

Flexiguridad como solución ante dificultades de protección a la estabilidad laboral

Flexicurity as a solution to difficulties in protecting job stability

Autor: Israel de Jesús García Vanegas

DOI: <https://doi.org/10.25058/1794600X.2054>

Flexiguridad como solución ante dificultades de protección a la estabilidad laboral* ■

Flexicurity as a solution to difficulties in protecting job stability ■

A flexigurança como solução para as dificuldades de proteção da estabilidade no emprego ■

Israel de Jesús García Vanegas^a
idgarcia@unicolmayor.edu.co
isgarvan@gmail.com

Fecha de recepción: 26 de enero de 2022
Fecha de revisión: 14 de febrero de 2022
Fecha de aceptación: 10 de marzo de 2022

DOI: <https://doi.org/10.25058/1794600X.2054>

Para citar este artículo:
García Vanegas, I. (2022). Flexiguridad como solución ante dificultades de protección a la estabilidad laboral. *Revista Misión Jurídica*, 15(22), 251 - 270.

RESUMEN

¿Es la Flexiguridad la respuesta adecuada a las dificultades de garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral en el contemporáneo mundo de libre mercado? Es necesario estudiar, analizar y proponer a partir del bloque de constitucionalidad y la legislación colombiana que garantiza el derecho fundamental a la estabilidad laboral, las variables de protección que ofrece la figura de la flexiguridad en un escenario influenciado por la economía de mercado internacional, creando o fortaleciendo instituciones de protección social, al empleo y al trabajador, buscando un verdadero, justo y equitativo equilibrio social entre el derecho al empleo y la flexibilidad laboral contractual.

PALABRAS CLAVE

Estabilidad laboral; derechos fundamentales; flexibilización; Estado de bienestar; flexiguridad.

* Artículo de reflexión.

a. Abogado Universidad Libre de Bogotá (1981). Exjuez Penal del Circuito Ciénaga (Magd.). Exjuez Laboral del Circuito de Bogotá. Docente de Derecho Laboral Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Diplomado en Gerencia Social, Política y Gobernabilidad UCAB-UGW. Diplomado en Pensiones. Universidad Libre. Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Libre. Creador del Pensum para el Programa de Derecho de la Universidad Yacambú, Venezuela. Correos electrónicos: isgarvan@gmail.com idgarcia@unicolmayor.edu.co

ABSTRACT

Is Flexicurity the appropriate response to the difficulties of guaranteeing the fundamental right to job stability in our contemporary free market world? It is necessary to study, analyze and propose, based on the constitutional block and Colombian legislation that guarantees the fundamental right to job stability, the protection variables offered by flexicurity in a scenario influenced by the international market economy, creating or strengthening social institutions that protect employment and workers, seeking a true, fair and equitable social balance between the right to employment and contractual labor flexibility.

KEY WORDS

Labor stability; fundamental right; flexibilization; Welfare State; flexicurity.

RESUMO

A flexigurança é a resposta adequada às dificuldades de garantir o direito fundamental à estabilidade do emprego no mundo contemporâneo de livre mercado? É necessário estudar, analisar e propor a partir do bloco constitucional e da legislação colombiana que garante o direito fundamental à estabilidade no emprego, as variáveis de proteção oferecidas pela figura da flexigurança em um cenário influenciado pela economia de mercado internacional, criando ou fortalecendo, instituições de proteção ao emprego e ao trabalhador, buscando um equilíbrio social verdadeiro, justo e equitativo entre o direito ao emprego e a flexibilidade contratual do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Estabilidade no emprego; Direitos fundamentais; flexibilidade; Estado de bem estar; flexigurança.

INTRODUCCIÓN

Sin entrar a describir el problema a investigar, exactamente en ese orden, las dificultades de establecer y garantizar el derecho a la estabilidad como fundamental en la moderna economía de mercado y, la flexibilización creciente de las relaciones de trabajo, implica estudiar el hilo conductor histórico que va, desde la *locatio conductio operarum*, hasta pasar al derecho a

la estabilidad laboral absoluta y relativa, las protecciones que ha pretendido establecer la Organización Internacional del Trabajo y el Bloque de Constitucionalidad, para caer en las formas de flexibilización del contrato de trabajo y, las figuras contractuales que constituyen una “huida del derecho del trabajo”.

Tal análisis se hará para entender que la propuesta danesa de “Flexiguridad” sería una respuesta que complementa, sin excluir, toda el tema contractual laboral moderno.

Desde el momento mismo en el cual el sistema capitalista sentó las bases económicas para poseer el Derecho del Trabajo jurídicamente en el contrato de trabajo como un contrato bilateral, se encontró la estrechez del concepto para abarcar todas las relaciones de trabajo. Este momento histórico que Sanguineti, (2013, p. 25) lo describe como:

[...] la transposición de los principios del liberalismo jurídico: libertad e igualdad formales, abstencionismo legislativo e imperio de la autonomía de la voluntad individual. [...] La aplicación de dichos principios a las relaciones de trabajo supuso: a) la supresión del régimen corporativo [...] b) la prohibición de las agrupaciones profesionales y coaliciones con el fin de impedir cualquier tipo de organización colectiva de los trabajadores que impidiera el libre juego de la oferta y la demanda, obstáculos a estas supuestas libertades contractuales (*Ley de Chapelier* de 1791 en Francia; *Combinations Acts, Inglaterra*, 1799 y 1800); c) la inclusión de la relación obrero-patronal dentro del marco de la relación civil, mediante su tipificación como un contrato de arrendamiento de servicios [...]

Al dogma liberal de las libertades de los contratantes durante todo el Siglo XIX, se le contrapuso una entonces nueva idea, hoy “idea básica e histórica del derecho del trabajo” (Goldin, 2014, p. 27), que podía resumirse en tres postulados: el Derecho del Trabajo se apoya en la asimetría de los contratantes a causa de la desigualdad del poder económico de patronos y obreros; el Derecho del Trabajo postula la intervención legislativa del Estado para la protección del débil económico, el trabajador; y, frente al dogma liberal del entendimiento directo

de la autonomía de las voluntades, el derecho del Trabajo acepta “la dimensión colectiva de las relaciones laborales, admitiendo con más o menos amplitud la participación de las asociaciones y coaliciones en la fijación de las condiciones de trabajo” (Valverde, 1987, citado por Sanguinetti, 2013, pp. 34-35).

La evolución del primigenio Estado de Derecho basado en los derechos civiles individuales (la libertad y la propiedad), pasó a una nueva etapa: el Estado Social de Derecho, surgiendo el constitucionalismo social, demandándose dentro de su incorporación y garantía la demanda de un ‘Estado de Bienestar’, (Blanco, 2008), la persona como ser social. Colombia con la Constitución de 1991, artículo 1º, se consagra como un Estado Social de Derecho, donde se señalan como cimientos, la protección de los derechos fundamentales el respeto a la dignidad humana y el trabajo. En Colombia un movimiento legislativo a favor de la flexibilización laboral trajo evidentes afectaciones al empleo formal. En Venezuela la inamovilidad o estabilidad absoluta y la prohibición legal del trabajo tercerizado también afectaron la contratación laboral, aunque por diversos motivos.

Esto implica en la materialización del Estado Social de Derecho concretar instituciones, programas, normas y estrategias con el fin que las personas gocen de manera efectiva, entre otros, del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, el derecho a la seguridad social, a las libertades sindicales, y conforme a ello, en un nivel de vida adecuado que le asegure a toda la familia del trabajador la salud, alimentación, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios, nada de lo cual sería posible sin el derecho al empleo y su efecto jurídico práctico, el derecho fundamental a la estabilidad laboral, a permanecer en el empleo, a menos que sobrevengan circunstancias de fuerza mayor, o acciones u omisiones, provenientes de la propia conducta del trabajador que ameriten terminar justificadamente esa relación de trabajo y, a un derecho a subsidios dignos y capacitación en los periodos de desempleo, carga presupuestal que debe tener un fondo multipilar.

Sin embargo, existen dificultades normativas, sustanciales y procesales para que las garantías al derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, sean constitucionalmente justas para todas las partes.

Almanza, citado por Novoa y Borda, (2015, p. 216), señala que el verdadero alcance del concepto de estabilidad en el empleo se constituye así en un objeto de estudio. ¿Debe ser la duración real del trabajo y no la voluntad de las partes la circunstancia que determine la extensión en el tiempo del contrato de trabajo? Es la aplicación del principio *favor negotii*, según el cual, ante la existencia de dos normas o interpretaciones jurídicas referidas a un negocio jurídico, debe prevalecer la que garantiza la permanencia de este negocio en el tiempo, en el campo laboral, si se mantiene la fuente del empleo y la causa que le dio origen.

Sin embargo, en Colombia la Ley 50 de 1990 desnaturalizó este derecho fundamental al consagrar el carácter renovable indefinidamente de los contratos a término fijo. Tal como aparece la institución de la estabilidad laboral en Colombia no ofrece en la práctica, el derecho de los trabajadores a permanecer en su empleo sin ser despedidos al arbitrio del empleador o, a tener derecho al reconocimiento de la existencia de la relación de trabajo o, a tener un contrato laboral a término indefinido.

