

José Luis Larios Pino**

Flexibilidad laboral: Eufemismo a una política de regresión*

Flexible working: euphemism to a regression policy

Recibido: 29 de enero de 2013 / Aceptado: 18 de marzo de 2013

Palabras clave:

Flexibilidad laboral,
Principio de no regresión,
Progresividad, Precarización laboral.

Resumen

En el presente artículo de reflexión se analizarán las tipologías o clasificaciones que de acuerdo a la doctrina se le ha dado al fenómeno de la flexibilidad laboral, asimismo, se esbozará cómo se han aplicado estas políticas en Europa, los países anglosajones, América Latina y por supuesto en Colombia, desde la perspectiva de las legislaciones que la desarrollan. Finalmente se expondrá por qué se considera que la flexibilidad es una política que infringe el principio de progresividad o no regresión y cómo ha sido enmascarada bajo una fórmula cuya finalidad es la generación de empleo y el crecimiento económico.

Key words:

Flexible working, Non-regression,
Progression, Precarious labor.

Abstract

This reflection article will discuss the types or classifications according to the doctrine has been given to the phenomenon of flexible working also be outlined as these policies have been implemented in Europe, the Anglo-Saxon, Latin America and of course in Colombia, from the perspective of the laws that develop. Finally, we expose why it is considered that flexibility is a policy that violates the principle of progressive or non-regression, as it has been masked under a formula aimed at job creation and economic growth.

* Este artículo de reflexión se deriva del proyecto de investigación Flexibilidad laboral como política de regresión, desarrollado en la especialización en Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla.

** Abogado, especialista en Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, Colombia, escribiendo de juzgado laboral del circuito en Barranquilla. joselarios@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En las últimas años se ha venido hablando de un fenómeno que de manera lenta pero con gran implicación sociopolítica se ha ido introduciendo en las regulaciones de los mercados laborales y que ha sido una constante en las reformas a las legislaciones del trabajo recientes, es por esto que con acertada razón Esping Andersen y Regini (citado por Martínez & Bernardi, 2011) sostienen que el mercado laboral se ha visto flexibilizado “notablemente” en las últimas décadas. En torno a esta cuestión cabe plantearse varios interrogantes básicos que permitan dilucidar y desentrañar aspectos conceptuales del fenómeno denominado ampliamente flexibilidad laboral o desregulación política o simplemente desregulación del mercado de trabajo (Sola, 2008). En primer lugar la expresión “flexibilizar” de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española es “hacer flexible algo, darle flexibilidad” y a su vez según dos acepciones de esta misma academia “flexible” es algo que “no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas”. O algo que es “susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades”. En este orden de ideas, una legislación laboral flexible o flexibilizada es aquella que no impone trabas o normas estrictas en la relación empleador-trabajador o que permite que se puedan producir cambios o modificaciones en las condiciones de un contrato de trabajo de manera fácil y sin mayores limitaciones. En términos muy prácticos, Magdalena Echeverría sostiene que son “situaciones diversas de efectiva desregulación de las condiciones de trabajo” (Echeverría, 2004).

De igual forma se señaló que también se emplea la expresión “desregulación del mercado laboral”. Pues bien, en cuanto a este uso del lenguaje para denotar el fenómeno que se trata, se puede señalar que “desregular” hace referencia a eliminar, reducir o atenuar alguna norma o regla que rija sobre determinada materia. Y por otra parte cuando se alude a mercado laboral, se está entendiendo como el espacio de intercambio de fuerza de trabajo con un carácter remunerado, espacio del que participan trabajadores y trabajadoras en distintos niveles de calificación y empleadores en los diversos sectores de la economía (Carballo, 2005). Este concepto que se ha posicionado profundamente en los diversos sectores empresariales y que se ha convertido en muchos países en una de las políticas más emblemáticas, es implementado y justificado con el argumento de corregir o suprimir “las distorsiones que aumentan el costo de producción” (Carballo, 2005) y permitir mayor desarrollo económico y social. Ahora bien, en el presente trabajo se analizará si tales justificaciones constituyen en realidad una bien enmascarada falacia que oculta o disimula una política sistemática que atenta contra el principio de no regresión en materia de derechos laborales y coloca al trabajador en un estado de precariedad laboral. Pero antes, se abordarán algunos aspectos que permitirán comprender de forma más integral el fenómeno, como el contexto histórico y sociopolítico de su formación, las tipologías o clasificaciones que de acuerdo a la doctrina se le ha dado al concepto, su implementación en diferentes países y especialmente en Colombia, finalmente se

estudiará la relación de directa o indirecta proporcionalidad entre flexibilidad laboral y crecimiento económico generador a bienestar social.

Contexto histórico de la flexibilidad laboral

La globalización o la mundialización como un proceso de intercomunicación de lazos económicos, sociales, culturales y políticos, se constituye en el escenario que sirvió de base para la configuración de las políticas de desregulación del mercado de trabajo. Ahora bien, se podría decir que la globalización es la expresión del triunfo del capitalismo, el cual para la década de los 80 experimentó una leve crisis que condujo a la redefinición o reestructuración de los modelos de producción, de los sueldos, salarios y de las condiciones del mercado de empleo.

Asimismo, el Estado como empleador comenzó a realizar ajustes dentro de sí en el contexto de la política denominada neoliberalismo, como una versión renovada del liberalismo clásico del siglo XIX. Lo cual implicó que el Estado redujera su tamaño teniendo en cuenta que inició un proceso de abandono sistemático de las actividades industriales y comerciales en las que se disputaba un mercado complejo con empresas particulares cada vez más competitivas e innovadoras, al tanto que el Estado se rezagaba, se volvía obsoleto, con bajos niveles de productividad, de satisfacción al cliente, todo lo cual condujo a que este sujeto de derecho público desistiera de este escenario y prefiriera una posición de inspector, vigilante y regulador, salvo contadas excepciones en las que dieron proce-

sos de estatización. En este emergente panorama neoliberal, ya esa gran carga del Estado empleador se trasladó a los particulares, a quienes se les brindaron salvaguardas, ayudas y concesiones con la “bien intencionada” proyección de mejorar los niveles de “ocupabilidad laboral”.

Esta reestructuración se caracteriza por la utilización en el sistema productivo del conocimiento formal y de las tecnologías, de los procesadores, del sistema de telecomunicaciones, del sistema de información, en su conjunto constituye un nuevo paradigma asociado a la globalización. Esta reestructuración facilitó la globalización del comercio, las operaciones en red, la producción sistematizada y supervisada a distancia, y por un elemento sobresaliente por supuesto, la flexibilidad del trabajo, con nuevas formas de renegociación y de administración (Bravo, 2009).

