



**LA SOBREPOTECCIÓN LABORAL COMO UN FENÓMENO QUE AFECTA
TRABAJADORES Y EMPRESAS, VISTO DESDE LA PERSPECTIVA DE UNA
EMPRESA MANUFACTURERA EN COLOMBIA.**

MARÍA JOSÉ VILLEGAS GIRALDO

SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIA JURÍDICA Y POLÍTICA
PROGRAMA DE DERECHO**

DIRECTOR TRABAJO DE GRADO: SANTIAGO DUSSAN LAVERDE

SANTIAGO DE CALI

2025

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En Colombia, el desarrollo legal y jurisprudencial del derecho laboral ha consolidado un marco normativo orientado a la protección del trabajador como parte débil de la relación laboral, materializándose en una multiplicidad de garantías legales que se traducen en derechos prestacionales y que jurídicamente han derivado en mecanismos a favor del trabajador con figuras como la estabilidad reforzada, mecanismos de tutela judicial y administrativa, entre otros. Un marco normativo que refuerza la idea de un empleador dominante y mantiene su estrategia en mantener al trabajador al margen de un mercado que se autodetermina riesgoso.

A pesar de los objetivos legítimos de estas garantías, estas no parecen estar generando el efecto deseado, ni cumpliendo el objetivo propuesto, pues si bien históricamente las garantías a favor de los trabajadores han sido el medio predilecto para incentivar el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo, ante las cifras actuales, se hace pertinente cuestionarse si en la práctica generan el efecto contrario y si incentivar el mercado laboral por medio de la protección al trabajador, resulta congruente ante el comportamiento del mercado laboral en la actualidad.

Según el informe del DANE, para el mes de julio de 2025 Colombia registró una tasa de desempleo del 8,8%, que si bien representa una mejora para el mercado laboral respecto al año 2024 que registraba una tasa del 9,9%, es una tasa que aun supera los estándares señalados por organismos internacionales y podría ser un indicio del impacto de un sistema proteccionista en el mercado laboral. (*DANE - Empleo y desempleo, s/f*)

El mercado económico, requiere del trabajo humano para su avance y desarrollo, por lo que un mercado laboral recesivo resulta ser un reflejo de un mercado económico recesivo. Buscar mecanismos por los cuales mejorar las condiciones laborales, es importante, pues el trabajo por su naturaleza presupone un desequilibrio entre las partes, no obstante, no cobra sentido buscar mejorar las condiciones laborales en un contexto económico – social que carece de ofertas laborales y su problema principal es el desempleo.

Lo anterior lleva a cuestionarse si, en el contexto colombiano, el robusto marco normativo de protección laboral cumple su finalidad de garantizar el acceso al trabajo digno y estable, o si, por el contrario, en determinados escenarios se convierte en un factor que dificulta la contratación formal y afecta la dinámica del mercado laboral.

La hipótesis de trabajo sugiere que una regulación excesivamente proteccionista podría estar desincentivando la contratación laboral formal, afectando la competitividad empresarial y, en consecuencia, el rendimiento económico nacional.

Busca dejar por sentado un precedente académico que permita desarrollar de manera posterior una investigación partiendo de las bases obtenidas y dejar abierta la posibilidad de desarrollar en una futura investigación el análisis de los impactos directos e indirectos en los indicadores económicos y por medio de estos el impacto en el desarrollo empresarial.

Pregunta problema: **¿Es la sobreprotección laboral uno de los principales factores que entorpecen las relaciones laborales y con esto desincentivan el empleo en Colombia?.**

II. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar el marco jurídico laboral de Colombia y las garantías que este otorga a favor de los trabajadores, para que desde el panorama laboral de una empresa manufacturera en Colombia, buscar patrones o tendencias en el comportamiento del mercado laboral, que permita inferir si es la cantidad de garantías a favor de los trabajadores un factor que entorpece las relaciones laborales y desincentiva el empleo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las garantías laborales reconocidas por el marco jurídico colombiano, legal y jurisprudencialmente y su efecto en la práctica.
- Analizar el impacto de figuras de protección como la estabilidad laboral reforzada, los fueros especiales y el impacto del derecho colectivo mediante las estadísticas y cifras en una empresa manufacturera en Colombia.
- Comparar la tasa de empleo colombiana con la de México, así como algunos aspectos básicos del marco jurídico laboral en cada país, a fin de identificar buenas prácticas y posibles alternativas de equilibrio entre protección laboral y generación de empleo.

III. MARCO TEORICO

a. **Marco jurídico laboral Colombiano:**

El marco jurídico del derecho laboral en Colombia, compuesto principalmente por Leyes, Decretos, Jurisprudencia y Circulares emitidas por el Ministerio del trabajo, cuenta además con una alta afluencia de normas internacionales de carácter vinculante, que no solo lideran las iniciativas legislativas y plantean escenarios cada vez más retadores para la realidad social y económica del país, también permiten evidenciar los grandes retos con los que contamos al momento de hablar de derecho laboral. Es por lo anterior, que como núcleo fundamental del presente trabajo no solo se encuentran las principales normas y sentencias hito en materia de derecho laboral en Colombia, también aquellas normas vinculantes originarias del derecho internacional.

La Constitución Política de 1991, norma considerada de mayor jerarquía normativa y que se expidió en un momento importante en materia laboral, en su artículo 25, reconoce el trabajo como “ (...) un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Reconociendo al trabajo no únicamente como el elemento esencial para el desarrollo económico que es, si no desde una perspectiva social como un vehículo de dignidad humana, integración social y realización personal.

Del mismo modo, por medio del artículo 53 de la Constitución, vemos recopilados algunos de los principios orientadores del derecho laboral destacando entre otros la primacía de la realidad sobre las formas, la irrenunciabilidad y la favorabilidad, considerados principios mínimos fundamentales y desarrollados a mayor profundidad jurisprudencialmente, pues al respecto la Corte Constitucional ha resaltado la importante función que cumplen estos principios frente a la

desigualdad contractual, al reconocer al trabajador como la parte débil en la relación laboral y el espectro integral desde el cual se debe estudiar el derecho al trabajo, entendiendo el mismo no solo como un derecho de interés particular, sino además como uno de importancia colectiva. Por otro lado, la OIT distingue el trabajo, el empleo y el trabajo decente, entendiendo al primero como “(...) el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (...)”, al segundo como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” y finalmente, al trabajo decente como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.” Describiéndolo como aquel que vela y respeta los derechos laborales, dignifica a las personas, no discrimina y se desarrolla bajo los preceptos de la seguridad social. (*¿Qué es el trabajo decente? | International Labour Organization, s/f*)

Sin embargo, velar por alcanzar los estándares del “trabajo decente” en una economía poco desarrollada como la que tenemos en Colombia, es legislar conforme un utópico social, pues si bien suena ideal garantizar no solo el trabajo, si no un trabajo decente, este desconoce por completo el contexto económico social de un país que necesita de un mercado laboral activo, en orden para pensar en uno cómodo e ideal.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST), vigente desde 1950 y desarrollado a lo largo del tiempo, constituye el núcleo del marco normativo y define, a través de su artículo 23, el contrato de trabajo como aquel negocio jurídico compuesto por tres (3) elementos esenciales; la prestación personal del servicio, la remuneración en razón a una contraprestación y la subordinación.

La subordinación, como elemento no solo esencial si no que natural del contrato de trabajo nos indica entonces que este es un tipo contractual fundado en el desequilibrio, pues presupone la disposición completa de una parte (la parte débil – trabajador) a merced de la otra (la parte fuerte – empleado), convirtiéndose en el elemento por el cual el Estado justifica una postura proteccionista.

El Código Sustantivo del trabajo con el paso del tiempo ha tenido numerosas interpretaciones que lo supeditan a tener que entenderse en complemento con las normas que lo regulan, amplían y restringen siendo estas a través de las cuales se mantiene vigente el contenido normativo del mismo, pero también que amplían o reducen su tendencia a la protección del trabajador.

Destacando desde una mirada poco proteccionista las siguientes normas; La Ley 50 de 1990 que introdujo medidas de flexibilización, como la contratación a término fijo y la intermediación laboral; la Ley 100 de 1993 la cual estructuró el sistema de seguridad social, ampliando las cargas prestacionales; y la Ley 789 de 2002 que buscó estimular el empleo mediante la reducción de algunos costos no salariales; entre otras.

A pesar de las anteriores normas, la tendencia legislativa y la jurisprudencia constitucional han consolidado con el paso del tiempo una tendencia hacia la ampliación de garantías, privilegiando el enfoque protector por encima del flexible.

En la actualidad, el ordenamiento colombiano reconoce una vasta cantidad de garantías laborales entre las que se destacan: cesantías, primas, vacaciones, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y parafiscales. Estas obligaciones, si bien responden a una finalidad social legítima, inciden directamente en el costo de contratación formal. Investigaciones como la de (Kugler & Kugler, 2009) muestran que los altos costos laborales en Colombia reducen la demanda de trabajo formal y estimulan la informalidad, pues en un índice comparativo con las garantías

otorgadas por marcos normativos como el europeo, Colombia tiene índices altos que aumentan los costos, desincentivan la inversión y desmotivan la formalización laboral.

A lo anterior, se suma el papel protagónico de la jurisprudencia constitucional, que ha configurado un verdadero sistema de sobreprotección mediante el reconocimiento de fueros, la expansión del principio de estabilidad laboral y la reinterpretación de distintas normas, restándole seguridad jurídica a nuestro marco legal actual y solidificando un sistema altamente proteccionista, poco eficiente y de gran costo para el empresario.

Este marco normativo y jurisprudencial revela, por tanto, una tensión sistemática entre protección y flexibilidad. Que sin desconocer la intención legítima por mejorar las condiciones laborales, la acumulación de garantías ha configurado un escenario donde los empleadores evaden y le temen a la contratación formal, recurriendo a la tercerización y la temporalidad, figuras que si bien nacieron con la intención de flexibilizar las relaciones laborales, actualmente en virtud de múltiples interpretaciones jurisprudenciales, estas han perdido este carácter flexible, dejando al empleador de nuevo ante un panorama rígido y de altos costos.

Algunos autores han advertido de este efecto y han estudiado el comportamiento del mercado laboral en Colombia y Latinoamérica de cara a las rigideces en su marco normativo y el impacto que este genera en índices como el empleo, desempleo, empleo formal e informal, entre otros.

Llegando a conclusiones distintas, pero ninguna alentadora como el estudio de (Heckman & Pagés, 2000) quienes por medio de sus estudios en Colombia destacan como las regulaciones de estabilidad excesiva pueden desincentivar la contratación, mientras (Mondragón-Vélez et al., 2010) evidencian que las rigideces normativas alimentan la informalidad y afectan la competitividad empresarial.

