

La Desregularización del Derecho Laboral: Aplicabilidad en el Contexto Ecuatoriano

Labor Flexibility: Applicability in the Ecuadorian Context

Herlinda Del Carmen Pincay Matute ¹

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 06 de junio de 2021.

Fecha de aceptación: 14 de agosto de 2021.

¹ Abogada por la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, actualmente se desempeña como abogada en el Ministerio del Trabajo. Ha sido investigadora jurídica en la Fundación Ecuador Libre y ha trabajado en el libre ejercicio en el área Tributaria, Laboral, Civil y Municipal. E-mail: hpincaym@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4220-3749

CITACIÓN: Pincay Matute, H. (2022). La Desregularización del Derecho Laboral: Aplicabilidad en el Contexto Ecuatoriano. *Juees*, 2 (1), 91–107.

Resumen

La flexibilización laboral es una figura que aparece en el contexto jurídico latinoamericano a finales de los años 90. Colombia fue uno de los países pioneros en incorporar parámetros inherentes a esta figura a su ordenamiento jurídico en el año 2002 a través de la Ley 789. La mencionada ley incluía reformas en las jornadas, recargos, formas de indemnización y del trabajo artesanal. Por ello, esta ley fue sujeta a una demanda de inconstitucionalidad pues la premisa general respecto a los derechos laborales es la imposibilidad de aplicación de medidas que representen un retroceso respecto del nivel de protección ya alcanzado, a menos de tener una justificación adecuada. En este trabajo se utiliza la metodología mixta. En el presente, se analiza la Sentencia 038 de 2004 de la Corte Constitucional que resuelve la inconstitucionalidad planteada de la Ley 789 de 2002. En adición, se estudia la figura de la flexibilización laboral, desde la doctrina, en relación a las reformas que la ley planteaba. Así también, se examina, a breves rasgos, los índices de crecimiento del empleo en Ecuador en la última década. Finalmente, se responderá sobre la posibilidad de aplicación de esta figura jurídica en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y propuestas para una nueva ley.

Palabras Clave:

Flexibilización laboral, jornadas, recargos, bloque de constitucionalidad, derechos adquiridos, empleo.

Abstract

Labor flexibility is a legal concept that surges in the Latin-American juridical context in the late 90's. Colombia was one of the pioneer countries that inserted onto their legal system certain law reforms that include concepts from labor flexibility, in 2002, through the Law 789. Said law reform included modification in: workday hours, overtime payment, redundancy payment and artisan labor. Therefore, this law was subjected to an unconstitutionality claim since the general premise regarding labor rights is the impossibility of incorporating measures that could potentially reverse levels of protection already achieved, at least without a reasonable justification. This paper analyzes the Ruling 038 from 2004 issued by the Colombian Constitutional Court that decides about the unconstitutionality claim of the Law 789 from 2002. In addition, the doctrinaire legal concept of labor flexibility is studied in relation to the reforms from Law 789. As well, it is briefly examined the employment growth rates in Ecuador from the past decade. Finally, this work will seek to answer if there is any possibility to incorporate labor flexibility onto Ecuador's legal system.

Keywords:

Labor flexibility, workday hours, overtime payment, constitutionality block, acquired rights, jobs.

Introducción

El Derecho Laboral es una rama del derecho que, en el último siglo, ha evolucionado considerablemente. El reconocimiento de derechos laborales deviene de una lucha internacional que ha concluido en creación normativa por parte de organismos internacionales, de aplicación obligatoria para los Estados miembros de las mismas.

Estos convenios internacionales reconocen los parámetros mínimos respecto a las relaciones laborales. En particular, los mencionados convenios buscan que estos derechos, que tienen calidad de derechos sociales, tengan un avance progresivo. Es decir, los Estados miembros deben propugnar, en este caso respecto del trabajo, el crecimiento del empleo.

En tal sentido, diferentes medidas deben ser aplicadas para poder conseguir la debida implementación del derecho al empleo. Sin embargo, en Ecuador, la legislación laboral tiene la característica de ser rígida. Las disposiciones del mencionado cuerpo normativo resultan anacrónicas y no responden a las necesidades de esta época. Por ello, Ecuador es uno de los mercados laborales menos competitivos en Latinoamérica en comparación a otros países de la región.²

El presente trabajo, tiene como objetivo exponer los parámetros que comprenden la flexibilización laboral y su forma de incorporación en un ordenamiento jurídico

determinado, en utilización del método de investigación mixto. Se analizará la aplicabilidad del compendio de cambios que comprende la flexibilización laboral. Así también, se estudiará la Sentencia 038-2004 de la Corte Constitucional colombiana la cual analiza la Ley 789 de 2002 que implementa al ordenamiento jurídico colombiano parámetros de la flexibilización laboral.

Asimismo, se analizará la discusión de los derechos adquiridos versus las meras expectativas y los límites de la desregularización, el bloque de constitucionalidad y la prohibición prima facie. Finalmente, se discutirá respecto de la aplicabilidad de la flexibilización laboral en el Ecuador. En particular, respecto de los parámetros mínimos para la eventual creación normativa, los índices actuales de empleo adecuado y desempleo y las sugerencias de la aplicabilidad de la flexibilización.

1. Marco teórico

1.1. Aspectos generales de la desregularización del derecho laboral

La desregularización del derecho laboral también conocida como flexibilidad laboral es un término que aparece a final de los años 80. La Oficina Internacional de Trabajo define a la flexibilidad del mercado de trabajo como la capacidad de este de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas.³ Por otro lado, la

² GRUPO BANCO MUNDIAL, “Índice de Desempeño Logístico”, 2021.