En la misma década de los 80 y a principios de los 90 se fueron desvaneciendo lentamente algunos principios que giraban en torno a las relaciones de trabajo, como la “meritocracia”, la promoción del personal y empezaron agresivos despojos de prerrogativas o derechos alcanzados por el sector proletario. Los empresarios y empleadores decidieron definir los sueldos según el desempeño individual, se individualizó la relación laboral y aumentaron el número de puestos de trabajo temporal, en detrimento de los puestos de trabajo de dedicación exclusiva.

Igualmente, el concepto tradicional que se tenía de carrera profesional al interior de las organizaciones, de una sucesión de cargos en forma ascendente y promocional, fue reemplazada por

una serie de contratos (muchas veces de orden de servicios sin derecho a prestaciones) a corto plazo, el *curriculum vitae* se transformó para describir ya no cargos ocupados sino logros alcanzados laboralmente.

Ernesto Bravo (2009) señala además, que se produjo la denominada flexibilidad externa cuando los empresarios trasladan los riesgos a sus empleados, no reconocidos como tales, sino como trabajadores de un contratista (*outsourcing*, empresas de servicios temporales). Los trabajadores pierden la identidad con la empresa para la cual trabajan y, por supuesto, disminuye la solidaridad entre ellos, condición indispensable para el surgimiento de las luchas por sus condiciones de trabajo, y su expresión organizativa básica: el sindicato.

Al respecto de los sindicatos podría decirse, que las políticas neoliberales y por consiguientes las políticas de flexibilidad laboral, han degenerado la estirpe defensora de derechos de los sindicatos y los han convertido hasta cierto punto, al decir de Lóyzaga (2006) en “organizaciones carentes de una verdadera representatividad, cuyos intereses se han centrado básicamente en la obtención de ventajas económicas o políticas en favor de su dirigencia cupular inmersa en la burocracia sindical cobijada bajo el partido oficial”.

Otro elemento que condujo históricamente a la flexibilización, fueron las políticas originadas en los 90 consistentes en la atracción de capitales extranjeros, a través del ofrecimiento de fuerza de trabajo altamente productiva y disciplinada y con derechos laborales disminuidos y

flexibles, a esto último podríamos decirle que es el “gancho” principal. Desde esta perspectiva, es bien claro, que a costa de menguar y precarizar los derechos laborales como “elemento atractivo” se buscó que empresas extranjeras se posicionaran e invirtieran en los respectivos países.

En ese sentido Lóyzaga (2006) sostiene que “el mundo laboral vive un periodo de restauración productiva, cuyo objetivo parece centrarse en socavar la *rigidez jurídico-laboral* y en privilegiar la modernización laboral a costa del empleo”. Al mismo respecto arguye el mencionado autor que “se une a lo anterior en pleno auge del neoliberalismo, la acelerada caída del poder adquisitivo de los trabajadores”.

El Estado después de haber fracturado gravemente la rigidez jurídico-laboral reorientó sus objetivos en la década de los 80 y a principios de los noventa a legalizar y profundizar las prácticas en las que había coadyuvado con el empresariado para flexibilizar o desregular el mercado de trabajo.

Como otro fenómeno desregulador del mercado de trabajo también se presenta paulatinamente un aumento de los “agentes libres” que ofrecen sus servicios, como contratistas individuales, profesionales, tecnólogos, técnicos o no, que prestan sus servicios por cuenta propia; además, no lo hacen por obligación, “incluso algunos renuncian a sus empleos formales, o no los aceptan, porque bajo esta modalidad obtienen mejores recursos, así no gocen de protección y seguridad social que proveen las organizaciones” (Bravo, 2009). Asimismo, empezó a desarrollarse con la flexibilización del trabajo,

los trabajadores suplentes, quienes se contactan para un único servicio, o un único periodo, solo cuando se requieren sus servicios para reemplazar temporalmente a un trabajador, y los trabajadores aceptan este estatus como un medio para ingresar al mercado laboral, y pueden pasar años en esa situación.

Todos estos fenómenos, tendencias, políticas y circunstancias desreguladoras emergentes se han expresado a finales del siglo pasado y en los albores de este, a través de una oleada inmensurable e incontenible de reformas laborales que tienen como aparente propósito y fin último el crecimiento económico y social y el incremento del empleo formal, pero con el sacrificio de las condiciones laborales de los actuales trabajadores.

Tipologías de la flexibilidad laboral

Intentar realizar una clasificación de flexibilidad laboral, implica adentrarse a las distintas formas en que se ha venido desregulando el mercado de trabajo para que los empleadores tengan mayor margen de maniobra en el ejercicio del *uisvariandi*. Entre los tratadistas que realizan este cometido clasificatorio puede señalarse a Trejos y Abdalah (2000), quienes señalan que existen los siguientes tipos de flexibilización:

Flexibilización salarial: Consiste en todas aquellas reformas tendientes a que el empleador pueda establecer con el trabajador que la remuneración se realice teniendo en cuenta las horas laboradas o la producción.

Flexibilización numérica: Referida a la posibilidad de cambiar la cantidad de la fuerza de trabajo.

Flexibilización de los productos: Plantea cambios en la especialización de los trabajadores para la elaboración de un producto.

Flexibilización de la tecnología: Es decir, la disminución de la mano de obra por la introducción de tecnologías de la información y las comunicaciones.

Flexibilización organizacional y funcional: Lo cual ha implicado adaptar funciones y roles de acuerdo a las necesidades de cada organización.

Flexibilización de la duración del trabajo: Con la cual se busca adaptar las jornadas de trabajo de acuerdo a las demandas de producción.

Siguiendo con Trejos y Abdalah (2000) estos sostienen que las diversas formas de flexibilidad se pueden utilizar convergentemente varias a la vez o una sola en el tiempo, de acuerdo a las políticas y legislaciones domésticas de cada Estado y a las directrices corporativas que diseñe cada compañía o empresa ciñéndose al amplio marco de flexibilización laboral de cada Nación.