Finalmente y como se puede percibir, el marco jurídico laboral colombiano, diseñado en busca de garantizar un trabajo digno y estable, ha terminado planteando interrogantes sobre su impacto en la generación de empleo y los verdaderos beneficios que otorga a los trabajadores. Este panorama sirve de base para analizar con mayor detalle, las dinámicas e iniciativas legales contemporáneas y sus posibles efectos sobre la contratación formal y la tasa de desempleo.

b. Garantías laborales reconocidas por leyes y expandidas por la jurisprudencia.

Una de las expresiones más claras del abuso de las garantías en el derecho laboral colombiano ha sido el desarrollo legal de figuras como la estabilidad laboral reforzada. Una figura que nace con un propósito legítimo de protección, pero que en la práctica, ante la amplia interpretación jurisprudencial, ha terminado por complejizar las relaciones laborales.

La estabilidad laboral reforzada se deriva de los artículos 1, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución política, se materializa en nuestro marco jurídico como un derecho fundamental, sin embargo, cumple una doble función por ser un derecho y principio, y nace con el propósito de salvaguardar a los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, limitando la facultad del empleador de terminar unilateralmente los contratos como una forma de prevenir despidos fundados en discriminación y abuso.

Esta medida, que en un principio dirigida únicamente a proteger personas con discapacidades evidentes, fue ampliada jurisprudencialmente al interpretar la “debilidad manifiesta” de manera amplia al incluir no solo discapacidades físicas o mentales, si no a su vez cualquier situación o condición que dificulte el desempeño laboral.

Entre ellas, se destaca la estabilidad laboral reforzada por maternidad, que busca proteger a las mujeres en condiciones de embarazo o en periodo de lactancia y prevista inicialmente en el CST,

ampliada por la Ley 50 de 1990 y consolidada jurisprudencialmente por la Corte Constitucional, que en distintas sentencias ha ampliado su aplicación destacando entre estas la Sentencia SU-070 de 2013 por medio de la cual reiteró que ninguna mujer embarazada puede ser despedida sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo y que esta protección aplicaría para cualquier modalidad de trabajo.

En el mismo sentido, otra de las situaciones de estabilidad reforzada reconocidas por el ordenamiento jurídico a partir del desarrollo jurisprudencial ha sido el fuero de salud, construido por la jurisprudencia constitucional, y destacando Sentencias como la Sentencia SU-049 de 2017 que determinó que el despido de un trabajador en condición de debilidad manifiesta requiere autorización administrativa, incluso si no se trata de un trabajador calificado con discapacidad permanente, o la Sentencia de Unificación SU-213 de 2024 por medio de la cual la Corte reafirma su postura de que no es necesario acreditar un mínimo de porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, lo importante es acreditar que se padece de una condición que dificulte sustancialmente la realización de sus actividades.

Finalmente, el fuero sindical o estabilidad laboral reforzada en protección del derecho de asociación reconocido desde el artículo 405 del CST, opera en dos circunstancias, como fuero circunstancial, cuando se ha presentado un pliego de peticiones y de manera permanente cuando el trabajador hace parte de la junta directiva de la agremiación sindical. Protección que nace vía legal y es reforzada por la Corte Suprema de Justicia, que en su jurisprudencia reitera la ineficacia de cualquier despido sin autorización judicial cuando el trabajador cumpla con alguna de las condiciones mencionadas.

La estabilidad laboral reforzada ha sido una garantía, materializada en derechos, que en principio equilibró las relaciones laborales y brindó seguridad jurídica a los trabajadores, sin embargo, que

con el paso del tiempo y su desarrollo jurisprudencial terminó por generar el efecto contrario, pasando de ser una figura regulada y con estrictos lineamientos, a ser una figura de amplia interpretación generando mayor incertidumbre jurídica y desmotivando la contratación formal del sector de la población objeto de protección. Una medida implementada para proteger al trabajador, que ha terminado por perjudicarlo.

Las garantías del derecho laboral, concebidas como mecanismos de justicia social, parten de iniciativas sociales legítimas, pero en su práctica derivan en efectos adversos perjudiciales para el mercado laboral. Por un lado, fortalecen la protección del trabajador frente a eventuales arbitrariedades; pero, por otro, aumentan los costos de cumplimiento, dificultan la planeación de recursos humanos y, en ocasiones, incentivan conductas estratégicas por parte de los trabajadores que buscan acogerse a estas protecciones. Como advierten Heckman y Pagés (2000), la proliferación de regulaciones de estabilidad laboral en América Latina ha reducido los incentivos de contratación formal y generado rigideces que repercuten en la competitividad del mercado de trabajo.

En el caso colombiano, estas rigideces se reflejan en la experiencia empresarial concreta. Una empresa manufacturera de Cali, con aproximadamente 450 trabajadores, ha reportado en los últimos cinco años un promedio de 15 demandas laborales anuales, las cuales alrededor de la tercera parte son asociadas a figuras de protección reforzada. El costo económico promedio de cada demanda ronda en los 900 y 1.000 millones de pesos basado en el valor de sus pretensiones, además de los gastos en asesoría jurídica y la afectación en la gestión administrativa. Este panorama conduce a que los empleadores recurran a estrategias de tercerización o a la contratación temporal, reduciendo la estabilidad de los puestos de trabajo y, paradójicamente, afectando la finalidad protectora del sistema.

Desestabiliza el mercado laboral generando que, en orden con distintos estudios realizados, aumenten las tasas de desempleo e informalidad en el país, desincentivando la inversión y desalentando a las empresas a contratar. (Betcherman, 2015)

c. El concepto de sobreprotección en materia laboral

La noción de sobreprotección laboral se refiere a la acumulación de garantías y restricciones que, en lugar de fomentar el acceso al trabajo digno, terminan generando efectos adversos en el mercado laboral. Desde una perspectiva jurídica, esta categoría no está reconocida expresamente en la normativa, pero ha sido utilizada en la doctrina y el análisis económico del derecho para describir escenarios en los que la protección excede su finalidad de corrección de la desigualdad contractual.

Los defensores de este enfoque garantista sostienen que la sobreprotección no existe, sino que se trata de un cumplimiento estricto del principio de dignidad humana y de igualdad material, que obliga al Estado a adoptar medidas diferenciadas en favor de los trabajadores. Así lo ha sostenido la Corte Constitucional en sentencias como la SU-049 de 2017, que en el marco de la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, afirma que su interpretación y aplicación constituye una manifestación del deber estatal de garantizar la inclusión de personas en condición de vulnerabilidad, pudiendo concluir de este análisis que si bien pueden estar generando impactos jurídicos y materiales varios, estos se ven respaldados por la iniciativa legítima de proteger al trabajador.

En contraste, los críticos señalan que la acumulación de fueros y limitaciones al despido ha generado rigideces contractuales que encarecen el empleo y desincentivan la formalidad.

(Betcherman, 2015), en un estudio del Banco Mundial, sostiene que, en países en desarrollo, los

marcos regulatorios excesivamente protectores tienden a aumentar la informalidad sin mejorar las condiciones de los trabajadores. De manera similar, (*DANE - Empleo y desempleo, s/f*) encuentran evidencia empírica de que las regulaciones rígidas en Colombia estimulan la informalidad y limitan la movilidad laboral.

En este sentido, el debate no se centra en la necesidad de proteger al trabajador, que es incuestionable, sino en determinar si la intensidad de las garantías es compatible con la dinámica del mercado laboral colombiano. La tensión entre protección y flexibilidad se convierte entonces, en un eje central de análisis pues resulta en un factor determinante a la hora de analizar los índices de contratación del mercado.

d. El desempleo y la informalidad en Colombia

El mercado laboral colombiano refleja con claridad las tensiones descritas. De acuerdo con cifras del DANE la tasa de desempleo para julio se ubicó en 8,8 %, lo que representa una mejoría respecto al 9,9 % de 2024, pero aún se encuentra por encima de estándares internacionales. A ello se suma una persistente tasa de informalidad laboral que supera el 55 % en las principales ciudades, evidenciando la dificultad de la economía para absorber fuerza laboral en condiciones formales. (*DANE - Empleo y desempleo, s/f*)

La informalidad funciona como una válvula de escape frente a la rigidez normativa: ante los altos costos y riesgos asociados a la contratación formal, las empresas optan por esquemas alternativos, que van desde la tercerización hasta la contratación por prestación de servicios, en muchos casos desnaturalizada. (Lora & Fajardo-González, 2016) confirman que en América Latina los impuestos al trabajo y las cargas no salariales impactan negativamente el empleo formal, empujando a buena parte de los trabajadores informales a permanecer en este estatus y a los formales a tener una tendencia en la disminución, no el aumento.

Lo anterior, evidenciado por medio del análisis realizado a las estadísticas de la empresa manufacturera en Cali, cuya situación ilustra como pese a permanecer estable su nivel de producción, ha reducido su capital humano en casi 10% comparado con hace 3 años, como efecto de los costos derivados de litigios y la incertidumbre jurídica – contractual de acudir a alternativas como la tercerización laboral. Lo anterior refleja cómo las normas concebidas para garantizar derechos pueden convertirse en un obstáculo para la formalización laboral, desincentivan la contratación a largo plazo y podrían estar impactando directamente a la tasa de desempleo del país.

e. Perspectiva comparada

La experiencia comparada permite identificar alternativas de equilibrio entre protección y flexibilidad un ejemplo es México, quien ha tenido un desarrollo normativo interesante, contando en la actualidad con una de las tasas de desempleo más bajas de Latinoamérica. Por medio de las reformas laborales de 2012 y 2019 introdujo mecanismos de contratación más flexibles, a la vez que fortaleció la negociación colectiva y la inspección laboral. Si bien el país enfrenta altos niveles de informalidad, estas reformas han tenido su objetivo en dinamizar la contratación sin desmontar las garantías básicas. (*Tasa de desempleo México 2029* | Statista, s/f)

México, si bien cuenta con características socio económicas que lo dota de un contexto distinto al colombiano, ha presentado una reducción de su tasa de desempleo significativa, a pesar de haber atravesado crisis económicas como lo fue el Covid-19. Si bien no ha dejado de lado un discurso favorecedor y garantista para el trabajador, contando además con un alto índice de agremiaciones de trabajadores, definitivamente ha encontrado la manera de balancear la regularización con la flexibilidad en el mercado laboral.

resalta que los países que han logrado mejores resultados en el equilibrio entre protección y empleo son aquellos que combinan garantías mínimas sólidas con esquemas de flexibilidad que reducen los costos de contratación y despido.

Estas experiencias ofrecen lecciones valiosas para Colombia: no se trata de desmontar el núcleo esencial de las garantías laborales, sino de evitar el abuso de garantías que rigidicen las relaciones laborales y obstaculicen la contratación formal.