En contraposición a los derechos y garantías exigidos por los trabajadores en Colombia, a que se reconozca la existencia de la relación de trabajo y su derecho a permanecer en el empleo, con sus efectos jurídico-económicos en prestaciones, beneficios e indemnizaciones, los empresarios y empleadores venezolanos sienten y padecen la amenaza de la figura de la estabilidad laboral convertida en una camisa de fuerza, la inamovilidad laboral, que impide el despido unilateral de cualquier trabajador, que incumple sus obligaciones laborales en forma injustificada, no solo de quienes gozan de algún tipo de fuero.

Ambas legislaciones han producido el efecto de la deslaborización o disminución del empleo formal. Ambas legislaciones producen como efecto la ausencia de equilibrio de derechos para trabajadores y empleadores, que materialice una verdadera garantía al empleo y estabilidad laboral, sin convertirse en nóminas laborales pétéas, o el aprovechamiento de presuntos vacíos legales, legítimos o no, que permiten el uso de zonas fronterizas del derecho laboral, para el uso abusivo de formas contractuales que se convierten en fraude al derecho laboral y sus principios fundamentales, causando el

efecto de la disminuir los porcentajes de empleo formal, o, por otro lado, la congelación de una nómina de empleados, inamovible, con los efectos económicos que ello depara, la falta de derechos a las prestaciones sociales, o beneficios de las convenciones colectivas y al aporte por el empleador de las cuotas que le corresponden por seguridad social de los trabajadores.

En Colombia es de común práctica la suscripción de contratos de prestación de servicios, la intermediación por empresas temporales de suministro de empleo, el teletrabajo, la tercerización laboral, generando una forma legal de evasión de prestaciones sociales, derecho a la seguridad social, o acceso a los beneficios de los 'empleados de planta', para cientos de miles o millones de trabajadores. Su regulación, doctrina, legislación, jurisprudencia y efectos deben ser analizados en procura de una legislación más justa, equitativa para ambas partes, empleadores y trabajadores, que permita la sobrevivencia de la figura de la estabilidad laboral, el reconocimiento y garantía de la presunción de la relación de trabajo, sin afectar la garantía de las formas y causas del despido o terminación justa del contrato de trabajo.

El análisis del problema y su delimitación exige, como consecuencia, un estudio histórico de la estabilidad laboral, las diversas formas contractuales, los esfuerzos de las normas internacionales para proteger estos derechos, los conceptos y términos usados para definir la existencia o no del contrato de trabajo, la presunción de la relación laboral, las nuevas formas de contratación de servicios laborales, el derecho al empleo, la estabilidad absoluta y relativa, tanto en sector privado como en el servicio público, (en cuanto a aquellos trabajadores regidos por las normas ordinarias sustantivas del Derecho Laboral, (trabajadores oficiales), la estabilidad laboral reforzada y, sobre todo, las maneras como este derecho se garantiza sustancial y procesalmente, lo que ayuda a comprender de mejor manera, si se cumplen los propósitos del principio constitucional del derecho a la estabilidad laboral en el marco del Estado Social de Derecho sin afectar los derechos económicos de los empresarios o empleadores en una ponderación con sus derechos, también fundamentales, de propiedad y libertad de empresa.

Finalmente, se analizará la propuesta de la figura danesa de la "Flexiguridad" para estudiar si puede ser un complemento intermedio entre la estabilidad y la flexibilización, así como las posibles instituciones y figuras que podrían reforzar esa implementación en el país dentro de un marco de seguridad social sumado a las normas laborales, que, en conjunto harían un cuadro más completo de garantía a la vida digna del trabajador, no solo en el empleo, sino en el desempleo también.

METODOLOGÍA

El método de investigación será hermenéutico, analógico y propositivo, pues no solo se efectúa un estudio jurídico-comparado sobre el tema materia de indagación, sino que además se pretende confrontar los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos con relación a la información empírica que se pretende recabar, para poder lograr un análisis claro, pertinente y objetivo de las deformaciones reales en el mercado laboral que sufre el derecho al empleo formal y la estabilidad laboral. Además, se pretende a partir del análisis bibliográfico, del denominado bloque de constitucionalidad, las normas internacionales laborales, las instituciones legislativas, administrativas y judiciales, en Colombia y el derecho comparado, el análisis del derecho fundamental a la estabilidad laboral y las nuevas formas de contratación laboral, determinar cuáles garantías constitucionales al debido proceso y la seguridad jurídica deben ser fortalecidas, mejoradas o propuestas en forma equitativa, justa y transparente, en una posible aplicación de la figura europea de la Flexiguridad, sin romper el peso constitucional de la libertad empresarial y el derecho al trabajo.

DISCUSIÓN TEÓRICA

La evolución del derecho a la estabilidad laboral. De la libertad contractual a la protección como derecho fundamental

El desarrollo doctrinario del concepto de la estabilidad laboral parte desde el momento mismo de definir jurídicamente el contrato de trabajo asimilándolo a un 'contrato de arrendamiento', el *locatio conductio operarum* romano, lo cual describe Sanguineti (2013) como: "[...] la primera respuesta jurídica que merecieron las nuevas formas de producción estuvo marcada por la transposición de los principios del liberalismo jurídico: libertad e igualdad formales, abstencionismo legislativo e imperio

de la autonomía de la voluntad individual” (p. 25). Al dogma liberal de las libertades de los contratantes se le contrapuso una nueva idea, hoy “idea básica e histórica del derecho del trabajo” (Goldin, 2014, p. 27), basada en tres postulados: El Derecho del Trabajo se apoya en la asimetría de los contratantes a causa de la desigualdad del poder económico de patronos y obreros; el Derecho del Trabajo postula la intervención legislativa del Estado para la protección del débil económico, el trabajador; y frente al dogma liberal del entendimiento directo de la autonomía de las voluntades el Derecho del Trabajo acepta “la dimensión colectiva de las relaciones laborales, admitiendo con más o menos amplitud la participación de las asociaciones y coaliciones en la fijación de las condiciones de trabajo” (Valverde, 1987, citado por Sanguineti, 2013, pp. 34-35).

Luego, según Blanco (2008), se dio paso a una nueva etapa: ‘El Estado Social de Derecho’, que da lugar al ‘Constitucionalismo Social’, incorporando como garantía la demanda de un ‘Estado de Bienestar’. Colombia con la Constitución de 1991, artículo 1, se consagra como un Estado Social de Derecho, y en el artículo 25 el trabajo como un derecho fundamental “[...] toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

La evolución del derecho a la estabilidad laboral. De la presunta libertad contractual a la protección del derecho al empleo como fundamental en el bloque de constitucionalidad. El derecho del trabajo desde su amanecer de definiciones fue categorizado como el estudio del contrato de trabajo, recogiendo las tesis contractualistas recipiendarias del derecho civil. Este contrato de trabajo partía del supuesto de la mezcla de dos componentes, “una yuxtaposición de la idea de contrato/libertad y la de contrato/sometimiento” (Goldin, 2014, p. 16).

Esta lucha interna, histórica, no podría subsistir sin las normas que, por un lado, pongan límites a las libertades tanto del empleador como de los trabajadores, colectiva o individualmente, como también, permitiendo un espacio de maniobra para las ordenes necesarias a los fines de desarrollar el objeto de esa relación de trabajo, una capacidad de disposición que no rompa las fronteras de la dignidad humana de los trabajadores, ni la libertad de dirección de las empresas. La primacía de “El Mercado” como bien

jurídico a tutelar ha venido ganando la batalla normativa frente al derecho al trabajo formal, el cual está categorizado dentro de los denominados derechos humanos fundamentales incorporados en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 23- 1 “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”. Este principio del derecho a la estabilidad en el empleo se encuentra protegido en los diversos sistemas de protección universal y regional, buscando proteger a la parte débil de la relación laboral, procurando que se haga un trato justo, equitativo e igual.

Es así como Pasco señala que este principio es “la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legal justificada para su extinción” (1989, p. 41), y está incorporado en la Constitución de Colombia (artículo 53) dentro de los principios fundamentales, cumpliendo, de acuerdo con el doctrinante Arango (2012), formalmente, todas las características de los derechos sociales fundamentales: “la norma jurídica, la obligación jurídica, la posición jurídica, el grado de importancia y el carácter general positivo” (p. 39).

Esta protección constitucional lamentablemente no se cumple. En la tensión entre de la presunta libertad del contrato individual de trabajo y el carácter protector de las normas, reglas y principios del Derecho del Trabajo, estriban muchas de las demandas y procesos de la jurisdicción laboral. Siempre el empleador o patrono pretenderá una aplicación bajo el falso supuesto de un contrato entre partes iguales, bilateral, conmutativo, sinalagmático y oneroso; pero, la realidad será la imposición de sus reglas, condiciones de su poder subordinante y disciplinario, su *ius variandi*, que el empleado –débil económico en la relación– tendrá en un gran porcentaje que aceptar después de ese breve instante inicial de aceptar o no celebración de ese contrato o, engancharse en ese contrato condicionado o, en el encubrimiento de la laboralidad en manos de un contrato de prestación de servicios civiles o comerciales.