Por otro lado, Rimbau y Triadó (2006) antes de establecer una clasificación, señalan que en forma frecuente se entiende, de manera incorrecta, “que la flexibilidad laboral consiste solo en los ajustes a los contratos de trabajo, a la duración determinada de estos, o en la rebaja de los costes de despido”. Arguyen estos autores, que entender bien el concepto de flexibilidad laboral supone distinguir dos ámbitos a los que se refiere: el mercado de trabajo en su conjunto y a la organización individual. En cuanto al primero, la flexibilidad del mercado de trabajo hace referencia a la relación entre la producción

(*output*) y el empleo desde una perspectiva macroeconómica, así como en el impacto del desempleo en los salarios. Ahora bien, en relación con el segundo aspecto, la flexibilidad laboral puede observarse desde el ámbito concreto de la organización individual. En este nivel “micro”, el énfasis recae sobre la eficiencia y la capacidad de reacción de los sistemas de recursos humanos ante variaciones significativas en la demanda y ante la iniciativa estratégica de aumentar o diversificar la cartera de productos.

En cuanto a una clasificación más completa, Rimbau y Triadó (2006) diferencian cuatro formas de flexibilidad:

Flexibilidad salarial o financiera: En esta modalidad se procura evitar la indexación automática de las remuneraciones al coste de la vida, buscando la individualización de los salarios.

La flexibilidad salarial puede hacer alusión tanto al conjunto de retribuciones o comisiones que debe abonar la organización como a la que percibe un trabajador individual:

En el primer supuesto, se pretende que el salario se encuentre condicionado por la situación real o previsible de la empresa. Esto significa que el nivel retributivo pueda, en determinadas circunstancias, ser flexible a la baja y no solo al alza. Se puede lograr a través de la negociación o vinculación de una parte sustancial de los salarios a algún tipo de indicador que refleje la marcha de la empresa.

En cuanto a lo que percibe el trabajador individualmente, fenómeno más acostumbrado, se busca que una proporción considerable de su remuneración total se encuentre condiciona-

da al rendimiento y/o a la productividad, ya sea individual o de grupo, y a otros indicadores relacionados con comportamientos laborales que contribuyan al buen funcionamiento de la compañía.

Flexibilidad en el lugar de trabajo: Las formas más comunes a través de las cuales las empresas pueden flexibilizar la ubicación física desde la que el empleado realiza su actividad son la movilidad geográfica y el teletrabajo.

Movilidad geográfica. En una relación jurídico-laboral, la movilidad geográfica suele referirse a la disponibilidad de las personas que buscan un puesto de trabajo a mudar su lugar de residencia, de manera que ninguna oferta del mercado quede desatendida.

De acuerdo a la legislación laboral española, existen dos modalidades de movilidad geográfica: el desplazamiento y el traslado. El primero consiste en un cambio a un lugar distinto de donde tiene su residencia habitual el trabajador, por un tiempo no superior a 12 meses en un periodo de tres años. Por su parte, el traslado significa un cambio de residencia permanente o que excede el periodo anteriormente señalado.

Teletrabajo. Consiste en el desempeño de la actividad laboral sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Esta modalidad de empleo engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial.

Las particularidades especiales del teletrabajo pueden resumirse en:

- La descentralización de algunos puestos de trabajo y su independencia del centro de

trabajo habitual (vivienda del trabajador, unidades-satélite de una compañía, unidades móviles, dependencias de los clientes, etc.).

- La utilización creciente de tecnologías de información y telecomunicaciones (TIC).

Flexibilidad funcional: Está encaminada a promover que los trabajadores desarrollen las destrezas, capacidades y habilidades necesarias para la mayoría de actividades ejecutadas en la empresa en cada momento. Esto se logra justamente por el mecanismo contrario a la división del trabajo y la separación de funciones, ampliando la gama de tareas y capacidades necesarias para un puesto de trabajo e incrementando la movilidad interna.

Dicha ampliación de ocupaciones puede ser horizontal (el trabajador asume tareas que anteriormente desarrollaban otros empleados del mismo nivel jerárquico) o vertical (se incorporan tareas anteriormente realizadas por empleados de niveles superiores o inferiores). Para conseguir esta flexibilidad es menester contar con personal altamente cualificado, con gran versatilidad profesional y activamente implicado en las decisiones y los procesos de la organización. Lo que le llaman popular y jocosamente un “*todo*”.

Esta forma de flexibilidad permite que el empleador pueda decidir unilateralmente la adjudicación de unas ocupaciones al trabajador distintas de las inicialmente pactadas, siempre que estas ocupaciones correspondan a su mismo perfil profesional, o bien, a un categoría profesional equivalente.

Flexibilidad numérica: Esta hace referencia

a la posibilidad de ajustar el número de trabajadores o de horas trabajadas, para responder a las necesidades de producción. Las primordiales formas de flexibilización numérica pueden obtenerse siguiendo un esquema interno, es decir cuando los esfuerzos para aumentar la capacidad de adaptación de la organización se realizan recurriendo a la redistribución de las cargas de trabajo, o mediante esquemas externos que recurren al mercado externo de trabajo para contratar la cantidad necesaria de trabajo.

Flexibilidad numérica interna: La flexibilización en la duración del trabajo corresponde a un medio puesto a disposición de las empresas para lograr que la cantidad de horas laboradas por el personal disponible se ajuste a las necesidades de producción. Existen cinco submodalidades de esta flexibilidad a saber:

Por horas extraordinarias: Es la utilización muy sencilla y práctica para atender necesidades puntuales y evitar un aumento desproporcionado de la planta o nómina de personal. Sin embargo, su uso constante puede ser muy costoso, además de estar limitado su número anual por trabajador. No es deseable como práctica frecuente dado que los trabajadores pueden no estar satisfechos con realizarlas por motivos personales o porque son horas que no se retribuyen, en contra de las legislaciones laborales.

Por horario flexible: En el cual se fija el número total de horas que se deben trabajar en un año, un mes, una semana o un día, al tiempo que la distribución de las horas a lo largo del periodo establecido se fija en función de las necesidades de producción o del propio empleado. Uno

de los efectos favorables de esta práctica es la disminución del ausentismo. No obstante, puede causar dificultades en la comunicación y coordinación de trabajadores que deben colaborar pero que no se encuentran en la empresa en el mismo momento.

Trabajo a tiempo parcial: Hace referencia a la utilización de una jornada laboral más corta que la establecida normalmente en una empresa. Con esto se busca proporcionar mano de obra en el momento del día preciso o en la cantidad de horas necesarias, facilita el acceso al trabajo a personas con otras responsabilidades o intereses ajenos al trabajo. A pesar de ello, puede conllevar dificultades para la integración de los trabajadores en la compañía.