³ GUEVARA, Diego, “Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral”, en *Reflexión Política*, Año 5, no. 10, 2003, p. 105. ISSN 0124-0781.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico estable que la flexibilidad laboral es “el ajuste de todos los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones económicas”.⁴ El Diccionario Jurídico de la Real Academia Española conceptualiza el término flexibilidad laboral como: “la disponibilidad de los trabajadores para adaptarse a lo requerido por las empresas en cada momento”.⁵

Con ello, se entiende que la flexibilidad laboral consiste en la reorganización de las modalidades contractuales frente a diferentes escenarios económicos. De tal forma, la flexibilidad laboral tiende a ser utilizada como una forma para contener el aumento del desempleo y mejorar la competitividad.⁶ Sin embargo, es posible afirmar que el ajuste de dichas modalidades tiende a ser lento e insuficiente puesto que existe mucha rigidez institucional.⁷

Así pues, la flexibilización laboral pretende transformar las modalidades contractuales, implementar cambios tecnológicos y reevaluar las formas de remuneración frente a la productividad de cada trabajador.⁸ Estos aspectos se enfocan en implementar equipos productivos para poder sostener en volumen en calidad la demanda.⁹ Por

tanto, implica una predisposición de los trabajadores a cambiar su puesto de trabajo con la finalidad de tener una mayor capacidad de respuesta a diferentes situaciones y exigencia de calidad. A continuación se tratará tres temas trascendentales para la desregulación: Remuneración, indemnizaciones por despido y jornadas.

1.2. Elementos de las relaciones laborales en el plano de la flexibilización laboral

De los elementos de las relaciones laborales, la remuneración es uno de los aspectos que la flexibilización laboral modifica pues se entiende que estos se determinarán en función del rendimiento individual o por resultados de beneficios de cada empresa.¹⁰ La flexibilización laboral tiende a ser concebida contraria a la normativa internacional, en particular respecto a los derechos consagrados en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aquel instrumento jurídico reconoce el derecho de todas las personas a acceder a una remuneración mínima, un salario equitativo, condiciones dignas del trabajo, igualdad de oportunidades, el descanso, el disfrute al tiempo libre y la limitación razonable de las horas de trabajo, así como la remuneración en los días festivos y de descanso.¹¹

El ajuste de la remuneración en las

⁴ *Ibid.*

⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Jurídico de la Real Academia Española, 2021.

⁶ BATTISTINI, Osvaldo y MONTES, Juan, “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación”, Año 5, No. 10, 2000, p. 66. ISSN 1315-9984.

⁷ GUEVARA, D. Op. Cit. p. 105.

⁸ BATTISTINI, O. y MONTES, J. Op. Cit. p.66.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, promulgado en R 2200 A (XXI) el 16 de diciembre de 1966.

modalidades contractuales conlleva de manera implícita la reducción de ciertas trabas legales en los casos de despidos indemnizaciones¹², puesto que es la remuneración la base para determinar el cálculo de las indemnizaciones por despido. En consecuencia, la flexibilización permite a las empresas reducir ciertas obligaciones sociales existentes pues de cierta forma se debilitan normas jurídicas que regulan estos conceptos.¹³

Por otro lado, las indemnizaciones por despido, según la doctrina, éstas se plantean sobre la concepción de protección del derecho al trabajo y la prohibición del despido arbitrario. En el contexto latinoamericano, el pago de indemnizaciones por despidos sin justa causa y sin preaviso corresponde al valor equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio prestado.¹⁴ Sin embargo, este precepto varía en relación a cada ordenamiento jurídico, como es el del caso ecuatoriano. Estos elementos inherentes a las relaciones laborales, en el contexto de la desregularización del derecho laboral, tienen una conceptualización diferente, las cuales son objeto de estudio.

En lo concerniente a las jornadas de trabajo, el Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo establece que las horas de trabajo son el tiempo en el que el personal está a disposición del empleador; excluidos los

descansos en los que no se encuentra su disposición, conocido como trabajo efectivo.¹⁵ Así pues, se entiende que la jornada laboral es el tiempo que un trabajador está a disposición del empleador, sin poder disponer actividades en su propio beneficio [...] para cumplir con las tareas objeto del contrato laboral.¹⁶

Así pues, las jornadas laborales se definen como el tiempo efectivo de prestación de la tarea concreta y el tiempo que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo.¹⁷ La conceptualización de la jornada de trabajo considera ciertos aspectos: 1. Jornada legal referida a lo dispuesto en la ley; 2. Jornada efectiva referida al trabajo prestado de forma concreta, y; 3. Jornada nominal referida al tiempo en el cual el trabajador está a disposición del empleador.¹⁸

Respecto a los días feriados, se establece que comprenden aquellos días en los cuales no habrá prestaciones tareas por conmemorarse un acontecimiento histórico, fechas patrias u otros eventos. El trabajador que efectúe labores en dichos días gana el derecho a ser debidamente compensado. Con ello, se entiende que deberá pagar como si se tratara de un día laborable, adicionando

¹² BATTISTINI, O. y MONTES, J. Op. Cit., p.67.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid. p. 304.

¹⁵ Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1930).

¹⁶ SCHIEL, Eduardo, "Curso de Derecho Laboral", 1ª edición, 2017, p. 163. ISBN 978-987-3953-90-3.

¹⁷ GRISOLIA, Julio, "Manual de Derecho Laboral", 13ª ed., 2018, p. 497. ISBN 978-950-20-2864-4.

¹⁸ Ibid. p 498.

un recargo.¹⁹ Por otro lado, en relación al trabajo suplementario se debe establecer un recargo por ley con la finalidad de proteger el derecho a las remuneraciones y el derecho al descanso de los trabajadores.²⁰ De la jornada nocturna, la doctrina establece que es aquella que se sitúa entre las 21H00 y las 06H00, la cual no podrá extenderse más de siete horas.²¹

Finalmente, si bien no es en sí un elemento que se modifica en las relaciones laborales devenidas de la flexibilización laboral, los contratos de aprendizaje cambian sustancialmente en este tipo de modalidad. Por ello, y al ser parte del objeto de estudio de este trabajo, la doctrina plantea que el contrato de aprendizaje este tiene una finalidad formativa teórico-práctica.²² Una de las particularidades de este contrato es que se busca emplear a personas jóvenes que estén en el rango de edad de 16 a 28 años.²³ Así también, el tiempo por el cual se rige esta contradicción es de 3 meses como mínimo y un año como máximo.²⁴ Al finalizar este contrato, el empleador o maestro debe certificar la experiencia o la especialidad adquirida.²⁵

Finalmente, la contratación por aprendizaje siempre estará limitada por un porcentaje máximo de contratación en relación a la cantidad de empleados de un determinado negocio. La doctrina fija

que bajo esta modalidad el porcentaje de aprendices contratados no debe superar 10% de los trabajadores permanentes de un establecimiento.²⁶ Así pues, son estas concepciones básicas las que toman un giro importante en la implementación de la flexibilidad laboral en un ordenamiento jurídico.