Consiguientemente, cualquier análisis doctrina del tema implica realizar una descripción del contraste de los derechos y deberes entre

los trabajadores permanentes, debidamente protegidos en sus derechos al salario, prestaciones sociales, estabilidad y seguridad social; y los ocasionales, temporales o contratados por prestación de servicios, los contratos de cooperativas o sindicales, para entender si son de naturaleza diferente realmente y, si es justo, constitucionalmente, legislar diferencias en los efectos jurídico-económicos de ambas formas de vinculación y los efectos jurídicos y económicos de las diversas formas de desvinculación laboral.

La creación jurisprudencial colombiana de 'la estabilidad reforzada' materializa la necesidad de una legislación que verdaderamente garantice el derecho al trabajo y la legislación ordenada en el artículo 53 constitucional, en un nuevo estatuto de trabajo acorde a los principios internacionales recogidos en el texto de 1991 y, las formas de contratación surgidas del mercado de trabajo.

La disparidad del texto constitucional de protección del derecho fundamental al trabajo con la legislación es evidente, ejemplo, el normar que el beneficiario de la obra es solidariamente responsable de los salarios y prestaciones dejados de pagar por el contratista, es una confesión legal de que todas estas formas contractuales rompen y anulan el derecho fundamental y se convierten en mecanismos fraudulentos de la relación laboral (Art. 3° del *Decreto Ley* 2351 de 1965, Art. 34 *Código Sustantivo del Trabajo*). En la práctica se ha convertido en una forma de atomizar la creación de empleo formal y de manera mediata en fortalecer las organizaciones de trabajadores al interior de grandes empresas, las federaciones y confederaciones, con la consabida dificultad para lograr negociaciones colectivas que eleven el nivel de vida de los trabajadores en general.

Esta situación rompe teleológicamente con lo dispuesto por el constituyente en la Constitución Política de 1991, que consagra el derecho fundamental a la estabilidad laboral.

El problema radica en que la Constitución va por un lado y la realidad parece que va en otro rumbo con la tercerización y las nuevas formas de contratación.

Los verdaderos límites a la presunta igualdad entre las partes lo imponen las normas, reglas y principios laborales, que en casos de conflicto entrarán a formar parte de la ponderación que

haga el juez laboral para tomar una decisión que respete esos principios, protegiendo los derechos del trabajador, incluido el hecho del despido, de la terminación de la relación de trabajo. Los Códigos y Leyes, fijan en sus primeros artículos ese carácter protector y tuitivo de los derechos del trabajador, del hecho social trabajo, o, del trabajo, simplemente; pero, siempre en todo caso, dándole carácter de orden público a las normas laborales, es decir, normas no relajables por la voluntad de las partes, dando lugar a derechos del trabajador con un carácter irrenunciable, y una favorabilidad cuando las situaciones de hecho o de derecho causen dudas acerca de la naturaleza de la relación jurídica o de la existencia del derecho laboral, o no, o de la aplicación de la norma integral a un hecho controvertido, para analizar la forma como termina esa relación de trabajo, sus causas legales o no, la capacidad legítima, o no, para terminarla, la intervención del Estado en las autorizaciones o prohibiciones de este ejercicio de la voluntad particular, y sus efectos jurídicos y/o económicos para proteger al trabajador reincorporándolo a su puesto de trabajo, indemnizándolo o subsidiándolo económicamente en su nueva condición de desempleado.

No es posible avanzar en este estudio sin presentar la diferencia doctrinal que el Derecho Laboral europeo ha señalado respecto de la "ambivalencia estructural que caracteriza el derecho del trabajo" (Supiot, 1996, p. 49), la ambivalencia de dos conceptos jurídicos laborales: el contrato de trabajo y, el estatuto de trabajo.

El contrato de trabajo como nacido en la voluntad individual del hombre libre que se obliga con otra persona a dar su fuerza de trabajo, como una cosa, como un objeto de cambio, por un salario no aparece muy lejana de la visión jurídica romanista que desembocó en la *locatio conductio operarum*, o arrendamiento de servicios personales. Por otro lado, aparece el estatuto de trabajo, nacido del "antiguo derecho germánico, derecho que conocía junto a la relación de trabajo servil un contrato de vasallaje por medio del cual un hombre libre se ponía al servicio de otro que le concedía a cambio protección, ayuda y representación, creando un vínculo de fidelidad recíproca y los hacía participar en una misma comunidad de derechos y deberes, que se estructura en la organización corporativa y sobrevive hasta la revolución industrial" (Boldt,

1965, p. 231 y ss., en Supiot, 1996, pp. 32-33. Subrayado fuera del texto original).

Esta rehabilitación de la comunidad como fuente de derechos y obligaciones en el campo laboral jugó un papel fundamental en la caracterización jurídica de la relación de trabajo en Alemania, dando lugar a pensamientos como el de Otto von Gierke: “[...] la esencia del derecho no puede buscarse en la voluntad, ya se trate de la voluntad individual o del Estado pues la fuente última de todo derecho es siempre la conciencia común [...] allí donde el romanista cree poseer una verdad jurídica eterna [...] el germanista no halla a menudo sino fórmulas que expresan prejuicios individualistas y capitalistas” (En Supiot, 1996, p. 33). En otras palabras, hacer descansar la fuente del derecho laboral, sus derechos y obligaciones, en la voluntad individual del trabajador y del empresario, o empleador, es hacer caso omiso de una serie de circunstancias sociales, económicas, políticas, que se sobrepone a ambas partes que hacen alejar el contenido de esas obligaciones de la esfera de la voluntad individual. “La pertenencia de hecho a la empresa es la verdadera fuente de la relación jurídica de trabajo, la que confiere el estatuto de miembro de esa comunidad. El trabajador asalariado se halla, pues en una posición estatutaria, y no contractual” (p. 34).

Es así como esa cultura germánica ubica la relación de trabajo más allá de la voluntad del “contrato de trabajo” entre dos partes individuales, lo cual explica por qué no todo el contenido de los derechos y obligaciones de ese presunto “contrato de libres voluntades” se ve afectado por derechos mínimos legales, o por convenios colectivos que pueden sobrepasar las barreras mismas de la empresa, como son los contratos colectivos por rama de industria o 26 actividad, definidos como “reuniones normativas laborales” en la LOTTT venezolana, en sus artículos 452 y siguientes, esta figura consiste en la posibilidad que la convención colectiva de trabajo sea acordada por rama de actividad (empleados de la salud, educación, petroleros, de transporte, de la industria del acero, del arroz, de la caña de azúcar, del banano, de los puertos marítimos, etc.). Esta reunión normativa laboral debe ser fruto de la convocatoria de uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores con uno o varios sindicatos de empleadores, o patronos, como se sigue denominando en la legislación venezolana.

El punto es que, resulta teleológicamente muy sano para una nación que las normas colectivas se fijen abarcando el mayor número de trabajadores y asociaciones sindicales, lo cual fortalece evidentemente el derecho colectivo de trabajo, las libertades sindicales y la capacidad y alcance de estas negociaciones colectivas.

Esta es la base de las negociaciones tripartitas que permiten el nacimiento de figuras como la flexiguridad en los países nórdicos, en donde la tradición jurídica europea vio desplazar el análisis del contrato de trabajo, basado en el concepto románico individualista de un *locatio conductio operarum*, contrato de prestación de servicios, hacia una relación de trabajo de pertenencia a una comunidad de trabajo para analizar jurídicamente la relación de trabajo, concebida como -una relación comunitaria- el trabajador y el empresario inmersos en esta empresa, como comunidad determinada para así evolucionar en una posición fundada en un Estatuto de Trabajo que confiere una serie de derechos y obligaciones, tal como lo estableció el Código Civil Italiano de 1942, separando la relación de trabajo del derecho de las obligaciones, de cambio, al consagrarle un libro distinto denominado “Del Trabajo”, como señala Mengoni (p. 514 y ss., en Supiot, pp. 34- 36) independizando la relación de trabajo de su fuente contractual. Ergo, es necesario inferir a partir de tales premisas, que el derecho laboral colombiano no ha superado el concepto de su esencia basado en “el contrato de trabajo de origen románico”, situación que lleva a analizar en el presente estudio que una fuerza jurídica superior al viejo y lleno de retazos Código Sustantivo del Trabajo (CST), no puede escapar a una visión de la relación de trabajo como una relación jurídica regulada en parte por las normas internacionales del trabajo, en parte por la Constitución y la Ley y, por otras normas jurídicas legítimamente producidas en el ordenamiento jurídico de cada país, en parte con fuente en la voluntad de las partes, individual o colectivamente producidas en el seno de pactos o contratos colectivos, siendo siempre elemento de discusión de su existencia la “subordinación o dependencia” a las órdenes del empleador dentro de los límites o fronteras señaladas en las normas jurídicas, e interpretado por la jurisprudencia, los jueces.