Trabajo por turnos: Es una práctica donde se puede aumentar el número de horas de funcionamiento de las instalaciones al permitir que un mismo puesto de trabajo sea ocupado por diversos trabajadores a lo largo del día. Este modo de organizar la actividad puede ocasionar, sin embargo, algunos inconvenientes, como efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, o dificultades en la comunicación entre los trabajadores de los diferentes turnos.

Trabajo fijo de carácter discontinuo: Consiste en que los trabajadores solo son convocados o llamados para laborar cuando existe trabajo para ellos en la empresa. Es frecuente en sectores como la hostelería, las actividades recreativas de temporada, almacenes durante temporadas de altos picos de venta y otras similares.

Flexibilidad numérica externa: También

denominada flexibilidad contractual está encaminada a lograr que la cantidad y calidad de la mano de obra se adapte a las necesidades de cada momento, recurriendo a la realización de nuevos contratos cada vez que sea necesario.

Los empleados mediante los cuales se presenta la flexibilidad externa son, principalmente trabajadores con contratos a término fijo, que pueden ser contratados directamente por la empresa o bien ser enviados en misión por empresas de servicios temporales; trabajadores autónomos y empresarios individuales o trabajadores que están empleados en empresas subcontratadas para ofertar un producto o para prestar un servicio.

La flexibilidad contractual no solo aporta “horas de trabajo” para realizar las mismas tareas que ya se llevan a cabo en la organización, sino que puede servir para incorporar temporalmente a nuevas personas, con capacidades específicas no disponibles en la organización, evitando el coste de formar al personal permanente.

Los cargos u ocupaciones de mayor frecuencia para obtener flexibilidad externa parecen ser los menos relacionados con las fortalezas o capacidad técnica y competitiva de la empresa. Esto implica que, probablemente son puestos para los que resulta más fácil encontrar empleados cualificados en el mercado de trabajo; las tareas asignadas exigen un breve lapso de adaptación y aprendizaje en la empresa para alcanzar un desempeño adecuado o que las tareas a desarrollar no demandan mucho trato y comunicación con los demás trabajadores de la empresa. (Rimbau y Triadó, 2006).

La flexibilidad laboral en perspectiva internacional

Europa

Las medidas de flexibilidad laboral tuvieron su génesis en Europa, aunque es necesario resaltar que uno de los países con mayor flexibilidad en sus relaciones del mercado de trabajo es Estados Unidos. Ahora bien, en este trabajo se iniciará un análisis comparativo con un enfoque hacia las políticas “flexibilizadoras” europeas.

En el viejo continente, como respuesta al crecimiento económico sin empleo se han llevado a la práctica diversas modalidades de flexibilización laboral, las cuales han sido acordadas mediante un amplio pacto social, y aplicadas mediante negociación colectiva.

Una de las primeras estrategias de flexibilización ha sido justamente establecer nuevas modalidades contractuales que favorecen la entrada al trabajo sin garantizar estabilidad laboral. Se trata de contratos especiales de trabajo de duración fija, que permiten a las empresas contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de alguna obra o faena específica, contratos de relevo o de suplencia que permiten contratar a un trabajador como reemplazo temporal de otro o de jubilación parcial anticipada, para que dos trabajadores compartan un mismo puesto de trabajo. Destaca la implementación del contrato a media jornada como forma privilegiada de absorber trabajadores, y especialmente trabajadoras, cesantes (López, 2004).

Asimismo, en Europa se han desarrollado medidas de externalización productiva, con las cuales se incentiva y se regula la actividad de

empresas de trabajo temporal, que intermedian mano de obra para ser utilizada por compañías distintas de quienes han contratado a dichos trabajadores y a través de la denominada subcontratación o tercerización laboral.

De igual forma, en el continente europeo como mecanismo de flexibilización del mercado de trabajo, se ha acudido a la disminución de las jornadas de trabajo y a una mayor libertad empresarial para fijar horarios, buscando con ello “compactar” la jornada semanal o concentrarla en tres o cuatro días, o “modular” la jornada estableciendo límites de duración promedio semanal, mensual o anual. Estas modificaciones se han permitido mediante concertación en convenciones colectivas (Ermida, 1992).

Vega (2001) señala a Holanda como una experiencia prolífica en materia de desregulación laboral, e indica que gracias a estas estrategias presenta los indicadores más bajos de desempleo (periodo de 1997 hasta 2000, con un 4,6 % de desempleo). Esto ha sido la consecuencia de unas fuertes políticas de empleo a partir de un amplio acuerdo social, y ejecutadas a través de algunos mecanismos que incluyen flexibilización laboral y una fuerte protección social.

Haciendo un poco de contrastes con experiencias de países europeos, Jorgelina Do Rosario (2012) sostiene que mientras que Holanda, Alemania y Dinamarca lograron establecer sistemas que conjugan la flexibilidad laboral con la seguridad del trabajador, la discusión sobre el abaratamiento de los despidos para las empresas españolas se plantea en un contexto económico difícil para este país, que incluye la tasa de des-

ocupación más alta de Europa. Ahora, en este continente, la flexibilidad además de facilitarle a las compañías el despido de sus empleados, les permite aplicar el corte a los convenios colectivos si los resultados económicos no son promisorios; la reducción del costo de la mano de obra y la rebaja de condiciones laborales a empresas en crisis.

El problema que presenta España con relación a las políticas de desregulación del mercado de trabajo se presenta como un asunto ya superado en otros países de Europa.

Dinamarca es un buen ejemplo de aplicación de políticas en materia de *Flexicurity*. Este país ha logrado establecer un equilibrio entre la seguridad de los trabajadores y la libertad de las empresas para prescindir o renovar su mano de obra. El subsidio de desempleo que garantiza el Estado danés puede llegar hasta el 85 % del último salario, en el caso de los salarios más bajos. La flexibilidad del sistema hace que un trabajador danés pueda cambiar de empleo hasta siete u ocho veces en su vida económicamente activa (Do Rosario, 2012).

Holanda demuestra avances en el mercado laboral a través de los contratos de tiempo parcial. En este país se realizan incluso contratos de cuatro horas que son más flexibles, y hacen que mucha gente pueda trabajar de esa manera. Señala Kritz (citado por Do Rosario, 2012) que la cuestión fundamental es “cómo se compatibiliza la flexibilidad con la protección al trabajador. Esa es la búsqueda en países con gobiernos social-demócratas, como ocurre en los países escandinavos”.