1.3. La introducción de la flexibilización laboral en la Ley 789

Ahora bien, la materialización del concepto de flexibilización laboral aparece en Colombia ante la crisis económica, a finales de los años 90. En consecuencia, este país decide incorporar a su ordenamiento jurídico un cambio sustancial en su normativa laboral. En el año 2002 se aprueba la ley 789 la cual introduce cambios significativos respecto a: las jornadas de trabajo, las formas de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, las indemnizaciones, los días de descanso obligatorios y del contrato de aprendizaje.²⁷

La mencionada ley modifica la duración de la jornada ordinaria de trabajo pudiendo alcanzar esta hasta una duración de 10 horas, desde las 6 a.m. hasta las 10 p.m., con ello, reduciendo las horas que comprende la jornada nocturna.²⁸ Así también, se modifican los parámetros de recargos respecto del trabajo en días domingos y días festivos que pasan de tener un recargo del 100% al

¹⁹ GRISOLIA, J. Op. Cit. p. 520.

²⁰ SCHIEL, E. Op. Cit. p. 168.

²¹ BERMUDEZ, Miguel, "Derecho del Trabajo", 2017, p.122.

²² SCHIEL, E. Op. Cit., p. 105.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ GRISOLIA, J. Op. Cit. p., 306.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ley 789 de 2002 (Diario Oficial No. 45.046 del 27 de diciembre de 2002).

²⁸ Ibid. Artículo 25.

75%. De los días de descanso obligatorio se establece en esta nueva ley que el trabajador podrá convenir con el empleador el día de descanso que podrá ser o sábado o domingo.²⁹

De las indemnizaciones por terminación unilateral del contrato se modifican los parámetros de cálculo, reduciendo significativamente los costos de despido para el empleador.³⁰ Finalmente, sobre la naturaleza del contrato de aprendizaje se dispone que el mismo es una modalidad especial del derecho laboral que, si bien implica la existencia de una relación laboral, el sostenimiento mensual que se recibe por el trabajo no constituye empleo. Así también, esta modalidad contractual no podrá regularse bajo convenios colectivos pero recibirá las debidas prestaciones sociales mientras el contrato se vigente.³¹

1.4. ¿Qué implica desregularizar?

Se suele creer que la aplicación de la flexibilización laboral se concibe como una teoría que desconoce el derecho al trabajo vigente y los principios laborales reconocidos constitucionalmente y por el Derecho Internacional. Por ello, al tratar esta teoría se analiza el aspecto teórico de los derechos adquiridos y las meras expectativas.

Fiore define a los derechos adquiridos como: “El derecho perfecto, aquel que se

debe tener por nacido por el ejercicio integralmente realizado o por haberse íntegramente verificado todas las circunstancias del acto idóneo, según la ley en vigor para atribuir dicho derecho, pero que no fue consumado enteramente antes de haber comenzado a esta en vigor para atribuir dicho derecho, pero que no fue consumado enteramente antes de haber comenzado a estar en vigor la ley nueva”.³²

Por otro lado, el Diccionario Jurídico de la Real Academia Española define al derecho adquirido como: “aquel incorporado al patrimonio de un sujeto como consecuencia de la aplicación de previsiones establecidas en las leyes”.³³ Estos dos conceptos permiten entender que un derecho adquirido implica la materialización del mismo, no solo la existencia de este en el ordenamiento jurídico.

Para la doctrina, las meras expectativas se consideran como esperanzas. El Diccionario Jurídico de la Real Academia Española conceptualiza el término expectativa como: “Posibilidad razonable o probabilidad, por contraposición al derecho consolidado o adquirido”.³⁴ Así pues, ante la aparición de una nueva ley se entiende que existe “La esperanza de conservar un ‘derecho efectivo continuo’, que se había adquirido ya y que se había comenzado a ejercitar, es más importante que la de aprovechar un

²⁹ Ibid. Artículo 26.

³⁰ Ibid. Artículo 28, 29.

³¹ Ibid. Artículo 30.

³² FIORE, Pascuale, De la irretroactividad e interpretación de las leyes: Estudio crítico y de legislación comparada, 4ª edición, 2009, p. 38. ISBN 978-84-290-1541-6.

³³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. Cit.

³⁴ Ibid.

‘simple derecho efímero’³⁵. Es decir, conservar un derecho vigente tiene más valor sobre la posible incorporación de derechos. Esta premisa permite entender que uno de los aspectos más importantes de los derechos es su duración.

Sin embargo, en la práctica se presentan escenarios en los cuales una “restricción impuesta por una ley nueva a ciertos derechos herirá menos si se trata de satisfacer las necesidades del Estado que si se trata de favorecer otros particulares, (...)”³⁶. Así pues, en el contexto del Derecho Laboral, la flexibilización que “restringe” derechos, busca satisfacer necesidades colectivas, no particulares. Con ello se entiende que con la aplicación de la flexibilidad nace una esperanza, en este caso, de reducir la pobreza y el desempleo.