La relación de trabajo reclama a gritos la expedición de un “Estatuto de Trabajo” y el considerar al Derecho Laboral, o del Trabajo,

como parte del área del “Derecho Social”, que no es “privado” ni “público”, esencialmente, sino una clase distinta, mixta, del derecho nacido parte en la voluntad privada, parte en las normas de derecho público, y parte en las normas internacionales de derechos humanos y laborales.

Así, el problema planteado inicia mediatamente de la búsqueda de una respuesta jurídica real y garantizada a las afirmaciones de las diversas constituciones de la presunta categorización de los derechos laborales como fundamentales, en particular el derecho al empleo, a la estabilidad laboral, problema que, según Sanguinetti ofrece tres soluciones:

1. la determinación del “contenido laboral” de los derechos fundamentales, delimitando, identificando, cada uno de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución desde el punto de vista como persona, o ciudadano, del trabajador, sin embargo, esta solución presenta situaciones de colisión entre los derechos del trabajador, persona, ciudadano, con los derechos también consagrados a los empleadores.
2. Una opción intermedia basada en la adaptabilidad del ejercicio de los derechos fundamentales al contrato de trabajo tal como aparece legislado en los códigos, leyes y decretos. Tal adaptabilidad lleva a soluciones judiciales fallidas donde la constitucionalidad de los derechos fundamentales laborales, como es el caso de la estabilidad laboral, naufraga ante las necesidades y poderes del empleador, del mercado, basados en la flexibilidad aguas abajo de la Constitución.
3. Una respuesta de origen jurisprudencial a la colisión entre derechos fundamentales (2013, pp. 55-58).

En estas propuestas de solución no hay posiciones fijas, pétreas, cada debate, cada caso particular, será resuelto en un activismo judicial, cuando no haya acuerdos o conciliaciones sobre el conflicto, en una ponderación de derechos donde la visión de solución de la fórmula contemplará supuestos jurídicos, más allá de la voluntad individual de los contratantes, entendiendo que la relación de trabajo abarca compromisos comunitarios, sociales, nacionales, que el

ordenamiento jurídico impone, por lo mismo no hay líneas de jurisprudencia estables.

En esta línea se encuentran las teorías expuestas sobre ponderación y argumentación jurídica según las cuales “el intérprete jurídico debe ser capaz de presentar fundamentos (deontologismo), los valores en juego (filosofía moral) y los efectos sobre la realidad (consecuencialismo)” (Barroso, 2015, pp. 205-207), teorías seguidas muy de cerca por la jurisprudencia colombiana, donde se postula decisiones judiciales basadas en una argumentación ponderada en la “fórmula del peso”, o, “test de proporcionalidad” (Alexy, 1994, citado por Atienza, 2018, pp. 165 - 183), y en la Corte Constitucional colombiana, entre cuyos magistrados destaca la obra de Carlos Bernal “El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales” (Madrid, 2003).

Es dable, consiguientemente, partir desde el mismo bloque de constitucionalidad, con los acuerdos y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios constitucionales (en Colombia enmarcados en el artículo 53 de la Carta Magna de 1991), que caracterizan el deber protectorio, tuitivo del Derecho al Trabajo, a la estabilidad laboral, a la conservación del empleo, y las reglas y principios *in dubio pro operario*, de “favorabilidad en la resolución de antinomias, irrenunciabilidad de derechos laborales y primacía de la realidad frente a las formas”, tal como lo describe Torres (2012, p. 4). Recordando a Arango Rivadeneira (2005), “son entonces los derechos laborales derechos subjetivos enmarcados dentro de las normas fundamentales modernas, nacionales o internacionales, direccionadas a los seres humanos”, esto es, que el centro del accionar del Estado, es la persona en busca de la igualdad al interior de un grupo social, pero no como simples derechos individuales que están por encima de los generales, de donde nacen obligaciones que puedan ser exigibles jurídicamente, puesto que ayudan a los Estados a equilibrar la balanza de la desigualdad social. Derechos para los individuos en comunidad. “Un derecho es una meta política individualizada”, como señala Arango, citando a Ronald Dworkin (p. 62).

Todo lo comentado ha reconducido a la doctrina laboral a no perder la perspectiva del estudio del Derecho del Trabajo en su vocación

tuitiva y protectora ante la vorágine de nuevas formas contractuales, protegidas por los nuevos legisladores neocapitalistas, alertando a no perder de vista la “idea básica e histórica basado en: a. la desigualdad como presupuesto táctico, b. la igualdad en dignidades como contrapartida axiológica, y c. la construcción de equilibrios como instrumento de realización” (Goldin, 2014, p. 99).

Se constituye así el elemento de la dependencia o subordinación, del contrato de trabajo, un campo de batalla legal, probatorio en lo judicial, donde se centrará, o no, la definición de existencia de laboralización de una prestación de servicio, en esta deconstrucción, desconocimiento, del elemento subordinación laboral, encuentra Goldin “algún debilitamiento del ámbito subjetivo”, producido por fenómenos concurrentes, tales como la desintegración vertical de las empresas, la informalidad creciente, la descentralización productiva (*outsourcing*), el fraude evasivo, las políticas públicas de deslaborización con los “contratos de prestación de servicios”, relaciones encubiertas, las relaciones ambiguas (trabajadores a domicilio, transportistas, aprendices, etc.) en las diversas manifestaciones de la denominada “huida del Derecho del trabajo” (Goldin, p. 19). ¿Subordinación o dependencia? Existe una asimilación definitoria de ambos términos en la semántica jurídica, sin embargo, si bien se puede entender la subordinación en el diccionario como la condición de una persona sujeta a otra, con derecho de este tercero de limitar las libertades de este sujeto, en el derecho laboral este elemento característico al ser el más importante para especificar el contrato de trabajo, y de tal manera determinar cuando existe y cuando comienza esa protección a esa relación contractual en la tutela judicial del Estado, es dable revisar si el término “subordinación”, que tendría la misma equivalencia histórica a “la dependencia”.

LA CRISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA LEGISLACIÓN SEGÚN EL MODELO POLÍTICO

Un contraste se presenta entre los derechos y deberes de los trabajadores permanentes, debidamente protegidos en sus derechos a salario, prestaciones sociales, estabilidad y seguridad social, y los ocasionales, temporales, en misión, o contratados por prestación de servicios, para entender si son de naturaleza diferente realmente, y, si es justo, constitucionalmente, legislar diferencias en los efectos jurídico-económicos

de ambas formas de vinculación y los efectos jurídicos y económicos de las diversas formas de desvinculación laboral. Las definiciones previas de “derechos fundamentales laborales”, o “Estado Social de Derecho” quedan tácitamente excluidas del nuevo ordenamiento jurídico al permitirse la expedición de normas que atacan en su esencia la existencia misma del contrato de trabajo y ser suplantado por otras formas de contratación, o sencillamente acabar con la estabilidad laboral y el contrato a término indefinido.

La Corte Constitucional de Colombia cita definiciones que provienen del derecho francés sobre el Estado Social de Derecho, como norte de su jurisprudencia, así: “[...] aquel que consagra, protege, y hace efectivos los derechos de las personas, sus garantías y sus deberes. La protección de los derechos que integra como elemento definitorio del Estado Social de Derecho. El respeto a la dignidad humana, al trabajo y la solidaridad de las personas que integran la Nación, le dan en su conjunto, un contenido material y no simplemente formal al Estado de Derecho, el cual no puede ya seguirse definiendo como el imperio de las leyes” (Sentencia T-570 de 1992. M. P. Jaime Sanín Greiffenstein; Olano, 1999, p. 28). Una definición demasiado importante, línea por línea, palabra por palabra, que merece ser resaltada.

En la línea de la doctrina internacional, autores como Morales (2016) no dudan en exponer se debe hablar del derecho del trabajo desde la órbita de los derechos humanos dando este concepto: “[...] El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas – económicas, sociales, y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo [...]” (p. 13). La economía social y sus fronteras hace ejercicios diarios para simular el trabajo subordinado a terceros empleadores en el marco de la denominada descentralización productiva, que consiste según la cita de Marín Perdomo (2012) como “la situación en la cual la empresa combina o encarga a terceras empresas para que efectúen parte de su ciclo productivo. Esto viene aparejado con dos fenómenos laborales, la pérdida de

derechos económicos, la pérdida de la seguridad del empleo” (p. 92).

Consiguientemente, se segmentan los procesos de producción, pero sin perder la coordinación de dichos trabajos, desarrollándolos mediante la cooperación simultánea de todas las empresas, en este sentido, para la venta del producto final, la empresa principal impone su marca, manteniendo su representatividad en el mercado. “La descentralización permite a la empresa principal descargarse de la producción de ciertos bienes o secciones de su proceso productivo, incluido el empaque del producto final, su almacenamiento, distribución y transporte lo que conduce a la reducción de su planta de personal, y por supuesto a una reorganización de la estructura empresarial. Las posibilidades de grandes sindicatos de empresas a la postre no son posibles, y con ello, contratos o convenciones colectivas que beneficien a todos los trabajadores de la cadena. El empleo formal se convierte en un bien preciado, escaso, el desempleo es lo que abunda” (Marín, 2012).