Países anglosajones

Las políticas que se han implementado en los Estados Unidos y el Reino Unido tienen características bastante sobresalientes. Sus medidas se basan especialmente en la desregulación en materia de derechos individuales del trabajo, bajo la vieja idea liberal de Smith, de que la oferta de trabajo encuentre libremente su precio en el mercado sin controles, limitaciones ni regulaciones. Esto va encaminado a obtener altos niveles de movilidad laboral, flexibilidad salarial a la baja y reducción de costos para los empleadores. En Inglaterra, adicionalmente, se desarrolló un proceso de aumento del control legal sobre la negociación colectiva, con el objetivo de prevenir tensiones inflacionarias, pero el pretendido vínculo entre baja inflación y alto empleo no se mostró permanentemente efectivo (Kahn, 1987).

Este mecanismo de flexibilidad laboral, basado en la reducción de medidas protectoras y disminución de salarios, son justamente las políticas recomendadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) en cuestión de directrices monetarias y macroeconómicas encaminadas al logro de satisfactorios índices inflacionarios.

El desempeño expansivo de la economía norteamericana durante la década de los 90 con un desempleo razonablemente bajo, operó como un potente propagandista de la desregulación y disminución de las normas sobre el trabajo (López, 2004). Pero el crecimiento económico no mantuvo los mismos ingresos.

La aplicación de la desregulación laboral ha sustituido el problema del desempleo en Estados Unidos e Inglaterra por una cuestión de

bajos salarios, donde se trabaja cada vez más para mantener un mismo nivel de vida (Alonso, citado por López, 2004). Estos antecedentes demuestran que con la desregulación se permite que más personas se ocupen, pero en condiciones que no garantizan un bienestar mínimo para el que trabaja y su familia. La inseguridad, precariedad y pobreza se incrementan a la vez que se perjudica la productividad.

Latinoamérica

En el concierto latinoamericano la flexibilidad laboral se ha expresado a través de múltiples variables de regulación laboral, entre las que se pueden señalar modificaciones en aspectos como las horas extraordinarias, contratos de formación y/o aprendizaje, contratos a plazo fijo según clase de actividades, duración máxima de contratos a plazo fijo, número máximo de horas que se laboran en un día, número máximo de días que se laboran a la semana, restricciones sobre el empleo nocturno, restricciones al trabajo en días feriados, número de días de vacaciones con 20 años de antigüedad, notificación antes de ejercer el despido colectivo, aprobación antes de ejercer el despido colectivo, indemnización por despido injustificado con cinco años de antigüedad, re-entrenamiento del trabajador, posibilidad de usar empresas de trabajo temporal, existencia de contratos temporales, número de modalidades de contrato a plazo fijo, despido con preaviso, pago por días de descanso, duración de convenios colectivos, duración del periodo de prueba y existencia de seguro por desempleo (Ibarra, 2010).

En realidad, las legislaciones laborales latinoamericanas presentan características bastante distintas en materia de flexibilidad laboral: un mayor grado de divergencia entre países en materia de protección laboral a través de procedimientos de despido colectivo. En cambio, las diferencias son relativamente menores en materia de disponibilidad de modalidades de flexibilidad externa, regulación de tales modalidades y otros aspectos de flexibilidad interna.

En el caso del mercado laboral de Argentina, se obtiene un considerable nivel de rigidez laboral pese a ser este uno de los países que mayor número de reformas laborales ha implementado durante la década de los años 90. Al respecto, numerosos organismos internacionales han criticado el proceso de flexibilización laboral argentino en el sentido de que la cuantía de las reformas laborales no ha estado correlacionada con la profundidad de las mismas (Bronstein, 1997).

En cambio, una de las economías más sólidas de la región latinoamericana, Brasil, que no ha realizado reformas al Código Laboral Sustantivo desde hace décadas, mantiene un nivel de rigidez laboral de intermedio a bajo, similar al de México.

Pues bien, entre los países suramericanos con economías relativamente importantes, Ibarra (2010) sostiene que Chile presenta un grado de rigidez muy diferente respecto a Brasil o México. En el caso de Chile, con un grado elevado de rigidez laboral ligeramente superior al caso de Argentina, las autoridades parecen haber optado por fomentar la productividad del aparato productivo mediante algunas medidas de flexibili-

dad pero sin menoscabar de forma significativa ni los derechos, ni las condiciones laborales de los trabajadores.

En cuanto a la situación de Costa Rica, las reformas laborales llevadas a cabo al Código del Trabajo durante los años 90 tuvieron un aspecto más regulador que flexibilizador. Si bien existió flexibilidad laboral, esta no tuvo tintes desreguladores sino más bien fue enfocada a regular algunas prácticas llevadas a cabo en el sector informal y facilitar la creación de empleo sin eliminar derechos ni garantías individuales de los trabajadores (Montiel, 1999).

Por otro lado, en el caso del país inca, Perú, este ocupa una de las posiciones con más flexibilidad laboral, al ser el tercer país más flexible, solo detrás de El Salvador y Uruguay. Entre 1991 y 1995 se dieron una serie de cambios legislativos tendientes a flexibilizar el mercado de trabajo (Saavedra, 1999, citado por Ibarra, 2010). El viraje al paradigma regulativo laboral fue de 180°, ya que de un sistema robustamente regulado y proteccionista de los derechos de los asalariados, se pasó a otro en el que el eje central es la libertad de contratar, extendiéndose las diferentes modalidades de empleo frente al tradicional contrato de trabajo (Bronstein, 1997).

Con relación al caso mexicano, afirma Ibarra (2010), su nivel de rigidez es de intermedio a bajo; sin embargo, si México hubiera llevado a cabo modificaciones a la Ley Federal del Trabajo bajo los términos de una fallida iniciativa de reforma laboral, su posición habría cambiado radicalmente. De una posición intermedia que tiene el país en estos momentos, se hubiese con-

vertido en la economía con el menor grado de rigidez (más flexible) del contexto latinoamericano.

Para concretar en forma general respecto del caso latinoamericano, la presente situación laboral y salarial, otorgan poco margen flexibilizador, si de reducir estabilidad y salarios se trata. Las tendencias flexibilizadoras en la región que han reconocido el uso de modalidades de trabajo distintas al contrato de trabajo de duración indefinida, no han ido acompañadas de subsidios ni apoyo sistemático a la recalificación y empleabilidad, que funcionen como una estructura social protectora ante la nueva inestabilidad y movilidad laboral que la legislación ya no controla por la propia decisión de flexibilizar. Los exempleados impactados por la inestabilidad que produce la flexibilidad quedan a su suerte, obligados a procurarse por sus propias fuerzas y posibilidades una ocupación que ya no les garantiza permanencia ni un salario suficiente. De hecho, las reformas flexibilizadoras que se efectuaron en la región aumentaron la precarización e informalidad del trabajo, pero no impidieron un aumento del desempleo, que respondió a situaciones de crisis económica y no a rigideces normativas sobre el trabajo (López, 2004).