Finalmente, la evidencia empírica y la doctrina económica coinciden en señalar que un exceso de garantías puede traducirse en mayor informalidad y desempleo, lo que plantea un dilema central para el país: cómo proteger de manera efectiva al trabajador sin asfixiar la capacidad empresarial de generar empleo. Esta tensión constituye la base del presente trabajo y conduce a examinar si, en el contexto colombiano, la sobreprotección laboral se ha convertido en un factor que entorpece las relaciones laborales y desincentiva la contratación.

IV. ESTADO DEL ARTE:

El análisis del mercado laboral en Colombia y América Latina ha sido abordado por distintas ciencias, siendo el trabajo un concepto fundamental para el desarrollo económico, cultural y social de nuestra sociedad. Sin embargo, en los últimos años y ante las recientes crisis y crecientes tasas de desempleo, en los distintos países de Latinoamérica resulta relevante preguntarse ¿hasta qué punto las regulaciones laborales y las garantías a favor de los trabajadores constituyen mecanismos de protección necesarios o, por el contrario, rigideces que limitan la generación de empleo formal?.

La doctrina sobre la materia nos ofrece diversas aproximaciones, algunas partiendo de estudios empíricos de la regulación sobre la informalidad, otras analizando las dinámicas de la estabilidad laboral y otras observando el impacto de las reformas en materia laboral de las últimas décadas. Con el objetivo de encontrar un punto de partida desde la academia, el presente trabajo contempla autores que abarcan la problemática desde puntos distintos, por lo que se han discriminado los autores encontrados según sus enfoques y de los que se distinguen los siguientes:

a. Análisis de la regulación laboral en países en desarrollo:

Betcherman, realiza una revisión de la evidencia existente sobre la incidencia de la regulación laboral en economías en desarrollo, analizando en marcos comparativos distintos países de Latinoamérica y concluyendo que los efectos no son lineales ni homogéneos. Si bien las normas de protección buscan garantizar condiciones de dignidad y seguridad en el empleo, su efectividad depende de variables estructurales como el nivel de informalidad existente y la fortaleza de las instituciones internas. En contextos con instituciones débiles, sostiene el autor, la proliferación de garantías normativas puede resultar contraproducente al incentivar la evasión y la informalidad, lo que termina excluyendo a los mismos trabajadores que se pretendía proteger.(Betcherman, 2015)

En relación con América Latina, identifica un patrón común: a pesar de contar con legislaciones protectoras, la región mantiene tasas elevadas de informalidad, lo cual evidencia una brecha significativa entre la norma y la realidad. Para el caso colombiano, este planteamiento es particularmente relevante, pues la tasa de informalidad supera el 50% en varias ciudades principales, lo que confirma la dificultad de trasladar los beneficios normativos al conjunto de la población trabajadora.

b. Costos en materia laboral y rigideces del mercado:

Heckman y Pagés constituyen una referencia fundamental en el estudio de los efectos de la estabilidad laboral en América Latina. Su investigación empírica demuestra que las regulaciones sobre despidos, especialmente aquellas que imponen indemnizaciones elevadas o restricciones significativas, aumentan los costos de contratación y generan un desincentivo directo a la creación de nuevos empleos. Desde esta perspectiva, las normas que pretenden proteger la estabilidad de quienes ya están vinculados terminan afectando a quienes buscan ingresar al mercado laboral, profundizando el desempleo y la segmentación. (Heckman & Pagés, 2000)

El aporte central de Heckman y Pagés radica en resaltar la paradoja de la estabilidad: un marco jurídico que busca garantizar la permanencia del trabajador puede convertirse en un factor de exclusión, especialmente en mercados donde la productividad y la competitividad empresarial requieren de flexibilidad para ajustarse a los ciclos y crisis económicas. Este planteamiento adquiere relevancia en Colombia, donde la figura de la estabilidad laboral reforzada ha generado un número creciente de litigios y ha impactado directamente las decisiones de contratación, como se pretende vislumbrar en el presente escrito.

c. Análisis crítico sobre el impacto de las visión flexible:

El trabajo de Tuman ofrece un análisis crítico sobre el impacto de las reformas económicas en los mercados laborales latinoamericanos, particularmente las impulsadas en las décadas de 1980 y 1990. A pesar de que estas reformas buscaron flexibilizar las regulaciones y reducir los costos de despido, la región continuó enfrentando altos niveles de informalidad y desempleo. Este hallazgo cuestiona la idea de que la flexibilización normativa, por sí sola, pueda garantizar una mayor generación de empleo formal. (Tuman et al., 1998)

Tuman plantea que el problema radica en la interacción entre regulación, instituciones y políticas públicas. Sin mecanismos efectivos de control y sin sistemas de protección social sólidos, las reformas tienden a generar precarización en lugar de inclusión laboral. El caso colombiano se ajusta a esta crítica, pues tras la expedición de la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, que introdujeron elementos de flexibilización, las tasas de informalidad no mostraron reducciones significativas. Por el contrario, el mercado laboral colombiano se caracteriza por una dualidad persistente entre un sector formal restringido y un amplio sector informal.

d. Rigideces laborales e informalidad en Colombia:

El estudio de Mondragón-Vélez, Peña y Wills representa uno de los aportes más significativos en el análisis de la relación entre regulación laboral e informalidad en el país. Los autores sostienen que las rigideces normativas, sumadas a los elevados costos no salariales, explican en gran medida los altos niveles de informalidad en Colombia. En particular, destacan que los incentivos para las empresas a contratar formalmente se ven reducidos por los costos asociados a las contribuciones parafiscales y a los riesgos jurídicos derivados de la estabilidad reforzada. (Mondragón-Vélez et al., 2010)

Su investigación muestra además que el problema de la informalidad no es únicamente económico, sino institucional: la debilidad de la inspección laboral y la limitada capacidad de control del Estado favorecen el incumplimiento. En este sentido, los autores coinciden con Betcherman en señalar que las normas por sí solas no garantizan el goce efectivo de los derechos laborales, sino que requieren de un aparato institucional capaz de asegurar su cumplimiento que vaya en línea con las realidades sociales y económicas del lugar donde se pretenda hacer cumplir la normativa.

En síntesis, el estado del arte muestra que el debate sobre la sobreprotección laboral en Colombia debe situarse en un marco más amplio que combine derecho, economía e institucionalidad. El exceso de garantías, en ausencia de capacidad estatal y de incentivos fiscales adecuados, puede generar efectos adversos como el desempleo y la informalidad, confirmando la relevancia del problema de investigación planteado.

V. **METODOLOGIA:**

El método deductivo constituye el eje central, acompañado de una metodología empírica que versa sobre el planteamiento de una afirmación que será comprobada en acompañamiento de múltiples elementos. Parte de los fundamentos del derecho laboral, desde una perspectiva normativa y jurisprudencial, y de la doctrina económica que ha advertido sobre los riesgos de la sobreprotección laboral. A partir de allí, se estudia cómo las normas transversales al derecho laboral operan en el contexto colombiano y se verifican en el caso particular de una empresa local. La finalidad es demostrar que la acumulación de garantías, aunque legítima en su propósito, puede generar efectos no previstos en la dinámica del mercado laboral.

Este enfoque se despliega en tres componentes:

1. Conceptual y normativo: revisión de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas específicas en la materia y los conceptos que ha desarrollado la jurisprudencia.
2. Empírico: análisis estadístico de una empresa manufacturera, para mostrar cómo la regulación incide en costos y decisiones de contratación.

3. Comparado: contraste con el marco normativo de México como un país bajo contextos sociales similares sin embargo con un mercado laboral activo y funcional.

Los tres componentes se integran bajo la lógica del método deductivo:

- Del plano general (principios del derecho laboral y doctrina económica) al plano particular (efectos en una empresa).
- Del plano nacional (Colombia) al plano comparado (México).
- Del plano jurídico (normas y jurisprudencia) al plano empírico (estadísticas).

La elección del método deductivo parte del planteamiento de una problemática que en su formulación ofrece la respuesta, esperando a ser analizada y estudiada para que por medio del estudio normativo, económico y empírico sea confirmada o no.

VI. CAPITULO I. Las garantías del marco jurídico colombiano; contexto, implementación y aplicabilidad.

El trabajo, en el ordenamiento jurídico colombiano, no se concibe únicamente como una actividad económica ni como un contrato de intercambio entre capital y fuerza laboral, sino como un derecho fundamental que estructura el tejido social y cumple una función trascendental en la dignidad humana y en la justicia social. Desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, el constituyente reconoció en su artículo 25 que el trabajo “goza de la especial protección del Estado” y que toda persona tiene derecho a ejercerlo “en condiciones dignas y justas”. Esta formulación, que condensa la dimensión ética y social del trabajo, marca el punto de

partida de un sistema normativo orientado a la protección del trabajador como parte débil de la relación laboral, propósito que atraviesa la legislación y la jurisprudencia colombiana.

El artículo 53 de la Constitución profundiza esta orientación al enumerar los principios mínimos fundamentales del derecho laboral: la primacía de la realidad sobre las formas, la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos, la favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes, la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades, la capacitación, la remuneración mínima, vital y móvil, y la protección especial al trabajo. Estos principios no se limitan a ser únicamente lineamientos interpretativos; la Corte Constitucional ha reconocido en sentencias como la C-555 de 1994 y la SU-049 de 2017 que poseen fuerza normativa directa, por lo que son aplicables incluso en ausencia de regulación específica. En consecuencia, toda relación laboral en Colombia se encuentra permeada por un principio protector que busca equilibrar las asimetrías derivadas de la subordinación y el poder, que por la naturaleza de la relación, recae sobre el empleador.

La expedición del Código Sustantivo del Trabajo (CST) en 1950, establece los elementos esenciales del contrato de trabajo; prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. Señalando un punto de partida para la protección especial del trabajador y que aunque promulgado en un contexto económico distinto, sigue siendo el eje del régimen laboral colombiano. Que si bien se ha buscado mantener vigente por medio de la promulgación de normas y por vía jurisprudencial, no deja de ser un sistema normativo rígido y que parte de los mismos principios.

La actualización normativa y la expansión interpretativa de los distintos conceptos, derechos y principios del derecho laboral, si bien ha sido una respuesta al constante cambio en que vive una sociedad, en Colombia también le ha restado seguridad jurídica a las relaciones laborales. No

parece seguir realmente la tendencia del mercado ni las practicas modernas, flexibilizando o rigidizando las relaciones laborales, con el objetivo de reducir los índices de desempleo e informalidad, pero sin obtener mayores resultados.