Bertola¹ define desempleo como la condición (y número) de trabajadores que están dispuestos a trabajar a los salarios prevalentes y están buscando, pero no encuentran, empleo:

Detrás de una tasa de desempleo agregada –señala Bertola-, se pueden encontrar diferencias en lo que respecta a configuraciones macroeconómicas y condiciones cíclicas propias del mercado laboral como lo son: participación en la fuerza laboral, tasas de incidencia del género y la edad, la desigualdad salarial, la dispersión regional y sectorial del empleo, y otros indicadores desglosados de los resultados del mercado laboral. A su vez, los resultados del mercado de trabajo están conformados por una amplia variedad de políticas gubernamentales y características institucionales, tales como los salarios mínimos, las prestaciones por desempleo, los acuerdos contractuales, y los impuestos, etc. (Urrutia, 2001).

1. En su ponencia “Aspectos Agregados y desagregados del desempleo” dentro del Seminario del Banco de La República, compiladas por Urrutia (2001),

La creación jurisprudencial colombiana de ‘la estabilidad laboral reforzada’ revela la necesidad de una legislación que verdaderamente garantice el derecho al empleo, a la estabilidad laboral, acorde a lo ordenado en los artículos 25 y 53 constitucional, con un nuevo ‘Estatuto del Trabajo’ que concilie los principios internacionales recogidos en el texto de 1991, y las nuevas formas de contratación surgidas del mercado de trabajo. La disparidad del texto constitucional de protección del derecho fundamental al trabajo con la legislación preconstitucional es evidente, las modificaciones a estas normativas, sin entrar a legislar un nuevo Estatuto de Trabajo, solo han traído como consecuencia la profundización de esas figuras del Estado Liberal del siglo XX, sin que Colombia entre a legislar acorde al nuevo Estado Social de Derecho. Ejemplo de lo anotado, es que la permisividad de figuras como cooperativas de trabajo asociado o empresas de servicios temporales reguladas en los artículos 71 al 94 de la Ley 50 de 1990, Decretos 1530 de 1996, 1703 de 2002, 4369 de 2006 y Ley 828 de 2003; o, la legislación para la contratación de prestación de servicios personales en la Ley 80 de 1993, modificada por Ley 1150 de 2007, reglamentada por Decreto 734 de 2012, a su vez modificada por Decreto 1082 de 2015, y Ley 1882 de 2018, solo ha traído precarización del empleo, sin prestaciones sociales, en muchos casos, sin estabilidad laboral, y sin seguro de desempleo, con una población flotante a la espera del “contrato” por unos meses al año, en una rotación de empleadores, trabajos, sin fin, sin prestaciones sociales o aportes a la seguridad social que no sean los derivados del propio bolsillo del trabajador.

Las otras formas de contratación y sus números. De acuerdo con las circulares del Ministerio del Trabajo 5 y 6 de noviembre de 2011, estadísticas del Departamento Administrativo de la Función Pública, revelan que en las nóminas 66 de personal de las entidades del orden nacional al 3 de mayo de 2014 figuran 67.992 trabajadores de planta y 62.413 por prestación de servicios, es decir, una correspondencia de 52,14% frente a un 47,86%. En materia territorial se tiene el reporte de 37,87% como trabajadores de planta y 62,13% como trabajadores con contratos de prestación de servicios. En Bogotá, a febrero de 2012: Personal de planta 53.108, contratos de prestación de servicios 66.868. 44,26% y 55,74%, respectivamente. Citado por Rojas (2012, pp. 4-9).

En el mismo sentido, estudios realizados por el Departamento Nacional de Planeación en su Unidad de Análisis Macroeconómico (Gracia y Urdinola, 2000) donde se revisa factores que inciden en el empleo- desempleo y estadísticas del mercado laboral. Como se observa a nivel territorial, local, el abuso de la figura de “contrato de prestación de servicios” es mayor, a menor ámbito territorial de la administración pública mayor uso y abuso del clientelismo electoral, dado que es de conocimiento público que la figura es utilizada para pagar las adhesiones y apoyos electorales, donde los ganadores tienen mayor botón burocrático.

Todo lo anterior como fórmula, como propósito legal, de romper y anular el derecho fundamental a un empleo estable y convertirse todas estas formas contractuales en mecanismos fraudulentos de la relación y en contravía de los principios del derecho laboral, los cuales se pueden encontrar normativamente en: -Estabilidad en el empleo; prohibición de despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo (Artículos 25 y 53 constitucional, 3º y 5º Decreto 2351/1965-; Arts. 34 y 47 Código Sustantivo del Trabajo (CST); -Indemnización por despido injusto (Art. 64 CST, subrogado por el art. 28 L.789/2002); -Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, artículos:14 CST (de derechos y prerrogativas); 142 (del salario); 340 (de las prestaciones sociales); -Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 25 y 53 Constitución (Contrato realidad). Sobre lo cual la Corte Constitucional se ha expresado entre otras sentencias con la SU-040 del 09 de mayo de 2018.

Las consecuencias es que solo aproximadamente el 53% de la población en capacidad laboral se mantiene con una “ocupación” según las estadísticas del DANE, lo cual no significa personas con un “empleo”². Para el mes de mayo de 2019, la tasa de desempleo fue 10,5%. En el mismo mes del año anterior esta tasa fue 9,7%. “La tasa global de participación se ubicó en 63,1%, lo que representó una disminución de 1,0 puntos porcentuales frente al mismo mes de 2018 (64,1%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 56,4%, lo que significó una disminución de

1,5 puntos porcentuales respecto a mayo de 2018 (57,9%)”. (Cuadro recuperado de la página web del DANE, 28 de febrero de 2019, donde claramente se aprecia se denomina “ocupación” como un concepto distinto de “empleo”, como contraposición a “desempleo”, es decir, “ocupado” no significa necesariamente “empleado”).

En la tasa global de ocupación se hace uso del concepto “población económicamente activa” el cual supone Población Económicamente Activa (PEA). Llámese así a la parte de la población total que participa en la producción económica. En la práctica, para fines estadísticos, se contabiliza en la PEA a todas las personas mayores de una cierta edad (15 años, por ejemplo) que tienen empleo, o que, no teniéndolo, están buscándolo o a la espera de alguno. Ello excluye a los pensionados y jubilados, a las amas de casa, estudiantes y rentistas, así como, por supuesto, a los menores de edad. (<https://www.eco-finanzas.com>).

Esta situación de no derecho a la inamovilidad se ve reflejada incluso para los empleados de carrera administrativa en situaciones como lo ha previsto y decidido la Corte Constitucional Colombiana, en sentencia T-204 de 2011, donde se interpretó cuáles son las reglas generales para proceder a la supresión de un cargo de carrera administrativa:

- i) los servidores públicos que estén inscritos en la carrera administrativa, ostentan unos derechos subjetivos que materializan el principio de estabilidad en el empleo; ii) la administración pública está facultada para suprimir cargos de carrera administrativa en los términos establecidos por la Constitución y la ley; iii) en los casos de supresión de cargos de empleados inscritos en la carrera administrativa, estas personas, en virtud del derecho a la estabilidad laboral, pueden optar por la incorporación, la reincorporación, o la indemnización. En los primeros dos eventos se tiene un límite temporal de seis meses para efectuar la incorporación o reincorporación, término después del cual, si no es posible encontrar una vacante, se procede a indemnizar al servidor o aspirante; iv) el respeto a tales reglas configura el debido proceso administrativo a seguir en estos eventos.

2. Al respecto ver estadísticas en página web del DANE “<http://dane.org.gov.co>”.

En la práctica, el mismo Estado colombiano es el principal victimario en la violación de la garantía al derecho a la estabilidad laboral y la protección del 'contrato realidad' con un 68 importante porcentaje de contratos de prestación personal de servicios en labores normales de las entidades públicas, lo cual se convierte en una forma de atomizar la creación de empleo formal y de manera mediata en debilitar las organizaciones de trabajadores al interior de grandes empresas, las federaciones y confederaciones, y del mismo Estado, con la consabida dificultad para lograr negociaciones colectivas que eleven el nivel de vida de los trabajadores en general, tal como señala González (2014, p. 142).

Todo ello genera la situación de baja tasa de sindicalización en Colombia, que solo alcanza el 4% de trabajadores activos sindicalizados, a diferencia de las tasas que registran Chile 8%, Argentina 15%, España 30%, Bélgica y Holanda 65%, respectivamente (González, 2014). No hay una norma constitucional que se refiera expresamente al derecho a la sindicalización laboral de los trabajadores, solo mediatamente se refiere a los convenios internacionales de trabajo, debidamente ratificados, como parte de la legislación interna (Artículo 53) y la garantía de las negociaciones colectivas como medio pacífico de solución de los conflictos laborales para regular las relaciones laborales (Artículo 55), o el derecho a la huelga (Artículo 56), lo cual solo es posible legítimamente a través de los sindicatos que como ya se anotó solo alcanzan el 4% de los trabajadores activos, con un empleo formal, porcentaje que vendría a ser algo así como el 4% de un 25% de la población laboral activa. En otras palabras, ese "derecho a la negociación colectiva" y "a la huelga" es solo legítimamente activo para una muy pequeña parte de la población, un 1%, representado fundamentalmente en los sindicatos de educadores -FECODE-, la Unión Sindical Obrera -USO- y algunos otros sindicatos de trabajadores estatales.