La flexibilidad laboral en Colombia

En Colombia se han adoptado una serie de reformas que en cierta forma han reducido los costos en el manejo de las nóminas de las empresas, lo que podría considerarse medidas de flexibilización en el mercado de trabajo. Se empezará por analizar los cambios que introdu-

jo la Ley 50 de 1990, puesto que esta contiene elementos propios de la flexibilidad. En primer lugar se puede señalar que su principal propósito fue liberar las rigideces de las relaciones laborales con el fin de mejorar las condiciones de las empresas colombianas en el nuevo modelo económico de globalización.

Un aspecto de gran significancia de esta ley flexibilizadora, fue modificar la forma de pago de las cesantías, ya no serían canceladas de acuerdo al último salario devengado, sino que anualmente se liquidarían y consignarían en un fondo de administrador de cesantías. Y estos fondos fueron creados a su vez, con el fin de fomentar la demanda de papeles en el mercado de valores, dinamizando el sector financiero.

De igual forma, se introdujeron reformas al Código Sustantivo del Trabajo como la implementación de los contratos a término fijo, el empleo temporal y diversas modalidades de subcontratación, reducción de los montos en caso de indemnización por despido sin justa causa, todo esto en realidad, en detrimento de los trabajadores. Asimismo, se estableció el salario integral para los salarios superiores a 10 salarios mínimos legales vigentes.

Es importante destacar que la Ley 50 de 1990, creó y realizó una regulación de las empresas de servicios temporales, la que enviando trabajadores en misión facilitaría la contratación de personal extra para los casos en que sean requeridos por otras empresas.

Al respecto de la Ley 50 de 1990, Rubiano en el 2003 (citado por Trujillo & Cardona, 2009) sostiene que esta norma “representó el primer

paso hacia un mercado laboral flexible, ya que esta, estuvo orientada a facilitar la creación de nuevos empleos, al introducir modificaciones a la legislación para hacer menos costosa la contratación y despido de personal”.

Otra normativa que es considerada en el escenario colombiano como una reforma laboral hacia la flexibilidad es la Ley 789 de 2002. Cabe realizar un análisis de aquellas disposiciones contenidas en esta ley, que tienen fuerte orientación flexibilizadora.

En primer término el artículo 13 excluyó del pago de los parafiscales a los empleadores que contraten nuevos trabajadores, aunque para esta exención de aportes, los nuevos trabajadores vinculados deben tener ciertas condiciones, como ser reinsertados de grupos al margen de la ley, ser jefes cabeza de hogar, discapacitados, entre otros, buscando con esto disminuir los costos de los empleadores que contraten nuevos trabajadores en situación de vulnerabilidad.

En cuanto a los artículos 25 y 26, se estableció una reducción considerable en los costos de nómina que debe pagar el empleador, teniendo en consideración que se amplió la jornada diurna, que antes llegaba hasta las 6:00 p.m. y ahora llega hasta las 10:00 p.m. Lo cual generó que ya el empleador no le tenía que pagar recargo nocturno a aquellos trabajadores que laboraban entre el lapso de la primera y segunda hora mencionada. Adicionalmente el recargo por trabajo en día domingo o festivo se redujo del 100 % al 75 %. Lo cual significó una precarización para los ingresos del trabajador y un aumento para las utilidades del empleador, so pretexto de generar mayor “ocupabilidad”.

Por su parte, el artículo 28 de la ley que se trata, disminuyó de manera considerable las indemnizaciones por despido sin justa causa. Se refleja esta situación por ejemplo, en que bajo el régimen de la Ley 50 de 1990 la indemnización para trabajadores con por lo menos un año de servicio, era de 45 días de salario, mientras que bajo el régimen de la Ley 789 de 2002, solo reciben 30 días de salario como indemnización por despido cuando se devenga menos de 10 salarios mínimos legales mensuales, mientras que si se gana más de 10 salarios mínimos la indemnización será de 20 días de salario.

Otro punto de trascendencia, es la modificaciones que se surtió a partir de los artículos 30 al 42, en que se podría decir que se realiza una “deslaborización” del contrato de aprendizaje, en tanto que ya no se habla de empleado o trabajador sino de aprendiz. Así pues, se desprende al estudiante que presta sus prácticas de la condición de empleado y se otorga la naturaleza de simple aprendiz, con lo que el empleador ya no está obligado a pagarle un salario, sino darle una ayuda en una relación en que, supuestamente quien más se beneficia es el practicante.

Dentro de las justificaciones esgrimidas para la expedición de esta ley se puede mencionar en primer término, la generación de más puestos de trabajo, la ampliación de la protección social, la creación de nuevas empresas, ajustarse a los cambios y desafíos de la globalización y por ende atraer inversión extranjera, generar empleo en sectores vulnerables, ampliación de jornadas para prestación de servicios al público o usuarios sin mayores costes para el empresario, etc.

Ahora bien, desde la perspectiva internacional Colombia, pese al relativamente alto nivel de flexibilidad externa e interna, se señala que aún en el país se observa uno de los niveles de rigidez más elevados en la región, solo superado por Paraguay. La reforma laboral colombiana implicó una serie de modificaciones que hacían más viables los despidos colectivos y la contratación de trabajadores temporales, características que, conjuntamente, la diferencian en gran medida de otras legislaciones laborales que tienen a su vez una alta indemnización por despido y restricciones a la contratación de carácter temporal, así como de otros países que se encuentran en el extremo más flexible del espectro con un menor coste del despido junto con una ampliación de sus causales (Guataquí, 2001). Sin embargo, los resultados de la última reforma laboral en Colombia pueden considerarse poco satisfactorios ya que persiste la elevada rigidez laboral en el mercado de trabajo, y de manera similar al caso de Argentina, no se traduce en la realidad la existencia de procedimientos que faciliten tanto el despido colectivo como una alta duración de los contratos a plazo fijo.

La flexibilidad laboral como fenómeno transgresor del principio de no regresión

Partiendo de una conceptualización, se puede señalar que el principio de no regresión o no regresividad hace alusión a que ya existiendo una norma favorable y reconocedora de derechos, no se “debe” adoptar otra norma que sea menos favorables o que limite, disminuya o desconozca esos derechos ya reconocidos. Asimismo, Bar-

bagelata (citado por Toledo, 2011) sostiene que principio de progresividad –que es otra denominación de no regresividad– es la “irreversibilidad o sea, la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos. Este principio vendría a ser, además, una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo, desde que ha sido consagrado en el inciso 8º del art. 19 de la Constitución de la OIT”.

