del sistema productivo español a los nuevos desafíos competitivos que se presentan. En cualquier caso, es fundamental considerar que la estructura económica y la intensidad tecnológica son claves para entender y explicar la flexibilidad interna. En este sentido, es esencial que las decisiones de política laboral tomen en consideración este aspecto a la hora de promulgar leyes que intentan imponer artificialmente “mayor” flexibilidad interna en las relaciones laborales en España.

BIBLIOGRAFÍA

- DE LA CÁMARA ARILLA, C. (2000), “El teletrabajo un indicador de cambio en el mercado de trabajo”, Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 17, pp. 227 - 256.
- GLOSEER, S. y GOLDEN, L. (2005), “Is labour becoming more or less flexible? Changing dynamic behavior and asymmetries of labour input in US manufacturing”, *Cambridge Journal of Economics*, nº 29 (2005), pp. 535 - 557.
- GOUSWAARD, A. ET AL. (2009), *Good practice guide to internal flexibility policies in companies*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- GREEN, H. W. (2008), *Econometric Analysis: International Edition*, 6ª ed. Ed. Pearson, New York (USA).
- LÓPEZ NICOLÁS, C. Y MEROÑO CERDÁN, A. L. (2010), “¿Condicionan las características estructurales de la empresa su estrategia de gestión del conocimiento?”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 19, nº 1 (2010), pp. 69 – 86.

- MARTÍNEZ SÁNCHEZ, ET AL. (2010a), "Externalización, flexibilidad laboral y resultados de la empresa española", *Economía Industrial*, nº 375/2010, pp. 217 – 225.
- MARTÍNEZ SÁNCHEZ, ET AL. (2010b), "Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 20, nº 1 (2011), pp. 41 – 68.
- PÉREZ LÓPEZ, C. (2006), *Técnicas de análisis multivariante de datos. Aplicaciones con SPSS*. Ed. Pearson Prentice-Hall. Madrid.
- RIMBAU, E. y TRIADO, X. (2006), "La flexibilidad laboral en la empresa", *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, nº 197. pp. 38 – 48.
- RUESGA, S. M. ET AL (2002), *Economía del trabajo y política laboral*. Ediciones Pirámide. Madrid.
- VELA JIMÉNEZ, M. J. (2008), "La flexibilidad de los recursos humanos como nexo de unión entre las prácticas de gestión de los recursos humanos y el performance empresarial. Estudio empírico de la empresa española", Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza.
- ALEMÁN PÁEZ, F. (1999), "La movilidad geográfica de los trabajadores. Notas para un debate jurídico y sociológico", *Revista de Fomento Social*, Nº 54, pp. 475 - 505.
- DÍEZ, J.; REDONDO, C. y RIVAS, J. (2001), "Flexibilidad numérica en las empresas: el trabajo a tiempo parcial en Galicia", *Revista Galega de Economía*, Vol. 10, nº 2, pp. 1 - 26.
- DILLA CATALÁ, M. J. y SOBRINO GONZÁLEZ, G. M. (2007), "La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 25, nº 2, pp. 77 - 93.
- DOERINGER, P. B. y PIORE, M. (1983), "Los mercados internos de trabajo", en TOHARIA, L. (comp.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad Textos, Madrid, pp. 341-368.
- EICHHORST, W.; ESCUDERO, V.; MARX, P. y TOBIN, S. (2010), "The impact of the crisis on employment and the role of labour market institutions", *IZA Discussion Paper* nº 5320, Bonn.
- JASPERS, T. (2008), "Flexiseguridad: ¿es la respuesta adecuada a la modernización del Derecho del Trabajo. La perspectiva holandesa", en LANDA ZAPIRAÍN, J.P. (Coord.) *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Bomarzo, Albacete, pp. 73-102

- LAULOM, S. (2007), "El enfoque comunitario de la flexiseguridad", *Relaciones Laborales*, núms. 15/16, pp. 29-46.
- LLANO SÁNCHEZ, M. (2010): "La flexibilidad interna en la reforma laboral 2010: puntos críticos", *Actualidad Laboral* núm. 22, pp. 261- 2653.
- MOLERO MARAÑÓN, M. L. (2011), "Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica", en Valdés Dal-Ré, F./González-Posada, E., *La reforma laboral de 2010, Madrid* (Ed. Reus), pp. 293-342.
- PUCHOL, L. (2007), *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ed. Díaz de Santos, Madrid.
- RUESGA, S.M., VALDÉS DAL RÉ, F. Y ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. (Coord.) (2005), *Transformaciones laborales en España. A XXV años del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- RUESGA BENITO, S.M. (Director) (2011), *El sistema social español en un marco de flexiseguridad. Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español*, Editorial Cinca, Madrid.
- VALDES DAL-RÉ, Fernando (2004): "La eficacia jurídica de los convenios colectivos", *Temas Laborales*, núm. 76, pp. 21-66.
- VALDES DAL-RÉ, Fernando (2008), "Una silenciosa pero incisiva reforma: el reforzamiento de los derechos de información y consulta" (II), *Relaciones Laborales*, núm. 12, pp. 1- 13.