En el sector privado prácticamente no existe el ejercicio del derecho. Esta situación rompe teleológicamente con lo dispuesto por el constituyente en la Constitución Política de 1991 que consagra el derecho fundamental a la estabilidad en el empleo como una premisa, un principio fundamental del "Estatuto de Trabajo" que ordenó esa Carta en su artículo 53.

LA FLEXIGURIDAD EUROPEA COMO PROPUESTA DE CONCILIACIÓN ENTRE LAS NUEVAS FORMAS LABORALES Y EL DERECHO AL EMPLEO

La flexiguridad como modelo desarrollado en Dinamarca debe su denominación al sociólogo holandés Hans Adriaansens, y ha sido definida por el sociólogo holandés Ton Wilthagen, como:

La estrategia política que persigue, de manera sincronizada y deliberada, fortalecer, de un lado la flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, y de otro la seguridad, tanto en el ámbito del empleo como el de la protección social, a favor de los trabajadores (Valdés & Lahera, 2010, p. 15).

En la Unión Europea el espíritu de preservar y crear puestos de trabajo prioriza como objetivo proteger al trabajador como fundamento del desarrollo la sociedad, de la Nación, ayudarle a hacer frente a cambios rápidos para así tener seguridad en el empleo; aplicando y legislando el concepto de *Flexiguridad*, concepto ya aplicado en algunos Estados Miembros, donde se ha demostrado su logro en estos objetivos, y, por último, que el reto es utilizar esta base con instituciones con diversos pilares como búsqueda de equidad, tripartitas, de término medio entre la libertad de la terminación del contrato y la seguridad del empleo:

El concepto de Flexiguridad tiene su origen histórico en el llamado 'Pacto de Septiembre', de 1999, mediante el cual los sindicatos de Dinamarca y la Confederación danesa de empresarios reconocieron a las organizaciones sindicales como interlocutores válidos y necesarios de negociación, mientras que los empleadores obtuvieron el derecho de gestionar la mejor organización de las empresas mediante la contratación y despido de la mano de obra. (Comité Económico y Social Europeo, p. 51, citado por Beristain, 2013, p. 11).

Esto implica en la materialización del Estado Social de Derecho concretar instituciones, programas, normas y estrategias tripartitas basadas en *la solidaridad* con el fin que la personas gocen de manera efectiva, entre otros, del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, el derecho a la seguridad social,

a las libertades sindicales, y conforme a ello, en un nivel de vida adecuado, digno, que le asegure a toda la familia del trabajador la salud, alimentación, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios, nada de lo cual sería posible sin el derecho al empleo y su efecto jurídico práctico, el derecho fundamental a la estabilidad laboral, a permanecer en el empleo, a menos que sobrevengan circunstancias de fuerza mayor o acciones u omisiones provenientes de la propia conducta del trabajador que ameriten terminar justificadamente esa relación de trabajo.

El modelo social europeo trajo en el contexto de la llamada 'Estrategia de Lisboa' (2006) el estudio del denominado 'Libro Verde', cuyo título *Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, se le considera el primer documento donde se institucionaliza el concepto de 'Flexiguridad' propiciando un mercado más equitativo, más reactivo e inclusivo (citado por Beristain, p. 13).

El asunto práctico estriba en cómo aplicar los lineamientos que se han considerado en esta armonización de la flexibilización con seguridad en el empleo en el 'Libro Verde' de la Comisión de las Comunidades Europeas a las realidades latinoamericanas en sus legislaciones e instituciones, y, en particular en Colombia, a saber: a) la existencia de contratos de trabajo suficientemente flexibles que permitan acomodar las necesidades de las empresas y de los trabajadores; b) el desarrollo de políticas activas de empleo eficaces capaces de fomentar la transición rápida desde situaciones de paro e inactividad hacia el empleo; c) el fomento de un sistema fiable de aprendizaje permanente que permita mejorar la carrera profesional y la adaptabilidad de los trabajadores d) el desarrollo de regímenes de seguridad social modernos que aporten unos recursos adecuados, y combinados con el fomento de la movilidad laboral.

Estos lineamientos, según la Comunicación al Parlamento Europeo del Comité Económico y Social Europeo, "Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad" (2007, pp. 9-11) deben estar impregnados de los siguientes principios:

1. Integridad. Es una estrategia transectorial que involucra contratos flexibles a la par de políticas activas del mercado laboral, sistemas de

seguridad social al desempleado acompañada de estrategias formativas, educativas.

2. Equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los poderes disciplinarios y nominativos del empleador y sus representantes.

3. Adaptabilidad a la dinámica de los mercados, las circunstancias económicas fluctuantes donde el peso de la pérdida de estos cambios en las relaciones laborales no deje abandonado al trabajador a su suerte.

4. Inserción y unificación. Exigencia de acciones gubernamentales para no fragmentar la división entre trabajadores empleados y sin empleo.

5. Flexibilidad y Seguridad. La flexibilidad para terminar los contratos de trabajo debe evitar que los trabajadores despedidos se conviertan en desempleados permanentes sumando políticas de formación continua e implementación de prestaciones solidarias para el desempleado.

6. Igualdad y dignidad. En las oportunidades de empleo y de recuperación del empleo en condiciones dignas.

7. Confianza, diálogo y participación entre los interlocutores sociales tripartita.

8. Distribución de costos y beneficios como desarrollo del principio de solidaridad y redistribución de la riqueza.

La aplicación y el desarrollo apropiado en Latinoamérica de las instituciones de flexiguridad originadas en las naciones nórdicas, donde se garantiza el estado de bienestar con resguardo y garantía de los derechos sociales, sin dejar de desarrollar la economía de libre mercado con empresas exitosas internacionalmente, fiscalmente muy responsables, respetuosas del diálogo, la concertación, con los sindicatos de trabajadores, pareciera marcar un camino, una ruta a seguir. La desigual Latinoamérica, signada por bloques financieros poderosos que influyen la política, las leyes económicas y laborales, por un lado y, por el otro, un pueblo trabajador, con escasa voz sindical, sumergido en el salario mínimo, o una clase media técnica y profesional sin estabilidad laboral y con el fantasma del desempleo a la vuelta de una carta de terminación del contrato laboral, se encuentra en un atasco

entre las viejas formas terratenientes, el renovado neoliberalismo corporativo y las amenazas del totalitarismo socialista, probadamente fracasado. Se necesita un camino intermedio. Sin embargo, se escuchan voces como la Martínez (2008, pp. 615-627) que no encuentran una real protección social al empleo con las leyes españolas sobre mercado de trabajo y protección social que buscan ordenes europeos de flexiguridad. La búsqueda del equilibrio entre flexibilidad de los contratos laborales y la protección social al empleo y el trabajador, las formas e instituciones a fomentar y robustecer están sobre la mesa de las decisiones políticas.

CONCLUSIONES

En el trasegar histórico de la dicotomía colombiana, igualdad constitucional y desigualdad legislativa, un cambio de paradigma para las nuevas generaciones, se impone como necesario para sobrevivir a las guerras sociales, las desigualdades aceptadas y normadas, la violación reiterada de los valores humanos.

El principio de asociar el desarrollo positivo de una nación a la garantía de libertades económicas sin cortapisas, a los más grandes márgenes de ganancias, lo mayor posible, en beneficio de los propietarios o accionistas en detrimento de las garantías al derecho al empleo, a la estabilidad laboral, con prestaciones sociales y vinculación a la seguridad social a las grandes masas de trabajadores, debe ser definitivamente superado como concepto de sociedad moderna ideal acorde "a las exigencias del mercado de trabajo", donde las presuntas exigencias de esa competitividad de un mercado global, donde actúan diversos jugadores con diferentes modelos de libertades personales y políticas, como el gran caso de China, no permite que exista justicia y equidad en anteponer los derechos de los trabajadores de esta Latinoamérica emergente a la imposición de mayor flexibilidad en los contratos laborales en detrimento de derechos que la constitución reconoce a esa gran masa, mayoritaria, de la clase trabajadora.

Las propias estadísticas de empleo marcan que el modelo de "Estado Neoliberal", flexibilizador hacia un extremo de los dos lados del contrato laboral, del que flexibiliza, deconstruye, desconoce, las garantías constitucionales de un derecho a un empleo con prestaciones sociales y estabilidad laboral, en beneficio de la

competitividad entre las grandes corporaciones internacionales y el mercado global, podría tener un oasis de encuentro de intereses en la figura de la flexiguridad laboral y con ello no abandonar la teleología del Estado de bienestar general en el marco de un real Estado Social de Derecho que no se lleve por delante las libertades económicas. Se ha visualizado como los efectos y peligros de la flexibilización, los contratos de prestación de servicios personales, el *outsourcing*, causan precarización del empleo, sin prestaciones sociales, en muchos casos, sin estabilidad laboral, y sin seguro de desempleo. Unos arropados en la legalidad de la tercerización laboral, otros como los contratos de prestación de servicios personales para labores, propias de las entidades gubernamentales como fraude al derecho al empleo formal bajo estabilidad laboral, violando los principios constitucionales de "primacía de la realidad sobre las formas" con relaciones laborales 125 encubiertas, violando igualmente los Convenios OIT y las Recomendaciones 158, 193, 198 y 204 (sobre la transición de la economía informal a la economía formal) de la OIT.