Ahora, para realizar un concienzudo escrutinio de las circunstancias que llevan a considerar que la flexibilidad laboral es un elemento de limitación al principio de no regresión es necesario partir de un análisis de los derechos fundamentales y de los económicos y sociales, reconocidos en la órbita de las relaciones laborales en el marco constitucional.

Así pues, en el preámbulo de la Carta Política colombiana se establece el “trabajo” como un valor fundante de la institucionalidad encaminado a garantizar un orden político, económico y social justo. Lo cual indica que la protección de las condiciones del trabajo deben ser una finalidad primordial para el Estado colombiano. En el mismo sentido, el artículo 25 de la *norma normarum* señala que el trabajo es un derecho y obligación social y que goza de la especial protección del Estado. Bajo esta dinámica, el gozar de especial protección implica que las autoridades deben salvaguardar los derechos reconocidos y evitar sus limitaciones. Adicionalmente el

artículo 53, establece los mínimos fundamentales que debe poseer un trabajador, entre los que se señala la estabilidad laboral, el mínimo vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos y la favorabilidad en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del Derecho.

A partir un análisis de los principios mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 superior, se puede deducir sin hacer mayores esfuerzos hermenéuticos, que las políticas de flexibilidad adoptadas, por ejemplo en las Leyes 50 de 1990 y 789 de 2002 constituyen una agresiva vulneración al principio de no regresión, toda vez que no solo se debe enmarcar *verbi gracia* la irrenunciabilidad de derechos en el contexto de una disputa de trabajador-empleador, sino que se debe extender además en el entorno de una confrontación política entre sector proletario y legislador, en que aquellos piden no renunciar vía reforma legislativa a sus derechos ya reconocidos. De igual forma, la favorabilidad entendida desde su sentido lato, implica que solo se deben expedir normas que favorezcan al trabajador y no que minimicen o reduzcan sus prerrogativas laborales. Bajo esas condiciones las normas de flexibilidad no van hacia delante en materia de derechos, sino diametralmente en sentido contrario, esto es, van hacia atrás, lo que por tanto no constituye progresividad sino ostensiblemente regresión.

Para seguir ilustrando lo categórico que es la consagración de derechos laborales y el principio de no regresión que le debe ser inherente, se trae a colación el protocolo de San Salvador,

aprobado mediante la Ley 319 de 1996, que hace parte del bloque de constitucionalidad y establece que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas para lo cual los Estados Parte deben garantizar a través de sus legislaciones una remuneración que asegure su subsistencia digna y decorosa y un salario equitativo e igual por trabajo sin distinción alguna (Trujillo & Cardona, 2009).

Se destaca el artículo 4 del precitado protocolo, el cual señala que *“no podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos vigentes en el Estado”*, lo cual da a entender en forma inequívoca, que los beneficios o prerrogativas laborales vigentes no podrán ser limitadas, fraccionadas o reducidas.

Es claro además, que esta disposición contiene en núcleo esencial el principio de no regresión.

Ante este panorama resultaría relativamente fácil preguntar si la Ley 789 de 2002 es de carácter regresivo y si por lo tanto sus preceptos también regresivos merecieron continuar en vigencia en el ordenamiento jurídico colombiano. Pues bien, la Corte Constitucional se ocupó de este asunto en Sentencia C-038 de 2004, en la cual conceptuó que uno de los deberes y finalidades del estado impuesto por la Constitución es la promoción del empleo, lo cual significa implementar cambios en el sistema que permitan cumplir con tal finalidad. En esta sentencia la Corte se refiere al principio de progresividad, estableciendo una excepción a esta, ya configuró unas reglas o parámetros que permitían al legislador en ciertos eventos expedir normas de

contenido regresivo, haciendo que el concepto de protección de mínimos se tornará maleable. Así la Corte justificó la regresión excepcional en estos términos: *“el mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad.*

Ahora bien, como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que había sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social” (C. Const., C- 038/2004).

Pero ante estas argumentaciones de la Corte Constitucional algunos sostienen que una vez pasado cierto tiempo y los fines por los cuales se creó la norma no son cumplidos, debe entenderse que existe una regresión sin excepción. En este tipo de situaciones en que se expide una norma, en la que ya es constatado que se produ-

jo un retroceso de un derecho sin el alcance de los fines de dicha norma, se puede decir existe una regresión no efectiva o regresión inefectiva (Porras & Casas, 2012). En las conclusiones se señalará la ocurrencia de regresión inefectiva en torno a las medidas de flexibilidad laboral en Colombia.

CONCLUSIONES

En este punto se dejará planteado que la implementación de medidas de flexibilización laboral o de desregulación del mercado de trabajo, se constituyen a todas luces en una serie de políticas, decisiones o legislaciones tendientes a desmejorar los derechos y condiciones laborales que ya ostentaban los trabajadores. Es por eso que en estas reflexiones se señala que la flexibilidad laboral no es más que una elegante y romántica forma retórica de nombrar a todos esos artificios jurídicos mediante los cuales se procura hacerle “quite o zigzag” a la justicia, en su expresión más básica de darle a cada quien lo suyo, a la garantía de progresividad de los derechos laborales y a la igualdad material que busca corregir a la parte débil en las relaciones jurídicas. En realidad la flexibilidad es la forma más tenue de denominar al conjunto de políticas encaminadas a la precarización de los trabajadores.

Los argumentos para la implementación de medidas de flexibilidad laboral han sido impuertos por una ruidosa minoría capitalista frente al silencio de una mayoría proletaria, que no ha visto ni siquiera en quién guardaban sus esperanzas, la guardiana suprema de la Constitución,

un atisbo de protección o de reivindicación de derechos que fueron desconocidos con el pretexto de cumplir unos fines que nunca se cumplieron. La generación de empleos, la atracción de inversión extranjera y el desarrollo económico plasmados como el fin, y la precarización de los derechos de los trabajadores soportada como el medio. Se puede decir, entonces, que causó más impacto el medio que el fin.