Ahora bien, las modificaciones que la flexibilización laboral incorpora buscan facilitar la contratación en las empresas y elimina la forma tradicional de concebir el trabajo.³⁷ Uno de los primeros países de la región latinoamericana en incorporar a su ordenamiento jurídico los elementos de la flexibilización laboral fue Colombia. Sin embargo, en relación a los cambios normativos mencionados, en el año 2003 se presentó una demanda de inconstitucionalidad para la referida Ley

789, ante la Corte Constitucional de Colombia. En el año 2004, la corte, a través de la Sentencia C-038 resolvió respecto a la necesidad de la incorporación de la flexibilización en el marco laboral colombiano. Uno de los puntos de discusión de la sentencia fue el debate de los derechos adquiridos y las meras expectativas.

La Corte reconoce que los derechos adquiridos gozan de protección constitucional y no pueden ser desconocidos por las leyes ulteriores.³⁸ Así también, reconoce que las meras expectativas no gozan de esa protección.³⁹ La opinión de la Corte se sustenta en que la ley no puede desconocer situaciones jurídicas consolidadas durante la vigencia de una regulación anterior, pero en cambio, puede modificar regulaciones abstractas, aunque éstas impliquen erosionar las probabilidades o esperanzas que alguna persona tenía de obtener algún día un derecho, si la normatividad modificada hubiera permanecido inalterada.⁴⁰

Es decir, una persona no puede oponerse a un cambio normativo si dicha normativa, previa modificación, no surtía efectos a sí mismo. Este caso puntual reconoce la existencia de una mera expectativa. De tal forma, la Corte establece que las meras expectativas no representan una barrera contra los cambios legislativos en materia laboral,

³⁵ VALENCIA, Jorge, *Derechos Adquiridos: Doctrina Extranjera- Legislación- Jurisprudencia y Doctrina Colombiana*, 1ª edición, 1983, p. 31. ISBN 84-89210-39.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ VALLEJO, Martha y AYALA, Margarita, “Análisis de la aplicación de la Flexibilización Laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo”, en *Revista Killkana Sociales*, vol. 2, No. 4, 2018, p. 57. e-ISSN 2588-087X.

³⁸ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia [SCCC], 27 de enero de 2004 (Sentencia C-038 de 2004, ponente: Eduardo Montealegre Lynett).

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*

incluso si las nuevas regulaciones resultan menos favorables a los trabajadores.⁴¹

En ese sentido, la Corte establece que respecto de la Ley 789 sujeta a revisión se entiende que sus disposiciones no afectan los derechos de los trabajadores adquiridos con anterioridad a esta ley. Por ello, en la aplicación de los preceptos de la flexibilización laboral no se puede hablar de quebrantamiento de los derechos sino la creación de meras expectativas para aquellos que pretendan incorporarse en el régimen laboral de la Ley 789.

En el contexto ecuatoriano, la Corte Constitucional a través de la sentencia 184-14-SEP-CC estableció los conceptos aplicables de los términos ‘derecho adquirido’ y ‘expectativas legítimas’ para la justicia y el derecho ecuatoriano. La Corte define al derecho adquirido como: “una situación creada cumpliendo todas las condiciones necesarias para adquirirlo, en estricta observancia de los requisitos que exige el ordenamiento jurídico vigente. Una vez consolidada no puede ser desconocida ni vulnerada por los actos o posiciones posteriores, es decir, debe respetar los derechos adquiridos; en tal virtud, se entienden incorporadas como válidas y definitivas, y pertenecen al patrimonio de una persona”.⁴²

Respecto de las expectativas

legítimas, establece que “son situaciones que no están consolidadas, ya por omisión o incumplimiento de ciertos requisitos previstos en la ley para surtir plenos efectos; por tal razón, en ella solamente existen simples esperanzas que no constituyen derechos, ni eventuales siquiera; es decir, corresponde a situaciones de hecho más que a situaciones jurídicas, son intereses que no están jurídicamente protegidos; por tanto, ceden ante una nueva disposición que puede dejarla sin efecto, es decir, se puede modificar, sin que esto implique vulneración de "derechos"”.⁴³ Estos dos conceptos se alinean al criterio colombiano y a la doctrina. Por tanto, la eventual aplicabilidad de los parámetros que comprenden la flexibilidad laboral, en el contexto ecuatoriano, estaría preliminarmente respaldada por un existente criterio constitucional.

1.5. Límites de la desregularización

El bloque de constitucionalidad es parte inherente de la mayoría de los ordenamientos jurídicos en la región latinoamericana. Esta institución jurídica se conceptualiza como el “conjunto de normas jurídicas que, con la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene en cuenta como parámetro para determinar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de otras”.⁴⁴ Por ende, se entiende que se trata de un análisis respecto a la posibilidad de aplicación de una norma en un determinado ordenamiento jurídico. En

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Sentencia de la Corte Constitucional [SCC], 12 de diciembre de 2014 (184-14-SEP-CC, ponente: Patricio Pazmiño Freire).

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Op. Cit.*

tal sentido, la doctrina entiende que la constitucionalidad de una norma jurídica es: “aquel vínculo de armonía y concordancia plena entre la Constitución y las demás normas del sistema jurídico que aquella diseña; tanto en cuanto al fondo como a la forma”.⁴⁵ Así pues, se entiende que se trata de una subordinación de las leyes a una normativa preexistente y de rango superior.

El bloque de constitucionalidad tiene un fin instrumental.⁴⁶ Este consiste en describir un conjunto de fuentes que se suman a la Constitución para actuar como parámetros en la determinación la constitucionalidad de una ley.⁴⁷ Con ello, es posible afirmar que el bloque de constitucionalidad integra valores, principios y reglas del sistema jurídico que no necesariamente se encuentran en la Constitución, que mediante disposiciones constitucionales se encuentran comprendidas al mismo, de aplicación inmediata y directa.⁴⁸

Se entienden por disposiciones constitucionales lo que la doctrina llama ‘cláusulas de remisión o reenvío’. Las cláusulas de remisión o reenvío son aquellas normas que expresa o tácitamente, redireccionan sus disposiciones

a otros cuerpos normativos nacionales o internacionales, especificando, completando o ampliando sus contenidos.⁴⁹ Esta idea introduce el concepto de la incorporación de normativa de rango superior vinculante, los tratados internacionales.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados establece que un acuerdo internacional es aquel “celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.⁵⁰ Los tratados internacionales reciben un tratamiento especial. Sin embargo, eso es objeto de estudio de otro trabajo.