Anexo I

Código Variable	Descripción de la variable	Observación
Flexibilidad funcional : IFF		
COTIPOTR2_X	Se han pactado cláusulas sobre movilidad funcional	Si el convenio pacta cláusulas sobre movilidad funcional es más flexible
COCLASPRO2	Existencia de polivalencia funcional	Si en el convenio se fija polivalencia funcional es más flexible
COCLAFOR	Se han pactado cláusulas de formación profesional (Sí o No)	Si el convenio pacta cláusulas de formación profesional es más flexible
CONEGOC3	Se establecen cláusulas sobre participación de los trabajadores en la organización del trabajo (Sí o No)	Si el convenio fija cláusulas sobre la participación de los trabajadores en la organización del trabajo es más flexible
COCLASPRO101	Existencia de clasificación organizativa en categorías profesionales	Si el convenio fija una clasificación organizativa del factor trabajo en categorías profesionales es menos flexible
Flexibilidad numérica: IFN		
APMODJOR	Módulo de la jornada (anual, semanal o semanal y anual)	Si el convenio posee una distribución de la jornada de carácter anual es más flexible que uno semanal
COJORVA2	Se aplican distribuciones irregulares de jornada	Si se aplican distribuciones irregulares de jornada el convenio es más flexible.
COJORVA6	Se aplican jornadas especiales	Si se aplican jornadas especiales el convenio es más flexible
COJORVA7	Se aplican periodos concretos de vacaciones	Si se aplican periodos concretos de vacaciones el convenio es menos flexible
Flexibilidad salarial: IFS		
APFUNCIR	Incremento salarial en función de otra circunstancia	Si el convenio posee un incremento salarial en función de otra circunstancia se considera que es más flexible
APCLASAL	Cláusula de revisión por garantía salarial	Si el convenio posee una cláusula de garantía salarial se considera que es menos flexible
CONEGOC9	Se establecen incentivos ligados a la productividad	Si en el convenio se establecen incentivos ligados a la productividad será más flexible
COTIPDIS	Tipo de distribución de la retribución. (Lineal, Proporcional o Mixto)	Si en el convenio se establece una retribución proporcional es más flexible que el resto. 1 = lineal, 2 = Mixto y 3 = proporcional
COESTSA103	Complementos salariales relacionados con la situación y el resultado de la empresa	Si en el convenio se establecen complementos salariales relacionados con la situación y el resultado de la empresa será más flexible
COESTSA2	Carácter consolidable de los complementos salariales	Si el convenio presenta cláusula de inaplicación es menos flexible
COESTSA102	Complementos salariales relacionados con el trabajo realizado	Si el convenio posee complementos salariales relacionados con el trabajo realizado será más flexible
COESTSA101	Complementos salariales relacionados con las circunstancias personales del trabajador	Si el convenio posee complementos salariales relacionados con las circunstancias personales del trabajador, será más flexible

Flexibilidad geográfica: IFG

COTIPOTR1_X Se han pactado cláusulas sobre movilidad geográfica Si se pactan cláusulas sobre movilidad geográfica, el convenio es más flexible

Fuente: Elaboración propia con información procedente de la Base de Datos de Convenios Colectivos.

Anexo II

Cuadro A II.1. Clasificación NACE Rev.2 (enero 2009)

Alta	21, 26, 30.3, 50, 51, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 78, 80, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93.
Medio Alta	20, 22, 23, 24, 25.4, 27, 28, 29, 30 (excepto 30.1 y 30.3), 32.5, 38
Medio Baja	18.2, 25 (resto excepto 25.4), 30.1, 45, 46, 47, 49, 52, 53, 55, 56, 68, 77, 79, 81, 82, 94, 95, 96, 97, 98, 99.
Baja	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 31, 32.

Fuente: Elaboración propia con la clasificación «'High-technology' and 'knowledge based services' aggregations based on NACE Rev.2» de Eurostat (Enero 2009).

Sin embargo, en esta clasificación faltarían por incluir las ramas no consideradas por Eurostat, ligadas principalmente con la Construcción y el sector Primario (Agricultura y Pesca).

Cuadro A II.2. Sectores de Actividad CNAE 2009 no clasificados en Eurostat

Código CNAE 2009	Definición de la Actividad
1	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
2	Silvicultura y explotación forestal
3	Pesca y acuicultura
5	Extracción de antracita, hulla y lignito
6	Extracción de crudo de petróleo y gas natural
7	Extracción de minerales metálicos
8	Otras industrias extractivas
9	Actividades de apoyo a las industrias extractivas
19	Coquerías y refino de petróleo
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
36	Captación, depuración y distribución de agua
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
41	Construcción de edificios
42	Ingeniería civil
43	Actividades de construcción especializada

Fuente: Elaboración propia con la clasificación.

Estos sectores sin incluir se añadieron, quedando la clasificación final del grado de Intensidad Tecnológica y del Conocimiento como sigue:

Cuadro AII.3. Clasificación final de la CNAE 2009 en función del grado de intensidad tecnológica y del conocimiento

Alta	6, 21, 26, 30.3, 35, 42, 50, 51, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 78, 80, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93.
Medio Alta	9, 19, 20, 22, 23, 24, 25.4, 27, 28, 29, 30 (30.1 y 30.3), 32.5, 33, 36, 37, 38, 39.
Medio Baja	8, 18.2, 25 (resto excepto 25.4), 30.1, 43, 45, 46, 47, 49, 52, 53, 55, 56, 68, 77, 79, 81, 82, 94, 95, 96, 97, 98, 99.
Baja	1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 31, 32 (excepto 32.5), 41.

Fuente: Elaboración propia con la clasificación.