Otro efecto de esta deconstrucción del contrato de trabajo es el fraccionamiento de las actividades sindicales, o menoscabo de estas, tal como se previó controlar con el Convenio 181 OIT. Como matemática elemental a menos trabajadores formales, menos organizaciones sindicales y menos poder de las mismas. Los supuestos de instituciones con procedimientos administrativos y judiciales que garantizan el derecho a la inamovilidad laboral en equidad para empleadores y trabajadores, advenidas en "estabilidad laboral reforzada", o, al menos, una indemnización justa cuando se viola la estabilidad relativa queda empequeñecidas ante el grueso porcentaje de ocupación informal, contratos de prestación de servicio personales, y las bajas estadísticas de empleo formal.

Esta favorabilidad, o inclinación, a la no inamovilidad, a la no estabilidad laboral, en situaciones cuando se puede preferir la reubicación en otro cargo de similar categoría, por ejemplo, sumado al contexto global flexibilizador, tal como se analizó, permiten considerar como se debe ahondar, profundizar y materializar las herramientas e instituciones contenidas en la propuesta de la flexiguridad plasmada en el *Libro Verde* fundamentada sus cuatro ejes o pilares:

1. Una menor protección de los empleos particulares, de la estabilidad laboral dentro de una empresa determinada. Flexibilidad contractual. 2. Dar mayor importancia a un marco (normativo e institucional) de apoyo que garantizaba la seguridad del empleo en general, sin salirse del ámbito de competencias particulares. 3. Una ayuda social, bonos de desempleo durante las transiciones. 4. Medidas activas de apoyo, formación educativa, actualización, a los trabajadores durante los períodos de transición empleo-desempleo-empleo.

Tal como lo señala el *Libro Verde* el “Grupo Europeo de Empleo” instó a los Estados miembros a que evalúen y, si procede, revisen el grado de flexibilidad previsto en los contratos clásicos en lo relativo a los plazos de preaviso, los costos y procedimientos de despido individual o colectivo, o la definición de despido improcedente: Señalando al respecto que las directrices integradas para el crecimiento y el empleo destacan la necesidad de adaptar la legislación laboral para promover la flexibilidad y la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo. Resaltando el diálogo social en el desempeño de un papel fundamental en la búsqueda de soluciones colectivas o a nivel de empresas, para permitir a los trabajadores integrados, o de planta, y a los periféricos, o tercerizados, efectuar con éxito las transiciones entre las distintas situaciones laborales y ayudar a las empresas a responder de forma más flexible a las necesidades de la economía basada en la innovación y a los cambios en materia de competitividad por las reconversiones.

Según el documento en mención, otras políticas que forman parte del enfoque de la flexiguridad son el aprendizaje permanente, que permite a los individuos mantenerse al día con respecto a las nuevas competencias solicitadas; unas políticas activas de mercado de trabajo que brinden a los desempleados y a los inactivos una nueva oportunidad en dicho mercado; y normas más flexibles en el ámbito de la seguridad social para responder a las necesidades de las personas que cambian de empleo o abandonan temporalmente el mercado de trabajo.

El *Libro Verde* propone una reforma en la función que podría desempeñar el Derecho laboral para promover una flexiguridad que propicie un

mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, para presuntamente conducir a una Europa más competitiva, en el marco de la economía global que tiene a China como un nuevo gran jugador o actor, con fundamento en estas tareas que le quitan rigidez a la idea histórica del contrato de trabajo y a una estabilidad laboral unida en el eje personal empleador único-trabajador único: - Identificar los principales retos pendientes de respuestas satisfactorias y que muestran un desfase evidente entre los marcos jurídico y contractual existentes, por un lado, y las realidades del mundo laboral, por otro. Se hace hincapié en la dimensión personal del Derecho laboral y no en cuestiones de Derecho laboral colectivo. - Reunir a los Gobiernos de los Estados miembros, los interlocutores sociales y las demás partes interesadas en torno a un debate abierto para examinar cómo puede contribuir el Derecho laboral a fomentar la flexibilidad asociada a la seguridad del empleo, con independencia de la forma de contrato, y, en última instancia, a aumentar el empleo y reducir el desempleo. - Estimular el debate sobre la manera en que los distintos tipos de relaciones contractuales, así como los derechos laborales aplicables a todos los trabajadores, podrían favorecer la creación de empleo y ayudar a los trabajadores y a las empresas, facilitando las transiciones en el mercado de trabajo, fomentando el aprendizaje permanente y desarrollando la creatividad del conjunto de la mano de obra. - Contribuir al programa de mejora de la legislación, fomentando la modernización del Derecho laboral, sin olvidar sus beneficios y costes globales, para permitir a los trabajadores y a las empresas comprender mejor sus derechos y obligaciones.

También procede tener en cuenta los problemas que afrontan en particular las PYME, para sufragar los costos administrativos derivados de la legislación comunitaria, hoy de la Unión Europea, y de los diversos estados nacionales.

Para terminar, se puede citar la O.I.T. que señala sobre la flexiguridad:

La búsqueda de una mejor combinación entre flexibilidad y seguridad relativa a empleo, ingreso y protección social, es uno de los principales desafíos dentro de la Unión Europea. Dinamarca está a la vanguardia en la aplicación de un sistema de flexiguridad para su mercado del

trabajo. En la actualidad, tiene la segunda tasa de desempleo más baja entre los países OCDE, altos niveles de competitividad y movilidad laboral, y una fuerza de trabajo calificada. La experiencia danesa demuestra que este equilibrio relacionado al trabajo decente no debe ser buscado por las empresas o el sector público de manera individual, sino a través del diálogo social.

Se ha visto a lo largo de este análisis que la materialización del derecho a la estabilidad laboral, al empleo decente, con prestaciones sociales, con seguridad social, no puede ser letra muerta de las constituciones y de los Convenios internacionales de la OIT.

Las discusiones positivas de solo reconocer como derechos lo que dice la ley, la norma vigente, de si los tratados no se consideran aplicables hasta tanto el Congreso no expida una ley aprobatoria y el presidente la sancione, debilita el mismo concepto de “derechos laborales fundamentales”. Todo ello conduce a pensar si no se ha superado el imperativo categórico de Kant después de Alexy y Ferrajoli. Un derecho fundamental lo es, ontológicamente, sencillamente porque se impone como un principio universal de obligatorio cumplimiento en cualquier situación y desde cualquier planteamiento moral, religioso, político, económico, o ideológico. Un derecho del sujeto, del ciudadano en capacidad de trabajar, y un deber del Estado como un todo de satisfacer ese derecho.

En consecuencia, solo la búsqueda tripartita de todas las soluciones, instituciones, de gobierno, organizaciones empresariales y sindicales, trabajando en pro de un desarrollo armónico de toda la sociedad, de la producción sin egoísmos, sin ambiciones desmedidas de enriquecimiento de un sector a costa del empobrecimiento del otro, o de un país a costa de los otros, se podrá luchar contra el flagelo del desempleo, asegurando, si no ya un “empleo” en la idea histórica del contrato de trabajo y de la estabilidad laboral, si, la garantía

de un ingreso y permanencia en el mercado de trabajo con fuertes soportes en los periodos de transición entre un empleo y otro, por un único sistema de seguridad social laboral, que integre los regímenes no solo de salud, pensiones, riesgos laborales, sino el derecho a un empleo, a un subsidio digno en las épocas de desempleo, con formación continua, más el ya reconocido derecho a la recreación en los periodos de descanso, todo ello con financiamiento multipilar, empleadores, trabajadores y presupuesto público, en un solo fondo de seguridad social que asegure la estabilidad en el empleo como un derecho fundamental del ser humano.

Sin pretender esbozar más allá de la necesidad del estudio de la figura y su necesaria implementación en Colombia, no puede dejar de anotarse las instituciones que ya existen y deben ser desarrolladas y robustecidas, sin excluir otras, estas son:

- El Sistema Nacional de Información Sobre Demanda de Empleo y el Sistema Nacional de Formación de Capital Humano.

- El Plan de Acción Laboral (PAL) y la prohibición para el uso indebido de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y cualquier otra forma de relación que afectase los derechos laborales.

- El sistema de fomento al empleo, protección al desempleado, trabajo decente y fortalecimiento del diálogo social y la concertación.

- La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

- Implementación de formalización del empleo informal basada en la Recomendación 204 de 2015 OIT.