Respecto al bloque de constitucionalidad, se entiende que los tratados internacionales conforman parte del mismo puesto que aquellos en materia de derechos humanos, se consideran parte del ordenamiento jurídico. Así pues, el bloque de constitucionalidad implica el reconocimiento y aplicación del ordenamiento jurídico nacional y supranacional, tanto en la jurisprudencia como en la creación de una nueva ley. Este precepto contribuye a la estabilidad de las normas e impide reformas que pretendan retrotraer derechos.⁵¹

Al bloque de constitucionalidad se le suma el principio de prohibición prima

⁴⁵ BLUME, Ernesto, “El tribunal constitucional peruano como supremo intérprete de la constitución.”, en *Derecho PUCP*, 1996, p. 168.

⁴⁶ CARPIO, Edgar, “Bloque de constitucionalidad y proceso de inconstitucionalidad de las leyes”, en *Vox Juris*, 2004, p. 111.

⁴⁷ *Ibid.* p. 83.

⁴⁸ CAICEDO, Danilo, “El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución” en *Foro Revista de Derecho*, No. 12, 2009, p. 10.

⁴⁹ *Ibid.* p.14.

⁵⁰ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, promulgado en A/CONF.39/27 , 23 de mayo de 1969.

⁵¹ ARANGO, Mónica, “El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la corte constitucional colombiana” en *Precedente Revista jurídica*, 2004, p. 83.

facie o prohibición de regresividad. La prohibición de regresividad es un concepto que implica la presunción de ilegitimidad de la aplicación de una medida que conduce a la necesidad de realizar un escrutinio estricto.⁵² El control de legitimidad para la aplicación de las medidas regresivas debe respaldarse a través de pruebas de justificabilidad, a cargo del Estado.⁵³ En sí, se habla de una interdicción condicionada.

El artículo 4 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) establece que los Estados que reconocen derechos sociales, podrán limitarlos tan solo si es compatible con la naturaleza del derecho y con la finalidad de contribuir al bienestar general de una sociedad.⁵⁴ Con ello se entiende que, hasta cierto punto, toda aplicación y ejecución de un derecho social puede ser cuestionada.

En tal sentido, la Corte Constitucional colombiana en la sentencia C-038, previamente referida, reconoce que en principio, todo retroceso de derechos debe concebirse como inconstitucional. Sin embargo, el mismo puede ser justificable, sometido a un control judicial más severo, que podrá convertirse en constitucional en tanto se logre demostrar que es necesario la regresión para el desarrollo de un derecho

social.⁵⁵ El control más severo al que la corte se refiere se sustancia con estudios que lograren demostrar el impacto de la reforma laboral en la generación de empleo, mismos que señalarían aspectos positivos de la misma.⁵⁶

El criterio de la corte está alineado con lo establecido en el artículo 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) que establece que el desarrollo de los derechos sociales tienen un carácter progresivo.⁵⁷ Es decir, la aplicación de medidas siempre debe ser en pro de mejorar la ejecución de un derecho. Entiéndase entonces, el principio de progresividad que busca que se implementen las medidas más adecuadas y efectivas con el fin de permitir el desarrollo de un derecho.⁵⁸

El análisis de la Corte respecto a la implementación de parámetros contractuales y de relaciones laborales más flexibles implica un examen exhaustivo de todas las alternativas posibles.⁵⁹ Sin embargo, esta regresividad, en criterio de la corte, debe respetar tres parámetros. La primera, no es posible desconocer

⁵² COURTIS, Christian, “Ni un paso atrás: la prohibición de regresividad en materia de derechos sociales.”, 2006, p. 41. ISBN 987-9120-90-6.

⁵³ *Ibid.* p. 41.

⁵⁴ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, promulgado en R 2200 A (XXI) el 16 de diciembre de 1966.

⁵⁵ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia [SCCC], 27 de enero de 2004 (Sentencia C-038 de 2004, ponente: Eduardo Montealegre Lynett).⁵⁶ ROJAS, Carlos, “La flexibilización laboral en Colombia”, en *Jurídicas CUC*, 2016, p. 26.

⁵⁷ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, promulgado en R 2200 A (XXI) el 16 de diciembre de 1966.

⁵⁸ Oficina Del Alto Comisionado De Las Naciones Unidas Para Los Derechos Humanos, “Los Derechos económicos, sociales y culturales: Manual para las instituciones nacionales de derechos humanos”, 2004.

⁵⁹ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia [SCCC], 27 de enero de 2004 (Sentencia C-038 de 2004, ponente: Eduardo Montealegre Lynett).

derechos adquiridos; la segunda, debe respetar los principios constitucionales del trabajo; y, la tercera, las medidas deben estar justificadas conforme al principio de proporcionalidad.⁶⁰

Por ello, la Corte, al aceptar que un derecho social podría estar sujeto a un tipo de regresión, entiende los siguientes postulados: “(...) b. Una ley nueva no puede ser aplicada para vulnerar derechos adquiridos; c. Si una ley nueva menoscaba o disminuye derechos adquiridos antes de su promulgación, esta ley sería retroactiva; d. Si la ley nueva se limita a menoscabar o disminuir simples eventualidades o nuevas expectativas que no tengan el carácter de derechos adquiridos, no se podría decir que aquella es retroactiva”.⁶¹

En tal sentido, la distinción de derechos adquiridos y meras expectativas es clara. La corte fija como única limitación la justificación. Con ello se entiende que, la publicación de una nueva ley que regule de manera más flexible los elementos del trabajo es admisible en tanto no solo se justifique su necesidad sino también que la misma no implique afectación directa a los derechos vigentes. Por ello, la corte decide que la Ley 789 de 2002 es constitucional puesto que la misma, como mecanismo para generar empleo, era la última de las opciones ante la crisis que en la época se vivía.⁶²

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ VALENCIA, J. Op. Cit. p. 27.