Normas como la Ley 50 de 1990, que introdujo mecanismos de flexibilización laboral al permitir la contratación a término fijo y regular el trabajo temporal, buscando estimular la competitividad empresarial. O la Ley 100 de 1993, que por otro lado instauró el sistema de seguridad social integral, garantizando salud, pensiones y riesgos laborales, buscando mejores condiciones para el trabajador. O la Ley 789 de 2002 por medio de la cual se intentó incentivar la formalidad mediante la reducción de algunos costos no salariales y la promoción de programas de empleo juvenil. E incluso, finalmente, la reciente reforma laboral, la Ley 2466 de 2025, que modificó los parámetros en las modalidades de contratación y amplió aún más el contrato laboral, dándole este carácter al contrato de aprendizaje. Ejemplos claros, de los arduos intentos por buscar mejorar el mercado laboral. Normas que responden a los esfuerzos de flexibilización y des flexibilización del sistema, sin embargo, que pese a su intención, son ajenas a las realidades económicas, generando efectos incluso contrarios.

Del mismo modo, toma la jurisprudencia un papel protagónico y crucial en el análisis de las garantías y derechos del marco jurídico Colombiano, pues es la jurisprudencia la vía practica por medio de la cual los derechos o garantías reconocidas vía legal, son aplicados en el ejercicio práctico y muchas veces reinterpretados, pudiendo cumplir su objetivo inicial o solo acrecentar la incertidumbre jurídica.

Encontrando en esta vía algunos pronunciamientos de la Corte en interpretación de derechos y principios como lo es la estabilidad laboral reforzada, ampliando su alcance y generando en el mercado laboral mayor incertidumbre jurídica para los empleadores, que terminan por cuestionar

la contratación formal, evitando contratar, evadiendo la ley y terminando por afectar a aquellos que en principio se quiso proteger.

Ejemplo de lo anterior son los amparos realizados por la Corte Constitucional a través de la acción de tutela, la cual ha impedido la desvinculación de trabajadores con diagnósticos de salud que no menguan su capacidad para laboral, desconociendo las disposiciones legales pre existentes. La Sentencia SU-049 de 2017 es ilustrativa al exigir de autorización para terminar el contrato de trabajadores con afectaciones en su salud incluso si su situación no degenera en una pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, desconociendo y expandiendo por fuera de los lineamientos legales este principio. Desarrollos jurisprudenciales que si bien fortalecen la garantía de derechos, también generan rigideces contractuales, aumentan la incertidumbre jurídica y elevan los costos de despido.

Como se ha manifestado a lo largo del texto, Colombia es un país que en materia de derechos y legislación, está compuesto por un amplio listado, reconociendo a favor del trabajador beneficios como las cesantías, los intereses sobre cesantías, las primas de servicios, las vacaciones, las indemnizaciones por despido injusto, los aportes a seguridad social, los pagos parafiscales, entre otros. Este conjunto de obligaciones, concebidas para garantizar condiciones laborales dignas, si bien guarda relación con el propósito social del sistema jurídico actual, también incrementa de manera considerable el costo del trabajo formal.

Tal como lo evidencian (Kugler & Kugler, 2009), quienes en un estudio estadístico, dan cuenta de los efectos de los costos de transacción en las relaciones laborales, demostrando estadísticamente que el impacto de un aumento del 10 % en los costos de nómina, causa la reducción de entre 4 % y 5 % en la demanda de empleo formal. Dejando en evidencia el efecto práctico en el modelo colombiano: la búsqueda legítima de justicia social que puede, en ciertos

contextos, afectar la capacidad de las empresas para generar empleo formal y competitivo, impactando directamente los índices de empleo o formalización de un país.

En Colombia, contamos con un gran número de derechos reconocidos a favor de los trabajadores dentro de los que he elegido destacar los siguientes:

- Derecho de asociación
- Principio a la estabilidad laboral reforzada
 - Fuero sindical
 - Fuero de maternidad
 - Fuero de salud
- Derechos prestacionales (prima, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones)
- Seguridad social
- Principio de contrato realidad

Si bien en el sistema jurídico existen un sin número de garantías traducidas en derechos a favor del trabajador, estos son algunos de los derechos, garantías y principios que más se destacan y que en el marco del desarrollo de una empresa, representan puntos cruciales, imponiendo cargas económicas y administrativas en cabeza del empleador, y constituyendo un factor crucial para la contratación, inversión y desarrollo de una empresa.

El derecho de asociación, un derecho creado para contrarrestar el desequilibrio contractual producto de la subordinación, surge en la historia del derecho laboral ante la ausencia de mecanismos efectivos, que permitieran a los trabajadores exigir el reconocimiento de sus derechos, dotándolos además de un medio efectivo para mejorar sus condiciones laborales (bastante precarias para la época). Hoy este derecho que nació con un propósito legítimo, es para muchos empleadores un desincentivo a la contratación y sinónimo de altos costos y poca eficiencia.

Un derecho altamente sancionado, pues su desconocimiento presupone sanciones administrativas, penales y es objeto de litigio, sin embargo, que en un contexto económico y social de tan alta protección en favor del trabajador, pierde legitimidad al no ser el único medio para exigir derechos y discutir sus condiciones laborales, al encontrarse dentro de un sistema altamente proteccionista y garante.

Una situación similar ocurre con el principio de estabilidad laboral reforzada, el cual, si bien en la actualidad resulta ser un mecanismo legal necesario que protege a la población vulnerable de ser despedida en razón a su condición de vulnerabilidad, hoy en vez de motivar la contratación de este sector de la población, ha desincentivado su contratación. Es un principio que si bien nace bajo unos lineamientos estrictos y por vía legislativa, que se amplía vía jurisprudencial, acrecentando los costos en cabeza del empleador y complejizando las relaciones laborales.

El efecto de la interpretación judicial progresiva sobre la seguridad jurídica de los empleadores genera un clima de incertidumbre que dificulta la planeación empresarial y el crecimiento del empleo estable. En la práctica, muchas empresas recurren a estrategias como la tercerización, la contratación por obra o labor y la externalización de servicios, con el fin de reducir los riesgos derivados de la estabilidad reforzada y de las posibles sanciones judiciales. Este fenómeno no responde necesariamente a una intención de eludir responsabilidades, sino a la necesidad de adaptar la gestión empresarial a un entorno normativo percibido como rígido y costoso.

Permitiéndose cuestionar la excesiva carga económica y administrativa que impone un sistema altamente garante a los empleadores, implementando cada vez más garantías a su favor, mientras aumenta el costo, rigidez e ineficiencia que muchos empleadores no logran soportar en muchas ocasiones.

Los estudios de (Mondragón-Vélez et al., 2010) refuerzan esta idea al mostrar que las rigideces normativas y las cargas parafiscales en Colombia explican una parte significativa de la alta tasa de informalidad laboral, que en algunos sectores supera el 55 %. En este contexto, la formalidad se convierte en un bien costoso y la informalidad, aunque precaria, en una alternativa viable para empleadores y trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que los marcos normativos deben lograr un equilibrio entre protección y competitividad, evitando que la rigidez normativa se traduzca en exclusión del empleo (OIT, s/f). En esa misma línea, Betcherman (2015) argumenta que en países en desarrollo, donde los niveles de informalidad son altos y las instituciones laborales son débiles, los sistemas de protección tienden a beneficiar solo a una fracción de los trabajadores, dejando a la mayoría al margen del sistema. En otras palabras, la protección laboral no garantiza inclusión si no se acompaña de mecanismos que promuevan la formalización y la sostenibilidad empresarial.

El marco jurídico colombiano, por tanto, enfrenta un dilema estructural: su fortaleza normativa contrasta con sus debilidades prácticas. Las garantías son amplias y legítimas en su propósito, pero su implementación encuentra límites en la realidad económica del país y en la capacidad institucional para hacerlas efectivas. En la práctica, muchas de las garantías laborales no logran cumplir plenamente su función protectora, bien porque no alcanzan a los trabajadores informales, bien porque generan efectos colaterales sobre el empleo.

En conclusión, el derecho laboral colombiano refleja un equilibrio inestable entre justicia social y eficiencia económica. Su arquitectura normativa y jurisprudencial ha logrado consolidar un sistema garantista que protege derechos fundamentales, pero también ha introducido rigideces que condicionan el crecimiento del empleo formal. Este panorama justifica la necesidad de

estudiar el fenómeno desde una perspectiva más amplia, que combine el análisis jurídico con la evidencia empírica y económica. El siguiente capítulo abordará precisamente esa dimensión: mediante un análisis estadístico y comparado, se examinará cómo las garantías del marco jurídico descrito se reflejan en las cifras del empleo, la informalidad y los costos laborales, tanto en el contexto nacional como en el caso particular de una empresa manufacturera colombiana.

VII. Capítulo II: El conjunto empresarial, al margen del balance entre los derechos laborales y la rentabilidad.

Según las estadísticas arrojadas por el RUES, para el año 2025 el conjunto empresarial en Colombia alcanzó la cifra de 1.596.776 personas naturales y jurídicas que renovaron su matrícula mercantil y un total de 307.555 adicionales que se inscribieron por primera vez. Esto para un total de casi 2.000.000 personas naturales y jurídicas registradas y con matrícula vigente para el año 2025.

Figura 1.

1.3 - Tabla Cantidad de Inscripciones - Detalle Tipo de Registro, Año y Mes

										Mes / Total
Tipo de Registro	Año	01-Enero	02-Febrero	03-Marzo	04-Abril	05-Mayo	06-Junio	07-Julio	08-Agosto	Total
Persona Natural	2025	23.846	25.508	25.992	22.200	21.132	18.456	24.422	19.405	219.887
Persona Jurídica	2025	8.104	8.894	8.129	7.126	7.540	6.517	8.688	6.770	76.621
ESAL	2025	829	1.032	1.116	1.026	1.183	1.037	1.395	1.139	11.047
Total										
		32.779	35.434	35.237	30.352	29.855	26.010	34.505	27.314	307.555

Figura 2.

1.3 - Matrículas Renovadas Registro Mercantil - Detalle por Tipo de Registro, Mes y Año

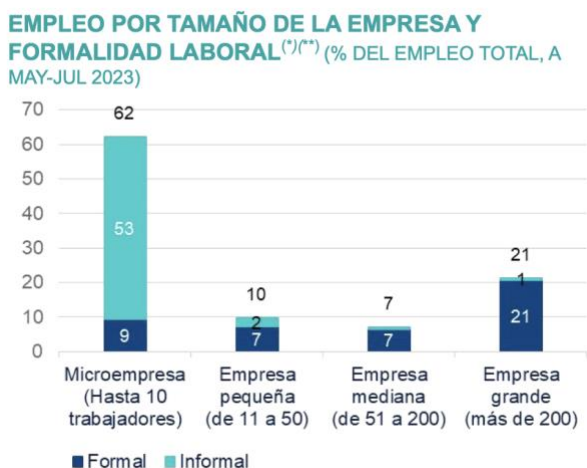
											Mes / Record Count
<input checked="" type="checkbox"/> Tipo de Registro	01-Ene	02-Feb	03-Mar	04-Abr	05-May	06-Jun	07-Jul	08-Ago	09-Sep	Total	
ESAL	4.764	10.759	53.512	10.710	5.951	3.955	3.682	2.384	2.484	99.973	
N/A	-	2	1	2	1	1	1	2	4	20	
Persona Jurídica	10.834	27.036	318.307	64.088	29.566	16.694	15.935	10.049	9.441	509.381	
Persona Natural	87.199	161.728	507.314	79.033	39.680	26.489	29.724	21.010	19.790	987.402	
Total											
	102.797	199.525	879.134	153.833	75.198	47.139	49.342	33.445	31.719	1.596.776	

Las anteriores cifras, de gran importancia pues son muchos de los empresarios la mayor fuente de empleo en el país y quienes en el ejercicio de las relaciones laborales cumplen con un rol elemental como empleadores.