Cabe recordar según señala Fajardo y Guataquí (2000), que la apertura económica se presentó como una de las principales motivaciones de la reforma laboral de 1990. En la exposición de motivos de la reforma de comercio exterior y de la reforma laboral, la flexibilidad del mercado de trabajo era uno de los principales determinantes de la competitividad de la economía colombiana. La reforma laboral, concretada en la Ley 50 de 1990 hizo importantes modificaciones en ciertos aspectos, entre ellos: Eliminó la retroactividad de las cesantías, eliminó la acción de reintegro y la pensión sanción, precisó el concepto de despido colectivo, ofreció la posibilidad de establecer contratos a término fijo por un periodo menor a un año, creó el salario integral.

Esta reforma flexibilizó los factores de salida del empleo. Después de su aprobación, ningún gobierno ha intentado “contrarreformar” la legislación laboral, por el contrario se ha profundizado en las políticas de flexibilización laboral con la reforma de la Ley 789 de 2002.

Pues, podría pensarse en este mismo sentido, que disminuir el monto de las indemnizaciones por despido, no necesariamente aumenta el empleo, sino que genera un panorama jurídico

más alentador para promover la desvinculación masiva de muchos trabajadores, por lo que este fin propuesto resulta al final convertido en una falacia.

Ahora, no tiene del todo lógica pensar en que la medida flexibilizadora de reducir los costos de nómina genera como efecto inmediato la generación de nuevos empleos. Puesto que una empresa contrata más empleados cuando los necesita para producir o comercializar bienes de consumo, cuando decide producir o comercializar un producto cuando existe demanda por ese producto o cuando aumenta la capacidad de compra en la sociedad.

Pues bien, Stiglitz (citado por Trujillo & Cardona, 2009) señala que el “afán por aumentar la flexibilidad del mercado laboral es un intento enmascarado de echar para atrás –bajo el pretexto de la eficiencia económica– las ganancias que los trabajadores han alcanzado después de años y años de negociación y de actividad política”.

Finalmente, teniendo en cuenta todo lo aquí expuesto y además de la evidencia empírica palpable en la realidad, sobran razones para señalar que las medidas de flexibilización laboral han resultado un fiasco en cuanto a la consecución de sus fines, por lo que es acertado decir que esas medidas de desregulación del mercado de trabajo se constituyen en una verdadera regresión inefectiva, son en realidad un velo que esconde métodos de precarización laboral. La flexibilidad laboral es un eufemismo a una política de regresión, que poco a poco se extiende, reforma tras reforma –y después vendrán otras– sin tener

en cuenta que la experiencia enseña que no es la vía para promover el empleo y el desarrollo económico y social de los más deprimidos, sino que es un medio de seguir haciendo opulento al que tiene a costa del que no tiene.

REFERENCIAS

- Bravo, E. L. (2009). Tendencias en el mercado de trabajo a partir de la globalización. Otra modernidad y otro fracaso latinoamericano. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, vol. 19, núm. 55, mayo-agosto, pp. 215-234, Venezuela: Universidad de los Andes.
- Bronstein, A. (1997). “Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 1, Ginebra: Primavera.
- Carballo, P. (2005). *Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las ciencias sociales reflexiones*, vol. 84, núm. 1, pp. 33-40, Universidad de Costa Rica.
- Constitución Política de la República de Colombia*.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-038 de 2004. M. P. Eduardo Montealegre Lyneth.
- Colombia. Ley 50 de 1990 de la República de Colombia.
- Colombia. Ley 789 de 2002 de la República de Colombia.
- Do Rosario, J. (2012). *¿Hacia un mundo con mayor flexibilidad laboral?* <http://america.infobae.com/notas/44677-Hacia-un-mundo-con-mayor-flexibilidad-laboral>

- Echeverría, M. (2004). *Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral*. Colección Ideas.
- Ermida, O. (1992). *La flexibilidad en algunas experiencias comparadas en Experiencias de flexibilidad normativa. La transformación del derecho del trabajo*. Santiago: Universidad Andrés Bello.
- Fajardo, L. E. & Guataquí, J. C. (2000). La Corte Constitucional y la flexibilidad del mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, vol. 2, núm. 3, segundo semestre, pp. 80-103, Universidad Externado de Colombia.
- Guataquí, J. (2001). "El mercado laboral colombiano". *Revista de Economía del Rosario*, Department of Sociology, University of Waanwick, pp. 173-198.
- Ibarra, M. A. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Revista Estudios Fronterizos*. México: Universidad Autónoma de la Baja, California.
- Kahn, O. (1987). *Trabajo y Derecho*. Introducción de la tercera edición inglesa. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- López, D. (2004). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Chile: Universidad de Chile.
- Lóyzaga, O. (2006). *La flexibilidad laboral en México, antecedentes y perspectivas*. México: Libre.
- Martínez, J. I. & Bernardi, F. (2011). *La flexibilidad laboral: significados y consecuencias*. Florencia: European University Institute, Department of Political and Social Sciences.
- Montiel, N. (1999). "Costa Rica: reformas económicas, sectores dinámicos y calidad de los empleos". *Serie Reformas Económicas*, No. 26, mayo, p. 84.
- Porras, E. G. & Casas, Z. L. (2012). La regresión inefectiva de los derechos en Colombia mediante las sentencias de constitucionalidad. Ponencia de Semillero de la Universidad Pedagógica Tecnológica de Colombia. Tunja. XIII Concurso Internacional para Estudiantes de Derecho Nivel Pregrado - ICDP. <http://vimeo.com/50643844>
- Protocolo de San Salvador, aprobado mediante Ley 319 de 1996 de la República de Colombia.
- Rimbau, E. & Triadó, X. (2006). "La flexibilidad laboral en la empresa". *Capital humano: Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos* N° 197. pp. 38-48.
- Rubiano, J. E. (2003). A propósito de la flexibilización laboral, *Revista EAN*, No. 49, 2003, p. 142.
- Saavedra, J. (1999) "La dinámica del mercado de trabajo en el Perú, antes y después de las reformas estructurales". *Serie Reformas Económicas*, núm. 27, mayo, p. 64, Cepal.
- Sola, J. (2008). La desregulación política del mercado de trabajo en España. Apuntes para un programa de investigación. XI jornadas de Economía Crítica, Bilbao.
- Toledo, M. (2011). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*. Descargado de http://www.derechocambiosocial.com/revista023/progresividad_y_regresividad_laboral.pdf

- Trejos, M. & Abdala, M. (2000). Discusión y aplicación de la flexibilidad laboral en Centroamérica. Espacios consultores. Documento inédito para Aseprola.
- Trujillo, S. & Cardona, A. M. (2009). *El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano*. Medellín: Universidad Eafit.
- Vega, H. (2001). El milagro holandés en la lucha contra el desempleo. *Revista Mensaje*, pp. 25 y ss.