⁶² Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia [SCCC], 27 de enero de 2004 (Sentencia C-038 de 2004, ponente: Eduardo Montealegre Lynett).

Para tal efecto, la Corte, sobre las jornadas de trabajo decide que: “La ampliación de la jornada, permite que ciertos sectores de la economía puedan ampliar sus jornadas, sin recargos por trabajo nocturno, con lo cual se estimula una mayor ocupación laboral en esos sectores”.⁶³ El complemento a esta disposición es la introducción de la jornada laboral flexible implementada por el mencionado cuerpo normativo. Esta figura jurídica consiste en que empleador y trabajador podrán organizar los turnos de común acuerdo, a sus conveniencias, para agilizar la producción.⁶⁴

Respecto de la reducción del monto de las indemnizaciones, la Corte considera que esta disposición permite disminuir los riesgos de los empresarios para contratar nuevas personas.⁶⁵ Con ello, la corte asevera que se busca mantener la estabilidad laboral pues no equivale lo mismo indemnizar a un trabajador respecto del valor de su salario mensual, por año trabajado, a un trabajador con 20 o 30 años de antigüedad, que indemnizar a un trabajador con la misma longevidad en el cargo pero a una proporción menor del salario, como lo plantea la Ley 789 de 2002.⁶⁶

En relación al contrato de aprendizaje, la Corte señala que aquella figura no implica en su totalidad una relación de dependencia pues esta se funda en

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ley 789 de 2002 (Diario Oficial No. 45.046 del 27 de diciembre de 2002). Artículo 51.

⁶⁵ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia [SCCC], 27 de enero de 2004 (Sentencia C-038 de 2004, ponente: Eduardo Montealegre Lynett).

⁶⁶ Ibid.

adquirir conocimientos del de un oficio determinado por parte del maestro para facilitar su inserción al mundo del trabajo.⁶⁷ Los magistrados evocan el reconocimiento del principio de la primacía de la realidad para establecer que, en el caso del aprendizaje, no hay relación de dependencia. Así también, reconoce que, en la práctica, este concepto suele ser concebido erróneamente empero no por ello debe declararse la inconstitucionalidad del mismo pues las leyes están para ser debidamente aplicadas.⁶⁸

Finalmente, los jueces constitucionales disponen que la ley en cuestionamiento, que reducen la protección a los trabajadores, podrían ser aplicables a los contratos laborales en curso en tanto se adapten con el principio constitucional del progresividad.⁶⁹ De lo contrario, se entiende que todas las disposiciones de la Ley 789 del 2002 aplican para lo venidero. Es decir, los contratos existentes continuarían rigiéndose por la normativa derogada.⁷⁰ Sin embargo, en los preceptos referentes a las jornadas laborales y de la reducción de las indemnizaciones, los jueces reconocen que las medidas tienen repercusión en el plano de la progresividad pues lo que se busca es tener efectos inmediatos en la generación de empleo.

Por ello, la aplicación de la reducción de las indemnizaciones y la ampliación de la jornada laboral, para la corte tiene

efecto inmediato aún para los contratos existentes pues la reducción de costos para los empleadores promueve la contratación.⁷¹ En razón a lo expuesto, los magistrados declaran la constitucionalidad de todo lo planteado por el actor y con ello permiten la incorporación de la flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico colombiano.

2. Análisis de la aplicabilidad de la flexibilización laboral en Ecuador

2.1. Los principios del Derecho Laboral

El Derecho Laboral se funda en una serie de principios que, ante la aparición de una nueva normativa, no podrían ser abnegados en el momento de redacción. Es decir, se encuentran siempre subordinados a la ley.⁷² La doctrina reconoce un conjunto de principios inherentes a las relaciones laborales.

El principio protectorio tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana.⁷³ Es decir, toda ley procurará siempre la protección de los trabajadores. Este principio se manifiesta en tres reglas: 1. In dubio pro operario, implica proteger la dignidad del trabajador y tener una compensación de aquel equilibrio contractual frente a las fuerzas económicas y el obrero⁷⁴; 2. Norma más

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

⁷² MONTOYA, Alfredo, "Derecho del Trabajo", 1978, p. 198. ISBN: 84-309-0750-5.

⁷³ GRISOLIA 59.

⁷⁴ MARTÍN VALVERDE, Antonio, "Consideraciones sobre el principio "Pro Operario"", 1992, no 5, p. 83-84.

favorable, que obliga a los magistrados, en el caso de conflicto de leyes, aplicar la más favorable, aún si esta es de jerarquía inferior, y; 3. Condición más beneficiosa, que de existir una situación más beneficiosa anterior para el trabajador, esta se debe respetar.⁷⁵

Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad establece la imposibilidad de los trabajadores a privarse de derechos en su beneficio.⁷⁶ Con ello, se entiende que ni de manera contractual una persona, en calidad de trabajador, podría renunciar a sus derechos, aún si la finalidad es la obtención de un empleo.

Así también, se reconoce el principio de continuidad laboral que apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo.⁷⁷ Es decir, toda relación laboral, sustentada en un contrato laboral, se funda en la permanencia y la estabilidad. Aquello representa un alivio a los trabajadores pues les permite su debido desarrollo y subsistencia para su núcleo familiar.

Otro de los principios del derecho laboral es la primacía de la realidad.⁷⁸ Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que ha ocurrido en la realidad. Con ello, se busca proteger a los trabajadores de simulaciones maliciosas de contratos laborales por contratos civiles y viceversa.