Sin embargo, ante lo reflejado en la **figura 1** y la **figura 2** es de destacar que estas cifras son únicamente del sector formal de empresarios y comerciantes en Colombia, pues la realidad social y económica del país es que el grueso de personas que desarrollan algún tipo de actividad económica, aún se conservan en la informalidad. Sin embargo, son estos pequeños empresarios o incluso los populares “emprendedores” quienes a pesar de no verse contemplados en las cifras reflejadas, generan gran parte del empleo y en el hecho son parte del gremio empresarial.

Lo anterior, se puede evidenciar por medio de las cifras dadas al corte de 2024 por estudios realizado por Banco BBVA, en los cuales se evidencia como los empleos que genera y que surgen de las micro empresas, siendo estas aquellas con no más de 10 trabajadores), casi triplican al índice de empleos que pueden generar las grandes empresas.

Figura 3.



La importancia que tienen en nuestra economía las microempresas, es incomparable. Si bien de manera superficial no parecen aportar tanto, en grandes cantidades son grandes generadoras de

empleo, sin embargo y por des fortuna, las que menos probabilidades tienen de perdurar en el tiempo. Son aquellas que más afectan los cambios económicos y legislativos y a quienes más les cuesta cumplir con altos costos de transacción que solo terminan por limitar su participación en el mercado.

Ahora, si bien se podría concluir que “así es el mercado”, en materia laboral sería realmente contradictorio, al ser conscientes de que económica y jurídicamente, muchas (si no son todas) de las barreras de acceso al mercado son impuestas por cada iniciativa legislativa o precedente jurisprudencia que constantemente busca proteger al trabajador. Aumentar los costos de transacción y con estos las limitaciones que tienen los micro-empresarios para acceder al mercado, es condenar a muchos a desaparecer y con esto es solo incentivar la reducción de oferta laboral en un mercado que con el paso de los años no parece prosperar: el laboral.

El trabajo, al igual que cualquier otro bien o servicio en el mercado, funciona conforme la ley de oferta y de demanda. A mayor oferta y poca demanda, o gran oferta y gran demanda, llega a ser sinónimo de un mercado próspero y dinámico, considerando que en este caso significa mejores condiciones laborales, beneficios extralegales y mayor probabilidad de realización profesional. Sin embargo, a menor oferta y gran demanda o menor oferta y poca demanda, es clara evidencia de un mercado poco prospero e inactivo, indica poco crecimiento económico, limitados beneficios laborales y baja actividad industrial.

En un mercado laboral poco activo el país padece de fenómenos como la fuga de cerebros, altos índices de desempleo, malas condiciones laborales, informalidad y poca inversión. El trabajo, es sin duda, un factor del que nunca carecerá el mercado y definitivamente del cual nunca se podrá desligar el hombre. Sin embargo, en un marco de búsqueda de prosperidad laboral y protección

al trabajador, hablar de condiciones laborales idóneas, con políticas que desincentivan el empleo y la inversión, carece de fundamento científico y social.

A partir de lo expuesto, resulta necesario reflexionar sobre la manera en que el marco normativo laboral colombiano, concebido originalmente para garantizar la justicia social, termina incidiendo en la estructura económica de las empresas y en la generación de empleo formal. El conjunto de normas protectoras, sumado al desarrollo jurisprudencial que las ha fortalecido, configura un sistema de relaciones laborales que, en muchos casos, sobrecarga a los empleadores y limita su capacidad de expansión. En la práctica, los costos derivados del cumplimiento de las garantías laborales (ya sean prestacionales, parafiscales o derivados de figuras como la estabilidad reforzada) impactan directamente en los indicadores de competitividad y sostenibilidad empresarial.

Como lo afirma Heckman y Pagés (2000), las regulaciones laborales en América Latina, aunque justificadas por razones de equidad, pueden convertirse en un obstáculo para la eficiencia del mercado laboral, generando rigideces que impiden la adaptación de las empresas a los cambios económicos. En el caso colombiano, este fenómeno se manifiesta en la dificultad para generar empleo formal y en el aumento de la informalidad como respuesta de supervivencia empresarial. Lo paradójico es que la expansión de las garantías laborales no siempre se traduce en una mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, sino que, en muchos casos, limita las oportunidades de acceso al empleo formal y solo soporta la desigualdad que el sistema busca corregir.

La doctrina laboral contemporánea ha insistido en que la finalidad del derecho del trabajo no es solo proteger al trabajador, sino también asegurar la viabilidad económica de la relación laboral. En ese sentido, la estabilidad del empleo no puede entenderse únicamente como la imposibilidad

de despido o la rigidez contractual, sino como la existencia de condiciones que permitan la continuidad de las empresas, la generación de oportunidades y la sostenibilidad de la actividad productiva. Sin embargo, el desarrollo normativo y jurisprudencial colombiano ha concentrado sus esfuerzos casi exclusivamente en el fortalecimiento de las garantías individuales, dejando de lado el análisis de sus consecuencias macroeconómicas y empresariales.

Betcherman (2012) señala que, en los países en desarrollo, los efectos de las regulaciones laborales tienden a depender más del contexto institucional y productivo que de la letra misma de la ley. Cuando las normas se diseñan sin considerar las particularidades del mercado y las limitaciones de las pequeñas empresas, los resultados suelen ser contrarios a los esperados: los empleadores formales reducen su capacidad de contratación y los trabajadores se desplazan hacia la informalidad. En otras palabras, la protección excesiva puede convertirse en una forma de exclusión.

Este escenario se hace aún más complejo si se considera la estructura empresarial colombiana. La gran mayoría de empresas en el país son micro o pequeñas empresas, y su supervivencia depende directamente de su capacidad para adaptarse a los cambios económicos, sociales y principalmente legales. Los estudios de Lora y Fajardo-González (2016) muestran que los costos no salariales, particularmente las prestaciones sociales, los aportes a la seguridad social y las contribuciones parafiscales, representan un porcentaje significativamente mayor de los costos totales en las microempresas que en las grandes empresas, generando de entrada un factor desventajoso para estas primeras. La sobreprotección laboral, entonces, no solo tiene efectos sobre el empleo, sino que profundiza la concentración empresarial y limita la competencia. Además, las empresas enfrentan una creciente incertidumbre jurídica derivada de la interpretación amplia que las altas Cortes han otorgado a figuras como la estabilidad laboral

reforzada. La Corte Constitucional, a través de decisiones como la SU-049 de 2017 o la T-095 de 2014, ha extendido el alcance de esta figura, muchas veces por fuera de lo planteado por el legislador, imponiendo a los empleadores obligaciones que, en algunos casos, resultan difíciles de prever ante una postura legislativa distinta.

Aunque esta expansión responde a fines legítimos de protección y busca garantizar la efectividad de los derechos fundamentales del trabajador, también introduce serias dificultades en la gestión empresarial, incrementa los riesgos asociados a la contratación y restringe la flexibilidad del empleador para adaptarse a las necesidades productivas. En este sentido, Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) afirman que “*rigid labor market institutions and high non-wage costs contribute to the persistence of informality and reduce firms’ incentives to create formal jobs*” (p. 97). Esta observación empírica resulta plenamente aplicable al contexto colombiano, donde ante la constante inclusión de garantías y de cara a la rigidez en los procedimientos de desvinculación, generan un entorno que, lejos de estimular la formalización, tiende a incentivar la informalidad y a reducir la capacidad del mercado laboral para aumentar la oferta laboral. Así, la realidad empresarial en Colombia puede describirse como un equilibrio inestable entre legalidad y viabilidad. Cumplir plenamente con el marco jurídico laboral implica incurrir en costos elevados que, en el caso de las microempresas, pueden llegar a comprometer su permanencia en el mercado. Por el contrario, operar en la informalidad o en zonas grises de cumplimiento normativo representa un riesgo sancionatorio, pero a menudo es percibido como la única alternativa para mantener la actividad económica. El derecho laboral, entonces, se enfrenta a una tensión permanente entre sus fines sociales y sus efectos económicos, tensión que se refleja en las cifras de desempleo y de informalidad que persisten a pesar del intento sistemático por reducirlas.

En este sentido, resulta ilustrativo el planteamiento de Kugler y Kugler (2009), quienes analizan los efectos de las cargas parafiscales en el mercado laboral colombiano y advierten que estos mecanismos, aunque buscan financiar la seguridad social, terminan afectando la demanda de trabajo formal. Los autores sostienen que *“high payroll taxes discourage formal employment by increasing labor costs and create incentives for firms to hire informally or reduce their workforce”* (p. 337). En otras palabras, los altos costos derivados de las obligaciones laborales y fiscales no solo limitan la capacidad de contratación de las empresas, sino que también promueven la informalidad como mecanismo de ajuste frente a un entorno normativo rígido. Este fenómeno refleja el efecto que tiene la sobreprotección, al elevar los costos al empleador, generando efectos regresivos y terminando por afectar a quién más busca proteger, el trabajador. El fenómeno descrito no es exclusivo de Colombia. En su revisión sobre los mercados laborales latinoamericanos, Tuman (2000) observa que los procesos de reforma económica y laboral en la región ha evidenciado la dificultad de equilibrar la flexibilidad con la protección. En contextos donde predomina la rigidez normativa y la débil institucionalidad, las empresas tienden a adoptar estrategias defensivas: reducción de nómina, tercerización de servicios, automatización o traslado a la informalidad.

En consecuencia, los efectos del derecho laboral deben analizarse no solo desde una perspectiva de derechos, sino también desde una óptica de eficiencia institucional. Las normas que regulan la contratación, la estabilidad y el despido determinan en gran medida los costos fijos de las empresas, su estructura y su capacidad de crecimiento. Cuando dichos costos se vuelven impredecibles o desproporcionados, la reacción natural del empleador es la cautela: contratar menos, temporalmente o a través de intermediarios. La consecuencia macroeconómica es clara: menor formalidad, menor inversión y mayor volatilidad del empleo.