- la Renta Básica Universal, y, la inserción laboral de las personas con discapacidad, constituyen articulaciones necesarias en un gran plan que una la seguridad social con el fomento y protección del empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alexy, R. (1997). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Alarcón, B., y Álvarez, Á. (2014). Un caso de autoritarismo competitivo. En B. Alarcón, (Coordinador). *El desafío venezolano: Continuidad revolucionaria o transición democrática* (pp. 67-96). CEP-UCAB.
- Almanza J. M. (1968). *El despido nulo*. Tecnos.
- Ámbito Jurídico (2014). *Debilidad manifiesta*. <http://www.ambitojuridico.com>
- Andersen, G. E. (1993). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfons el Magnanim Andersen.
- Aponte, C. (2016). Institucionalidad estatal y política social en Venezuela: 1999-2012. *Revista Gaceta Laboral*. 22 (1), 9 – 26.
- Aponte, C. (s.f.). *¿Estado Social o Estado de Bienestar en América Latina? Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura XVIII* (1), 11-40.
- Arango, R. (2016). El concepto de derechos sociales fundamentales. En Legis (Ed.) *Los derechos fundamentales en la teoría jurídica* (pp. 13-16). Universidad Libre.
- Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica*. Editorial Jurídica Grijley.
- Arciniegas, B. (2015). *Revista Derecho del Trabajo* No. 18.
- Atienza, M. (2018). Argumentación y Constitución. En *Colección Pensamiento Actual del Derecho*. No. 1. Ediciones Doctrina y Ley.
- Balderas, I. (2006). *Mujeres trabajadoras en América Latina, México, Chile y Brasil*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/ib/index.htm>
- Barona, R. (2014). *El principio de la estabilidad laboral*. Librería Ediciones Nueva Jurídica.
- Barroso, L. R. (2015). El neoconstitucionalismo y las transformaciones de la interpretación en el derecho contemporáneo. *Colección Tendencias Contemporáneas del Derecho*. No. 27. Universidad Libre.
- Baudry-Lacantinerie, G. (1984). *Précis de Droit civil*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rehj/n38/a08.pdf>
- Beltrán C., A. P. (2016). *Posturas contradictorias entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia frente al tratamiento de la estabilidad reforzada del trabajador en situación de discapacidad en Colombia. 1991 – 2016*. Universidad Nacional de Colombia.
- Beristain G., E. (2013). Flexiguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. No. 17, 3-29.
- Blanco, J. R. (2008). http://www.tendencias21.net/derecho/Las-3-Generaciones-de-los-Derechos-Humanos_a76.html, recuperado en marzo 5 de 2021.
- Blanch I R., J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Tomo I: Fundamentos. Tomo II: Desafíos*. EDIUOC.
- Boada, N. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho*. [Monografía grado en Derecho, Universidad Católica de Colombia].
- Boldt, G. (1996). Le contrat de travail dans le droit de la épuluque fédérale d'Allemane. *En Critica del Derecho del Trabajo*. Supiot A.
- Borges de M., R. D. (2013). La deconstrucción en Jacques Derrida: Qué es y qué no es como estrategia. *Revista Universitas Philosophica*. (60).
- Brewer-Carías, A. (2011). Introducción general al régimen del Poder popular y del Estado comunal. En A. Brewer-Carías, et al. *Leyes Orgánicas sobre el Poder Popular y el Estado comunal* (pp. 9-182). Editorial Jurídica Venezolana.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las*

- incertidumbres. *Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. FCE.
- Castellanos, H. y Contreras, A. (2015). Implicaciones de la prohibición de la tercerización en Venezuela. *Revista Visión Gerencial*. N° 2, 341-367.
 - Cerquera U., S. C. (2018) *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Universidad Nacional de Colombia.
 - Cohen, J. (2011). *Grandes pensadores de la historia*. 2011. G y J España Ediciones.
 - Comisión de las Comunidades Europeas a las realidades latinoamericanas en sus legislaciones e instituciones (2006). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas 366 final
 - Comisión de las Comunidades Europeas. (2007) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Hacia los Principios Comunes de la Flexiguridad: Más y Mejor Empleo Mediante La Flexibilidad y La Seguridad* (pp. 1-26). Bruselas. 359.
 - Comité Económico y Social Europeo. (2006). *Dictamen del Comité Económico y Social y europeo sobre el tema "Flexiguridad": el caso Dinamarca*.
 - Compendio Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. (2015). Legis.
 - Conti, A. (2008) *Manual de Derecho Laboral: los principios del derecho del trabajo y su dimensión democrática*. Publicaciones Externado de Colombia.
 - Coriat, B. (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI editores.
 - Dahrendorf, R. (1979). *Las Clases Sociales y su Conflicto en la Sociedad Industrial*. RIALP.
 - De la Cueva, M. (1979). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa.
 - Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. www.idrc.ca
 - Draibe, M., y Riesco, S. (2006). Estado de Bienestar, desarrollo económico y ciudadanía. Algunas lecciones de la literatura contemporánea. Serie Estudios y Perspectivas No. 55.
 - Dunlop, J. T. (1958) *El sistema de Relaciones Industriales*.
 - Erazo, D. (2016). *La estabilidad laboral y permanencia de los servidores públicos con contratos ocasionales*. [Tesis de grado en Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
 - Ermida, Ó. (1992). La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas. *Ius et Veritas III*(4), 13.
 - Ermida, Ó. y, Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
 - Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del estado del bienestar*. Edicions Alfons El Magnanim. Institutió Valenciana D'estudis 1 Investigació.
 - Farrel, M. (1989). Libertad Negativa y Libertad Positiva. *Revista Centro de Estudios Constitucionales* No. 2, 9-20.
 - Ferrere. (2014). *Estabilidad laboral: ¿Uruguay la necesita?* <http://www.ferrere.com/>
 - Gerencie.com. (2013). *Estabilidad laboral reforzada*. <http://www.gerencie.com>
 - Goldin, A. (2014). *El derecho del trabajo: conceptos, instituciones y tendencias*. Ediar.
 - Gómez, M. (2013). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. [...]
 - González, E. (2014). Trabajo Decente en Colombia. *Derecho Laboral y Seguridad Social en el Estado Contemporáneo* 44(9).
 - Guzmán, A. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Melvin.
 - Hernández, C. y Ortiz, H. (2012). *Perspectiva de la Discrecionalidad en el retiro de los empleados*. Universidad Libre de Colombia.

- Holm-Delflev, K. y Martín A., A. (2014). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Delta Publicaciones.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2012). *Las implicaciones de la subcontratación laboral*. Encuentro Internacional. La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales. Escuela Nacional Sindical. Medellín.
- Jorgensen, H (2009). El modelo danés de flexiguridad y las lecciones pertinentes para América Latina. En J. Weller (ed.), *El nuevo escenario laboral latinoamericano, regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. (pp. 65-94). Siglo Veintiuno Editores/ Comisión Económica para América Latina (Cepal).
- Linde, L. M. (2004). Renta Básica, Justicia Cósmica. *Revista de libros segunda época*, pp. 91-92, Recuperado de http://www.revistadelibros.com/articulo_imprimible.php?art=3975&t=articulos
- Noroño, J. G. (2014). Las relaciones laborales venezolanas en el contexto de la globalización. *Revista LEGEM*.
- Ojeda A., A. (2010). La Deconstrucción del Derecho del Trabajo. Editorial La Ley.
- Olano, H. (1999). *Constitución Política de Colombia -Comentada y Concordada*. Concejo de Santa Fe de Bogotá.
- Pasco, M. (1989). *Estabilidad en el empleo y contratación precaria*, Secretariado de publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Perdomo, I. (2012). *La Nueva Relación Laboral No Subordinada. Efectos de la Tercerización*. Departamento de Publicaciones Universidad Libre.
- Pla R., A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma.
- Rallo, J. R. (2014). *Renta básica: infianciable y egoísta*. <http://juanramonrallo.com/2014/05/renta-basica-infinanciable-y-egoista/>.
- Sanguinetti, W. (2013) *Derecho del Trabajo*. Grijley.
- Supiot, A. (1996). *Critica del Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Supiot, A. (1993). ¿Por qué un Derecho del Trabajo? *Documentación Laboral*, (39), 11 – 28.
- Tangian, A. (25 de septiembre, 2006). *Flexibilidad Europea, conceptos, (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento), y políticas (implantaciones consistentes)*. Reunión de expertos sobre Estrategias de Flexiguridad y las implicaciones de su adopción a escala europea.
- Toaza, A. (2014). *Las indemnizaciones por despido intempestivo y la estabilidad laboral del trabajador*. [Tesis de Maestría en derecho laboral]. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Valdés Da Re, F., y Lahera, J. (2012). La Flexiseguridad laboral en España. En C. Blancas Bustamante (Ed.) *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral* (pp. 383-402). PUCP.
- Valverde, A. M. (1987). La formación del Derecho del Trabajo en España. En AA. VV. *La Legislación Social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1936*. (pp. XXII-LX-LXI). Congreso de los Diputados.
- Wiltthagen, T., Tros, F. y Van Lieshout, H. (2004) "Flexicurity"? Balancing flexibility and security in EU Member States. *European journal of Social Security*. (6), 127-133.