En el caso ecuatoriano, la

Constitución y el Código de Trabajo reconocen varios principios inherentes al derecho al trabajo. Así pues, la Constitución establece que el trabajo es un derecho y un deber social. El Estado garantiza a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, al desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido.⁷⁹ Así también, es importante destacar que en razón de la prevalencia del bloque constitucional, los principios y derechos inherentes a las relaciones laborales en el plano internacional, están implícitamente inmersos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Por otro lado, el Código de Trabajo, reconoce en su título preliminar principios. El mencionado cuerpo normativo, al igual que la constitución, establece que el trabajo es un derecho y un deber social que, por ello, todo trabajador es libre de escoger su labor sin ser forzada a trabajar gratuitamente.⁸⁰ Es decir, por regla general todo trabajo debe ser remunerado. Asimismo, el código dispone la irrenunciabilidad de los derechos. Siendo toda estipulación en ese sentido, nula. En adición, el legislador incorpora el principio doctrinal de aplicación favorable al trabajador respecto de leyes o contratos en materia laboral.⁸¹

Ahora bien, el principio de primacía de la realidad no está legalmente reconocido en el Código de Trabajo. Sin

⁷⁵ GRISOLIA Op. Cit, *Ibid.* 60-61.

⁷⁶ *Ibid.* p. 64.

⁷⁷ *Ibid.* p. 77.

⁷⁸ *Ibid.* p. 78.

⁷⁹ Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008) (CRE). Artículo 33.

⁸⁰ Código de Trabajo. (Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005). Artículos 2 y 3.

⁸¹ *Ibid.* Artículo 7.

embargo, la Corte Nacional de Justicia, reiteradas veces ha utilizado este principio, sustentándose doctrinalmente, para resolver controversias que intentan esconder relaciones laborales en civiles, o viceversa. Por ello, si bien ya los jueces ecuatorianos reconocen y aplican este principio, no estaría de más que el mismo sea reconocido legalmente a través de la incorporación de nuevas modalidades que flexibilicen la contratación, como han sido expuestas en este trabajo, respecto de la jornada, salarios, indemnizaciones, entre otras.

Así pues, en relación a todo lo expuesto, se entiende que la incorporación de nuevos supuestos que modifiquen el modelo convencional de contratación, en aras de aumentar el empleo, son viables. Aquello no implica el desconocimiento de los principios del derecho laboral. En tal sentido, se entiende que toda nueva ley que pretenda modificar o instaurar nuevos parámetros de los derechos laborales deberá tomar en consideración el respeto de los principios laborales.

2.2. Índices de crecimiento del empleo

El desempleo es un factor recurrente en países de la región latinoamericana. Los índices de desempleo son altos y el crecimiento del empleo es mínimo. Aquello es consecuencia de la inestabilidad política de la región y, sin lugar a dudas, de la rigidez normativa.

⁸² RUBIANO, Jorge, "A propósito de la flexibilización laboral", en Revista Escuela de Administración de Negocios, No. 49, 2003, p. 140.

Cabe destacar, que la disminución de la tasa de desempleo es una de las principales metas de la política económica.⁸² El Código de Trabajo, vigente desde 2005, posee disposiciones que son poco atractivas para la inversión. La lista es extensa: modalidades contractuales anacrónicas, rigidez de la jornada laboral, altos costos por indemnizaciones, sobre exigencia de las obligaciones del empleador con el trabajador, licencias por paternidad o maternidad que no responden a las necesidades de los nuevos padres, falta de mayor facilidad de contratación para los artesanos, entre otras. Ante lo mencionado, surge el siguiente cuestionamiento, ¿Ha permitido la norma el crecimiento del empleo?

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en su informe de Tabulados del Mercado Laboral presenta la siguiente data:



Figura 1. Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano.
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Si bien se mencionó que el factor político es uno de los mayores inconvenientes referentes al crecimiento del empleo, es evidente que la legislación tiene un rol importante también. La gráfica presentada expone los indicadores del mercado laboral ecuatoriano en la última década. Respecto del porcentaje

del empleo adecuado, es posible notar que el mismo ha decrecido casi 14 puntos, desde el 2010 hasta el 2020. Es evidente que las causas derivadas de la pandemia del COVID-19 han tenido gran repercusión en la gráfica, sin embargo, hasta finales de 2019, el empleo adecuado había decrecido de 44.7% a 38.8%, es decir, seis puntos.

Ahora bien, respecto del desempleo la tasa de 2010 a 2020 se ha mantenido en 5%, considerando el factor relacionado a la pandemia del COVID-19. Sin embargo, para finales de 2019, el porcentaje de desempleo en un lapso de nueve años se redujo tan solo en 1.2%. Es decir, en nueve años poco se ha podido hacer para reducir de forma importante esta cifra.

A diciembre de 2021, el desempleo a nivel nacional es de 356.725 personas, 1'976.088 personas se encuentran en el estado de subempleo y 2'381.839 personas en otro tipo de empleo no pleno. Estas cifras representan el 36.95% de la Población en Edad de Trabajar, cifra que supera el empleo adecuado que es de 22.88%.⁸³

Claramente es necesario tomar una decisión que cambie y modernice el empleo en Ecuador. En los años pasados, el Código de Trabajo ha sido reformado 22 veces en los últimos 16 de años. Por ello, ante la posibilidad de una reforma laboral para el 2022, es imprescindible

que ciertos conceptos relacionados a la flexibilización laboral sean tomados en consideración.

2.3. La reforma laboral

El gobierno actual tuvo como propuesta de campaña la implementación de una nueva normativa laboral. Sin embargo, el primer intento de incorporación de esta normativa no fue exitoso. Sin embargo, de la propuesta presentada se destacan los siguientes puntos: 1. Reducción de modalidades contractuales en desuso; 2. Reducción o eliminación del recargo al trabajo nocturno; 3. Modificación de la jornada laboral a través del acuerdo entre empleador y trabajador; 4. Reducir los porcentajes relacionados a las indemnizaciones y las bonificaciones; 5. Redefinir las obligaciones de empleadores y trabajadores; 6. Implementar disposiciones más reales respecto de las situaciones de caso fortuito y fuerza mayor, 7. Mejorar las licencias para maternidad y paternidad, y; 8. Mejorar el régimen artesanal.