Sin embargo, esta crítica no debe interpretarse como una negación del valor del derecho laboral, sino como una invitación a repensar su diseño. El objetivo no puede ser eliminar la protección, sino hacerla sostenible. Los países que han logrado equilibrar equidad y eficiencia lo han hecho mediante marcos regulatorios que combinan flexibilidad con seguridad, ajustando las normas a las realidades productivas sin renunciar a los derechos fundamentales del trabajo, como indica Betcherman (2012) en su texto “Labor Market Regulations: what do we Know about their impacts in developing countries?” .

En el contexto colombiano, esta discusión adquiere particular relevancia frente a la evidencia empresarial. Las empresas formales se enfrentan a un entorno donde cada decisión de contratación implica una evaluación de riesgo jurídico y financiero. Las garantías laborales, que en teoría fortalecen la estabilidad, en la práctica pueden transformarse en barreras de entrada. Es por lo anterior que se presentan las siguientes tablas estadísticas, de manera anónima y con el único fin de representar cifras reales en un contexto académico, recopiladas en el marco de la realización de este trabajo. Producto de un análisis de los índices económicos, jurídicos y prácticos, del carácter litigioso de las prerrogativas a favor de los trabajadores, pues estas no únicamente representan costos inmediatos vía salario o al momento de la contratación, también son factores financieros relevantes en el marco de los riesgos judiciales que pueden presuponer o predisponer las grandes empresas, en el desarrollo de la relación laboral.

Figura 4

Probabilidades de condena	# de casos	%	Pretensiones totales	Condenas
REMOTO	5	6%	N/A	N/A
PROBABLE	39	46%	\$ 3,913,000,000	N/A
BASTANTE PROBABLE	21	25%	\$ 2,303,000,000	N/A
TERMINADO - SIN CONDENA	14	17%	N/A	Lo que se condene en costas
TERMINADO - CON CONDENA	5	6%	\$ 684,061,315	\$ 31,944,456
Total	84			

Del estudio de un total de 84 casos, como se evidencia en la anterior tabla, 39 son casos probables de condena en contra de la empresa, que representa el 46% del total de los casos. Esta cifra nos permite observar como de entrada partiendo de un análisis jurídico, la empresa tiene altas probabilidades de ser condenada, siendo el parámetro “probable” uno que califica aquellos casos con una probabilidad entre el 50% y 80% de ser perdido. Adicionalmente, en un margen de estudio de casos condenados únicamente en el año 2025, se evidencia como si bien representan únicamente el 6% de los casos totales, conservan una cuantía que asciende a 684,061,315 millones de pesos colombianos, una suma que para el presupuesto de cualquier empresa, es alta. Así mismo, es de tener en cuenta en todas estas cifras que únicamente toman el valor concreto por el cual es presentado el litigio, lo fallado en instancia y discutido o analizado judicialmente, sin embargo, no podemos ser ajenos a los costos en los que además ha tenido que incurrir la empresa para la representación en estos, que conlleva honorarios de abogados, contratación interna, las posibles medidas cautelares previas, entre otros.

Figura 5.

Ubicación actual					
Procesos en Juzgado de origen	35				
Procesos en segunda instancia	41				
Procesos en la Corte	10	PRIMERA INSTANCIA			
Juzgados de origen	# de casos	Absuelve	Condena	PDTE	% del total
Juzgado 01 Lab. Circuito	6	3	2	1	7%
Juzgado 02 Lab. Circuito	6	4	1	1	7%
Juzgado 03 Lab. Circuito	8	5	0	3	9%
Juzgado 04 Lab. Circuito	2	1	1	0	2%
Juzgado 05 Lab. Circuito	7	5	0	2	8%
Juzgado 06 Lab. Circuito	8	2	0	5	9%
Juzgado 07 Lab. Circuito	5	1	1	1	6%
Juzgado 08 Lab. Circuito	3	1	0	0	3%
Juzgado 09 Lab. Circuito	6	1	3	1	7%
Juzgado 10 Lab. Circuito	3	0	0	2	3%
Juzgado 11 Lab. Circuito	6	3	1	1	7%
Juzgado 12 Lab. Circuito	1	1	0	0	1%
Juzgado 13 Lab. Circuito	4	1	3	0	5%
Juzgado 14 Lab. Circuito	5	0	2	3	6%
Juzgado 15 Lab. Circuito	4	1	1	2	5%
Juzgado 16 Lab. Circuito	1	0	0	1	1%
Juzgado 17 Lab. Circuito	0	0	0	0	0%
Juzgado 18 Lab. Circuito	2	1	0	0	2%
Juzgado 19 Lab. Circuito	5	1	1	3	6%
Juzgado 20 Lab. Circuito	3	1	1	1	3%
Juzgado 21 Lab. Circuito	1	0	0	1	1%
		Total:	32	17	28
	Total	86	37%	20%	33%

De la **figura 5** podemos por otro lado, entrar a visualizar cifras que revelan un panorama mucho más litigioso, pues refleja los comportamientos de los diferentes juzgados laborales en el Circuito judicial de Cali, con un índice del 37% de los casos totales condenados en primera instancia, 41 que se encuentran pendientes de fallo en segunda instancia y 10 que se encuentran en la Corte Suprema de Justicia.

Finalmente, se presentan los índices de casos por tipo de pretensión o como se denomina en el cuadro “ materia de la demanda”, que analiza las causas por las que es más demandada la empresa, incluyendo factores como aquellos casos que discuten asuntos relacionados con la convención colectiva (derecho de asociación) y aquellos que presuponen puntos de mejora internos o que contemplan alguna especie de medida preventiva.

Figura 6.

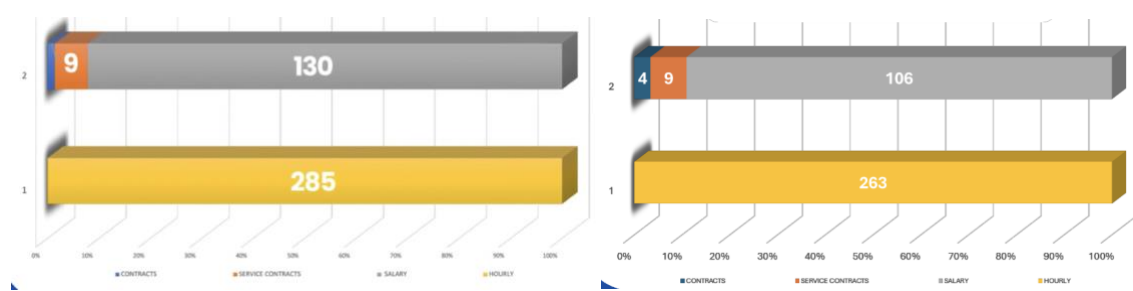
Materia de la demanda	# de casos	Casos prevenibles	Casos convención colectiva	Favorables		Desfavorables		Monto promedio pretensiones x caso
				Primera instancia	Segunda instancia	Primera instancia	Segunda instancia	
Culpa patronal	3	2	0	2	0	0	2	\$ 486,353,772
Despido sin justa causa (reintegro)	5	3	4	2	0	1	1	\$ 214,000,000
Calidad al Proceso Productivo	1	0	1	0	0	1	0	\$ 130,000,000
Nivelación Salarial	3	1	3	1	0	1	1	\$ 70,000,000
Despido Indirecto	1	0	0	1	1	0	0	\$ 230,000,000
Contrato Realidad Proservis	13	11	7	4	2	4	0	\$ 60,000,000
Contrato Realidad Goodyear	3	2	3	0	0	1	0	\$ 296,666,667
Pensión - Llamado en garantía	1	1	0	1	1	0	0	\$ -
Pensión de altas temperaturas	57	53	0	22	10	9	4	\$ 46,278,055
Totales	87	73	18	33	14	17	8	\$ 170,366,499
		84%	21%	38%	16%	20%	9%	
					42%		47%	

Así mismo, podemos observar el valor promedio al que ascienden las pretensiones de las diferentes demandas, destacando aquellas por culpa patronal como las más onerosas y aquellas por pensión de altas temperaturas como las menos onerosas pero de mayor cantidad. En promedio, cada proceso le está costando a la compañía la suma de 170,366,499 millones de pesos colombianos, pues son cifras que como contingencia provisiona la empresa anualmente en

orden para en caso de existir condena, poder pagarla y evitar sanciones catastróficas como un embargo.

Ahora bien, luego de ver un poco las cifras en un terreno práctico, evaluaremos el impacto en un contraste entre la fuerza de trabajo de hace 3 años y la que actualmente tiene la empresa en estudio.

Figura 7 – 8



Nota: la imagen del lado izquierdo representa el índice de trabajadores por tipo de vinculación para finales del año 2022 y el lado izquierdo para finales del año 2025. Amarillo, trabajadores del área operativa y gris trabajadores del área administrativa.

Del anterior comparativo entre las diferentes gráficas destacamos entonces que en un rango de 3 años la empresa ha menguado su índice de empleo en un 10,3%, pues redujo su fuerza de trabajo a un total de 382 empleados sobre los 426 que tenía activos hace 3 años. Esto además con un impacto predominante en el grupo perteneciente a la fuerza laboral de orden operativo, sobre el administrativo. Sector en la empresa que se caracteriza por estar representado por una asociación sindical que cuenta con una calificación de mayoritaria.

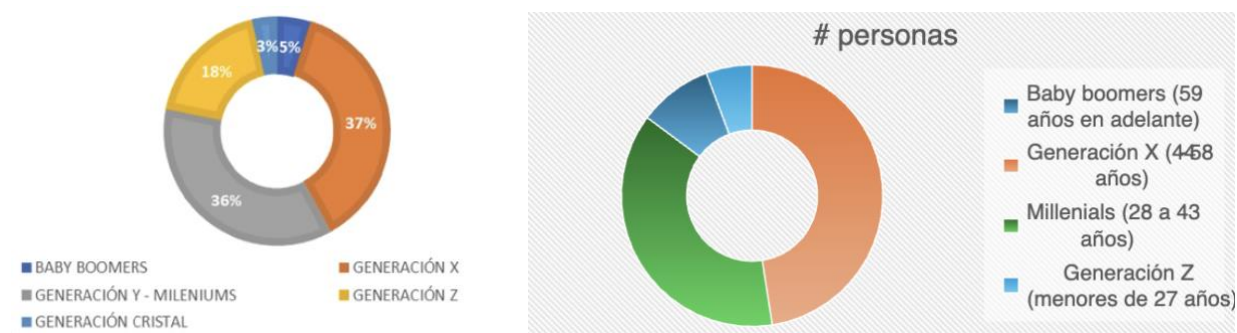
A su vez, en un contraste con los índices de desempleo en el país, los cuales desde el año 2022 según las cifras del DANE han venido en disminución del 10,3% a la reciente cifra de 8,3%. Si bien no parecen correlacionarse, un índice de desempleo más bajo no significa que haya mayor

contratación, pues como se evidencia en las estadísticas presentadas de una empresa de más de 400 empleados esta no ha aumentado su índice de contratación, si no por el contrario una cifra de desempleo más baja podría ser índice de un comportamiento en el mercado laboral conservador donde las empresas no buscan contratar más, sin embargo, ante los altos costos que representa un despido, tampoco se han interesado por despedir.