A través de cambios sustanciales en los temas mencionados es posible inferir que existiría un considerable incremento en las inversiones, tanto nacionales como extranjeras, y, como consecuencia, en el empleo. Sin embargo, es importante destacar que toda implementación de nuevas modalidades deberán afectar únicamente a las relaciones laborales creadas con posteridad a una reforma de este calibre o en su defecto a ciertos aspectos de relaciones vigentes, en tanto no causen detrimento a sus derechos vigentes.

⁸³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS, "Tabulados-Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Diciembre 2021", INEC, 2021.

Conclusiones

Implementar la flexibilización laboral es viable. La doctrina y la jurisprudencia aportada en el presente trabajo lo demuestran. La Sentencia 038-2004 de la Corte Constitucional colombiana prueba que la creación del empleo depende de factores legislativos. Este precedente jurisprudencial permite entender en sentido amplio al trabajo como un derecho social, pues las normas que lo rodean pueden sujetarse a medidas regresivas para poder cumplir su fin último: generar empleo adecuado.

Es imperativo entender que la flexibilización busca mejorar las condiciones de vida para aquellos que en el presente no tienen un empleo. Si bien las medidas tienen una connotación un tanto extrema frente al panorama vigente, se debe recordar que las medidas existentes se han vuelto perjudiciales. Por ello, ante la crisis actual del desempleo en Ecuador queda en evidencia que no existe otra alternativa para crear empleo que la flexibilización. Respecto a los índices de crecimiento del empleo, es necesario un estudio estadístico más profundo. Sin embargo, la finalidad de la data presentada era establecer el patrón de no crecimiento del empleo en la última década con la legislación vigente.

Para finalizar quiero ser categórica en esto: la rigidez de las disposiciones del Código de Trabajo vigente no funcionan más. Por ello, en la actualidad se necesita una reforma laboral, en particular, en los puntos expuestos en este trabajo. El mensaje para la academia es que la

flexibilidad no afecta derechos adquiridos, puesto que se entiende que adquirir derechos implica la existencia de un acto emanado de la Constitución o la Ley y el cumplimiento de determinados requisitos para su obtención; mientras que una nueva ley permitiría crear una nueva forma de ejecutar el derecho al trabajo para quienes ni siquiera han gozado de este. Para el público en general, el anacronismo de nuestra ley laboral nos ha estancado; en la actualidad, debemos velar por aquellos que no tienen un empleo, sin desproteger a aquellos que sí lo tienen. De este modo, se cumple el fin último del derecho al trabajo que es, precisamente, tener un trabajo.

Bibliografía

- ARANGO, Mónica, “El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la corte constitucional colombiana” en Precedente Revista jurídica, 2004.
- BATTISTINI, OSVALDO Y MONTES, Juan, “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación”, Año 5, No. 10, 2000, p. 63-89. ISSN 1315-9984.
- BERMUDEZ, Miguel, “Derecho del Trabajo”, 2017.
- BLUME, Ernesto, “El tribunal constitucional peruano como supremo intérprete de la constitución.”, en Derecho PUCP, 1996, p. 168.
- CAICEDO, Danilo, “El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución” en Foro Revista de Derecho, No. 12, 2009, p. 5-29.
- CARPIO, Edgar, “Bloque de constitucionalidad y proceso de inconstitucionalidad de las leyes”, en Vox Juris, 2004, p. 111.

- Código de Trabajo (Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005).
- Código Sustantivo del Trabajo (Diario Oficial No. 27.622 del 7 de junio de 1951).
- Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008) (CRE).
- Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1930).
- COURTIS, Christian, “Ni un paso atrás: la prohibición de regresividad en materia de derechos sociales.”, 2006, p. 41. ISBN 987-9120-90-6.
- FIORE, Pascuale, De la irretroactividad e interpretación de las leyes: Estudio crítico y de legislación comparada, 4ª edición, 2009, p. 38. ISBN 978-84-290-1541-6.
- GRISOLIA, Julio, “Manual de Derecho Laboral”, 13ª ed., 2018. ISBN 978-950-20-2864-4.
- GRUPO BANCO MUNDIAL, “Índice de Desempeño Logístico”, 2021.
- GUEVARA, Diego, “Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral”, en Reflexión Política, Año 5, no. 10, 2003, p. 103-114. ISSN 0124-0781.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS, “Tabulados-Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Diciembre 2021”, INEC, 2021.
- Ley 789 de 2002 (Diario Oficial No. 45.046 del 27 de diciembre de 2002).
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Consideraciones sobre el principio “Pro Operario””, 1992, no 5, p. 83-84.
- MONTOYA, Alfredo, “Derecho del Trabajo”, 1978. ISBN: 84-309-0750-5.
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, “Los Derechos económicos, sociales y culturales: Manual para las instituciones nacionales de derechos humanos”, 2004.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Resolución 2200 A XXI del 16 de diciembre de 1966).
- ROJAS, Carlos, “La flexibilización laboral en Colombia”, en Jurídicas CUC, 2016, p. 17-29.
- RUBIANO, Jorge, “A propósito de la flexibilización laboral”, en Revista Escuela de Administración de Negocios, No. 49, 2003, p. 138-147.
- SCHIEL, Eduardo, “Curso de Derecho Laboral”, Buenos Aires: Erreius. 1ª edición, 2017. ISBN 978-987-3953-90-3.
- Sentencia de la Corte Constitucional [SCC], 12 de diciembre de 2014 (184-14-SEP-CC, ponente: Patricio Pazmiño Freire).
- Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia [SCCC], 27 de enero de 2004 (Sentencia C-038 de 2004, ponente: Eduardo Montealegre Lynett).
- VALENCIA, Jorge, Derechos Adquiridos: Doctrina Extranjera- Legislación- Jurisprudencia y Doctrina Colombiana, 1ª edición, 1983, p. 31. ISBN 84-89210-39.
- VALLEJO, Martha y AYALA, Margarita, “Análisis de la aplicación de la Flexibilización Laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo”, en Revista Killkana Sociales, vol. 2, No. 4, 2018, p. 57-62. e-ISSN 2588-087X.