El comportamiento del mercado según los datos, parece situarse en aquel punto donde las empresas esperan a que sus empleados se desvinculen o simplemente pensionen, pretendiendo no contratar más y si se hace, se limite únicamente para aquellos cargos esenciales para la operación.

Lo anterior se hace evidente en un análisis de los índices generacionales, pues como se observa en las siguientes gráficas, nuestra empresa modelo, si bien ha menguado la cantidad de empleados activos y vinculados, la estadística por generación no ha cambiado mucho, queriendo mostrar que aquellos posibles “despidos” o desvinculaciones, se han generado en sectores generacionales de mayor edad o de menor edad, más no en sus empleados que se encuentran en las franjas de edad intermedias y los que posiblemente llevan mayor cantidad de años en la empresa.

Figura 9-10



Nota: las imágenes muestran el contraste entre las estadísticas de empleados por generaciones entre los datos recopilados del año 2022 y 2025, siendo la de la izquierda los datos más antiguos y la derecha lo más recientes.

A mayor cantidad de años en una empresa, se desarrollan y fijan mayor cantidad de derechos a favor, es más difícil la desvinculación y el costo de entrenamiento mayor. Es evidente que si en una empresa de casi 400 empleados, no han habido señales de mayor índice de contratación, el panorama para una micro, pequeña e incluso mediana empresa, no debe estar mejor. No obstante, las cifras nacionales muestran un índice de desempleo nunca antes visto, que pareciera señal de mejores comportamientos en el mercado laboral, que lamentablemente, solo obedecen a lecturas ajenas a la realidad del contexto social y económico actual.

VIII. Capítulo III: México como un modelo viable ante la crisis de empleo en Colombia.

Hablar de empleo en América Latina es hablar de contrastes. Mientras países como México muestran una dinámica laboral con tasas de desempleo relativamente bajas, otros, como Colombia, continúan enfrentando grandes desafíos para consolidar un mercado laboral activo y formal. Según cifras de la página Statista, la tasa de desempleo en México durante el año 2024 fue del 2,71 %, una de las más bajas del continente, mientras que en Colombia alcanzó el 9,61 % para el mismo periodo (Statista, s/f). Esta diferencia no es solo un dato estadístico, sino un reflejo de la forma en que cada país ha entendido y gestionado su marco jurídico laboral.

La estructura legislativa mexicana ha encontrado un punto de equilibrio entre la protección al trabajador y la flexibilidad del mercado, una combinación que ha permitido dinamizar la contratación y estimular la inversión. El modelo mexicano parte de una concepción práctica del

derecho laboral: proteger sin ahogar, garantizar sin paralizar. La Ley Federal del Trabajo (LFT), reformada en 2012 y nuevamente en 2019, ha sido el eje de esta transformación, al reconocer que el trabajo, además de ser un derecho social, es un motor de crecimiento económico (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2019).

Uno de los cambios más significativos fue la modificación del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dio paso a una reforma integral en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Con ella, las tradicionales Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron reemplazadas por tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, buscando fortalecer la imparcialidad y la eficiencia en la resolución de conflictos. A diferencia del sistema colombiano, donde la judicialización de los conflictos laborales suele ser extensa y costosa, México logró dar un paso hacia una justicia más rápida, cercana y predecible (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020).

Otro aspecto relevante fue la regulación del outsourcing o subcontratación, un fenómeno ampliamente extendido en América Latina y que, en muchos casos, había fomentado la precarización laboral. La reforma mexicana de 2021 estableció que solo podría permitirse la subcontratación de servicios especializados, siempre y cuando no formaran parte del objeto social de la empresa contratante (Ley Federal del Trabajo, arts. 15-A al 15-D). Con ello se buscó frenar los abusos que desvinculaban a los trabajadores de sus derechos, sin eliminar completamente la flexibilidad que algunas actividades productivas requieren (Expansión, 2021). En Colombia, aunque existen disposiciones similares, la falta de control y de criterios claros ha permitido que la tercerización se utilice en ocasiones como una vía de evasión del vínculo laboral directo, lo que debilita la formalización y resta seguridad jurídica a las partes.

La clave del éxito mexicano parece residir en la comprensión de que un mercado laboral saludable necesita tanto derechos sólidos como reglas claras. En Colombia, el acento ha estado puesto en la protección, y no en la eficiencia del sistema. En México, en cambio, el enfoque se ha movido hacia la efectividad: garantizar derechos, pero dentro de un marco viable para los empleadores. Esta diferencia de enfoque ha permitido que, a pesar de las crisis globales y las dificultades económicas, México mantenga cifras estables de empleo.

Desde la perspectiva del análisis económico del derecho, podría afirmarse que la regulación mexicana reduce los costos de transacción derivados de la contratación formal y otorga mayor previsibilidad jurídica. Como lo señalan Banxico (2020) y la Secretaría del Trabajo (2021), las reformas han buscado “dignificar el trabajo sin desincentivar la inversión”, apostando por un modelo que entiende al empleo como eje de desarrollo social y no como un mero resultado del mercado. En cambio, el modelo colombiano, aunque más protector en su letra, ha terminado generando un entorno percibido como incierto, costoso y poco flexible, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

El contraste entre ambos países no debe interpretarse como una competencia, sino como una oportunidad de aprendizaje. México, al igual que Colombia, ha tenido una larga tradición de luchas laborales, movimientos sindicales y debates sobre la equidad social. Sin embargo, su legislación ha logrado adaptarse con mayor rapidez a los cambios económicos, tecnológicos y sociales del siglo XXI. Las reformas de 2012 y 2019 no solo redefinieron la justicia laboral, sino que introdujeron principios como la igualdad sustantiva, la transparencia sindical y la mediación como herramienta preferente antes de acudir al litigio (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2019). Estos elementos han contribuido a fortalecer la confianza institucional y a reducir la conflictividad laboral.

Ahora bien, no se puede perder de vista que México también enfrenta retos importantes: la informalidad laboral continúa superando el 50 % en algunas regiones, y la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un desafío estructural (INEGI, 2024). Aun así, las cifras demuestran una mayor estabilidad del empleo y una tasa de desempleo consistentemente baja, lo que indica que el equilibrio entre flexibilidad y protección puede funcionar si se acompaña de políticas públicas coherentes y una aplicación efectiva de la ley.

En este punto, vale la pena reflexionar sobre qué podría aprender Colombia de la experiencia mexicana. La respuesta no está en copiar las normas, sino en adaptar la lógica que las inspira. México ha entendido que no basta con proteger al trabajador si no se protege también el empleo mismo. En Colombia, la excesiva carga de garantías, los altos costos de despido y la inseguridad jurídica derivada de interpretaciones judiciales amplias han generado un escenario donde muchas empresas prefieren no contratar o hacerlo de manera informal (Heckman & Pagés, 2000; Mondragón-Vélez, Peña & Wills, 2010). México, en cambio, ha apostado por un sistema que promueve la formalización, simplifica los procesos administrativos y reduce los incentivos para la evasión laboral.

La Ley Federal del Trabajo se ha convertido así en un instrumento de desarrollo más que en una mera herramienta de control. Su enfoque progresivo y su actualización constante han permitido acompañar las transformaciones del mundo del trabajo sin perder su esencia protectora. Este podría ser uno de los grandes aprendizajes para Colombia: un derecho laboral moderno debe ser protector, pero también flexible, comprensible y aplicable.

Asimismo, la relación entre Estado, empresa y trabajador en México parece haber encontrado un punto medio más funcional. La creación de instituciones sólidas, la tecnificación de los procesos y la claridad en los mecanismos de inspección han contribuido a construir confianza. En

Colombia, en cambio, el exceso de normas, sumado a su aplicación dispareja, ha alimentado la desconfianza y la conflictividad. La lección es clara: la seguridad jurídica y la estabilidad institucional no son enemigas de la protección laboral; son su fundamento.

Mirar a México permite entender que la verdadera garantía para el trabajador no está únicamente en la cantidad de derechos que el ordenamiento consagra, sino en la posibilidad real de acceder a un empleo formal, estable y productivo. De poco sirve un catálogo de derechos si la mitad de la población activa permanece en la informalidad o fuera del mercado. En esa medida, la legislación mexicana enseña que el derecho laboral debe acompañar al desarrollo económico, no adelantársele ni quedarse rezagado.

En el contexto colombiano, avanzar hacia un modelo similar implicaría fortalecer la institucionalidad laboral, promover la conciliación antes que el litigio, revisar las figuras de estabilidad reforzada para hacerlas más claras y objetivas, y diseñar incentivos que motiven la formalización sin que ello signifique renunciar a la protección del trabajador. No se trata de reducir derechos, sino de hacerlos sostenibles.

En síntesis, México ha demostrado que es posible proteger al trabajador y al mismo tiempo estimular la contratación. Su experiencia no es perfecta, pero sí valiosa: muestra que un sistema laboral moderno no puede basarse únicamente en la sobreprotección, sino en la armonía entre justicia social y eficiencia económica.

El panorama mexicano invita a repensar la regulación laboral colombiana, no para debilitarla, sino para hacerla funcional y coherente con las realidades de su mercado. La evidencia sugiere que los países que mejor equilibran flexibilidad y seguridad, como México, Chile o Uruguay, logran tasas de desempleo más bajas y mercados laborales más dinámicos (Betcherman, 2015). Colombia podría avanzar en esa dirección si logra articular un marco normativo menos rígido,

más predecible y acompañado de políticas públicas activas que estimulen la creación de empleo formal.

La comparación entre México y Colombia deja ver que los caminos hacia un mercado laboral equilibrado son posibles, pero requieren visión y voluntad política. México apostó por una reforma que entendió el trabajo como eje de desarrollo, no solo como derecho; y aunque persisten retos, sus resultados hablan de un país que supo modernizar su legislación sin perder su esencia social. Colombia, por su parte, enfrenta el reto de revisar su modelo para que la protección al trabajador no se convierta en un obstáculo para el empleo. De este diálogo comparado surge una invitación: continuar investigando y profundizando en cómo las estructuras normativas pueden adaptarse a las nuevas dinámicas del trabajo, la tecnología y la economía. El futuro del derecho laboral en América Latina dependerá, en buena medida, de la capacidad de aprender de experiencias como la mexicana, construyendo sistemas que garanticen derechos, pero también oportunidades.

IX. Conclusiones

A lo largo de este trabajo ha quedado en evidencia que, aunque las cifras oficiales muestran una disminución progresiva de la tasa de desempleo en Colombia, esta mejora aparente no refleja necesariamente un fortalecimiento real del mercado laboral. Los indicadores del DANE y otras fuentes estadísticas señalan una reducción en el desempleo, pero también evidencian que la informalidad, el subempleo y la falta de estabilidad siguen siendo una constante. La disminución de las cifras, más que un reflejo de prosperidad, parece ser el resultado de un mercado que se ha vuelto más estático: las empresas contratan menos, se arriesgan poco y prefieren mantener sus estructuras actuales antes que crecer.

Esta situación está estrechamente relacionada con la cantidad de derechos y garantías reconocidas a favor de los trabajadores y con la postura garantista que caracteriza al sistema jurídico colombiano. En la búsqueda legítima de justicia social, el marco normativo ha terminado configurando un escenario en el que las relaciones laborales se tornan complejas, costosas y rígidas. El derecho laboral colombiano, en su intención de proteger al trabajador, ha multiplicado las obligaciones del empleador hasta el punto de convertir la contratación formal en un riesgo jurídico y financiero. Lo que en principio debía equilibrar la relación entre las partes ha terminado desequilibrándola en otro sentido: hoy muchas empresas prefieren no contratar, o hacerlo de forma temporal, antes que asumir los costos y las incertidumbres que acompañan al vínculo laboral formal.

Así, el mercado laboral colombiano parece haberse encerrado en una paradoja. Tenemos más derechos, más garantías, más protecciones, pero menos empleos estables. Las normas laborales han crecido más rápido que la economía que debe sostenerlas, y el resultado es un sistema que protege con eficacia a una minoría, los trabajadores formales, mientras deja fuera a la mayoría, que sobrevive en la informalidad o el desempleo. En otras palabras, la expansión del derecho laboral no siempre se ha traducido en una expansión del trabajo mismo.

Este impacto no afecta únicamente a los empleadores. También repercute de forma directa en los trabajadores, quienes en teoría son los beneficiarios de estas garantías. Cuando los costos de contratación se vuelven demasiado altos, las oportunidades laborales disminuyen y la competencia por los pocos empleos formales disponibles se intensifica. El trabajador promedio se enfrenta entonces a una doble vulnerabilidad: o accede a un empleo formal cada vez más escaso, o se ve obligado a aceptar condiciones informales, sin estabilidad ni seguridad social. La sobreprotección, en la práctica, termina generando exclusión.

A nivel empresarial, especialmente entre las micro y pequeñas empresas, que representan la mayoría del sector productivo en Colombia, esta realidad se hace aún más evidente. Estas unidades, con recursos limitados y a quienes se les dificulta asumir cargas adicionales, ven en la legislación laboral un obstáculo más que un apoyo. En muchos casos, las buenas intenciones de la norma se transforman en barreras que limitan la contratación, la inversión y el crecimiento. El sistema actual parece favorecer a las empresas grandes, que pueden absorber los costos del cumplimiento, y castigar a las pequeñas, que muchas veces no logran sobrevivir bajo su peso. En consecuencia, la protección al trabajo se vuelve un privilegio y una aspiración lejana en el contexto social y económico actual.

El estudio comparado con México aporta una mirada esperanzadora. En ese país, las reformas laborales de la última década buscaron equilibrar las cargas, fortaleciendo la protección sin debilitar la flexibilidad. Su sistema ha sabido adaptarse a los cambios del mundo moderno sin renunciar a los derechos fundamentales. Las reformas en materia de justicia laboral, subcontratación y libertad sindical muestran un esfuerzo por mantener un marco protector, pero ágil y predecible. México, sin eliminar la esencia social del derecho al trabajo, ha entendido que proteger el empleo también significa proteger la posibilidad de generarlo.

Si bien las diferencias entre ambos países son amplias, la experiencia mexicana demuestra que el equilibrio entre protección y flexibilidad es posible. Sus resultados, una tasa de desempleo baja y un mercado más dinámico, no responden a la eliminación de derechos, sino a su reconfiguración. Allí, la ley busca facilitar la contratación, no entorpecerla; promover la formalización, no penalizar la actividad empresarial; proteger al trabajador, pero sin convertir al empleador en un enemigo. Este enfoque pragmático puede ser una referencia valiosa para Colombia, que aún enfrenta el reto de traducir su marco garantista en un sistema verdaderamente funcional.

No se trata de copiar el modelo mexicano, sino de aprender de su experiencia. Colombia necesita un derecho laboral que mantenga su vocación protectora, pero que sea compatible con la realidad económica del país. Un sistema que ofrezca seguridad a los trabajadores sin asfixiar a las empresas, y que reconozca que la creación de empleo formal es, en sí misma, una forma de protección social. Reformar el derecho laboral no debería entenderse como un retroceso, sino como una actualización necesaria para garantizar que la justicia social no se limite a la ley, sino que se refleje en la vida cotidiana de las personas.

Este trabajo, más allá de comparar dos sistemas jurídicos, ha buscado abrir una reflexión sobre el equilibrio que debe existir entre los derechos laborales y la sostenibilidad del empleo. Colombia se enfrenta al desafío de mantener su compromiso con la dignidad del trabajo sin que ello implique sacrificar su competitividad ni frenar su desarrollo empresarial. El objetivo no es tener menos derechos, sino lograr que esos derechos sean posibles, efectivos y sostenibles.

Finalmente, aunque México aparece como un ejemplo inspirador, este estudio no pretende ofrecer soluciones definitivas. Su propósito es más amplio: dejar un precedente académico que sirva como punto de partida para futuras investigaciones que profundicen, desde una perspectiva empírica, en la relación entre las garantías laborales y los índices de desempleo. El reto que se plantea es continuar explorando, con apoyo de herramientas estadísticas y análisis económicos más detallados, cómo lograr un equilibrio entre protección y productividad, en aras de llegar a una conclusión con fundamento académico más robusto, si son la cantidad de garantías a favor de los trabajadores, traducidas en sobreprotección laboral, un factor que afecta directamente los índices de desempleo en Colombia.

BIBLIOGRAFIA:

- Banxico, banco central, Banco de México.* (s/f). Recuperado el 30 de octubre de 2025, de <https://www.banxico.org.mx/>
- BBVA Research.* (s/f). Recuperado el 30 de octubre de 2025, de <https://www.bbva.com/>
- Betcherman, G. (2015). Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries? *World Bank Research Observer*, 30(1), 124–153. <https://doi.org/10.1093/wbro/lku005>
- Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo - Función Pública.* (s/f). Recuperado el 7 de octubre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- DANE - Empleo y desempleo.* (s/f). Recuperado el 28 de septiembre de 2025, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Editor: Cámara de Comercio de Cali.* (s/f).
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad.* (s/f). Recuperado el 30 de octubre de 2025, de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Heckman, J., & Pagés, C. (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets.* <http://www.iadb.org/res/32.htm>
- Heckman, J., Pagés-Serra, C., Cox Edwards, A., & Guidotti, P. (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets [with Comments]* (Vol. 1, Número 1). <https://about.jstor.org/terms>
- Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor market effects of payroll taxes in developing countries: Evidence from Colombia. *Economic Development and Cultural Change*, 57(2), 335–358. <https://doi.org/10.1086/592839>
- Ley 361 de 1997 - Gestor Normativo - Función Pública.* (s/f). Recuperado el 8 de octubre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO_SUSTANTIVO_TRABAJO].* (s/f). Recuperado el 7 de octubre de 2025, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#23
- Lora, E., & Fajardo, J. (2012). *Employment and Taxes in Latin America: An Empirical Study of the Effects of Payroll, Corporate Income and Value-Added Taxes on Labor Outcomes.* <http://www.iadb.org>
- Lora, E., & Fajardo-González, J. (2016). Employment and taxes in Latin America: An empirical study of the effects of payroll, corporate income and value added taxes on labor outcomes. *Cuadernos de Economía (Colombia)*, 35(67), 75–117. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v35n67.52580>
- Mexico - Unemployment rate 2024 | Statista.* (s/f). Recuperado el 30 de octubre de 2025, de https://www.statista.com/statistics/263702/unemployment-rate-in-mexico/?utm_source=chatgpt.com
- Ministerio del trabajo. (2019). *Concepto Mintrabajo No. 02EE2019410600000022239.* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08SE2019120300000023699+FUERO+DE+MATERNIDAD+Y+TERMINACION+DEL+CONTRATO+LABORAL.pdf>

- Mondragón-Vélez, C., Peña, X., Wills, D., & Kugler, A. (2010). *Labor Market Rigidities and Informality in Colombia [with Comment]* (Vol. 11, Número 1).
<https://www.jstor.org/stable/25800055>
- ¿Qué es el trabajo decente? | *International Labour Organization*. (s/f). Recuperado el 7 de octubre de 2025, de <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Ronconi, L., Garay, C., Levy, S., Maloney, W., Meléndez, M., & Schneider, B. (2021). *UNDP LAC WORKING PAPER SERIES 07 HOW DO LABOR UNIONS AFFECT INEQUALITY AND EFFICIENCY IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN? HOW DO LABOR UNIONS AFFECT INEQUALITY AND EFFICIENCY IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN? 1 The author would like to thank.*
- RUES Registro Unico Empresarial y Social. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2025, de <https://www.rues.org.co/reportes-estadisticos>
- Sebastián González Patiño, J., Claudia, M., & Valenzuela, L. (s/f). *Una mirada a las mipymes en Colombia.*
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Gobierno | *gob.mx*. (s/f). Recuperado el 30 de octubre de 2025, de <https://www.gob.mx/stps>
- Sentencia de Unificación SU-213 de 2024 Corte Constitucional de Colombia. (s/f). Recuperado el 12 de octubre de 2025, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=177417&dt=S>
- Sentencia SU-049 de 2017 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública. (s/f). Recuperado el 7 de octubre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237>
- Sentencia SU-070 de 2013 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública. (s/f). Recuperado el 12 de octubre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53189>
- T-611/01 Corte Constitucional de Colombia. (s/f). Recuperado el 6 de octubre de 2025, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-611-01.htm>
- Tasa de desempleo México 2029 | *Statista*. (s/f). Recuperado el 13 de octubre de 2025, de <https://es.statista.com/estadisticas/635244/tasa-de-desempleo-de-mexico-en-2020/>
- Tuman, J. P., Lustig, C., By Henry Veltmeyer, A., Petras, J., Vieux, S., & Marquez Washington, G. (1998).) HUMAN RESOURCES IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. En *By Jere R. Behrman*. Johns Hopkins University Press. <https://about.jstor.org/terms>
- Unemployment rate Colombia | *Statista*. (s/f). Recuperado el 30 de octubre de 2025, de https://www.statista.com/statistics/369106/unemployment-rate-in-colombia/?utm_source=chatgpt.com