

**La Incidencia de la Flexibilidad Laboral en las Formas de Contratación en las
Empresas Colombianas**

The impact of labor flexibility on hiring methods in Colombian companies

Diego Hernán Ibarra Pérez¹

Corporación Universitaria Uniremington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2025

¹ Administrador de empresas, estudiante de la Especialización en Derecho Laboral. Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-7097-6822>, Correo: diego.ibarra.8587@miremington.edu.co

Resumen

Este artículo tiene como objetivo la incidencia de la flexibilidad laboral en las formas de contratación en Colombia, especialmente a partir de la Ley 50 de 1990. Dicha ley marcó un punto de inflexión en el derecho laboral colombiano, introduciendo nuevas modalidades de contratación, como el contrato por obra o labor, a término fijo inferior a un año, y el contrato verbal, lo cual permitió a las empresas adaptarse a los cambios del mercado global. Aunque esta flexibilización pretendía fomentar el empleo formal y la competitividad, también generó críticas por favorecer más a los empleadores y desmejorar la estabilidad laboral.

El artículo distingue entre flexibilización laboral (cambios amplios en la organización del trabajo) y flexibilidad en la contratación (formas específicas de vinculación laboral). Además, menciona el impacto de nuevas tecnologías y leyes recientes como la del teletrabajo y el trabajo remoto entre otros, destacando cómo estas transformaciones redefinen la relación laboral y exigen una regulación actualizada.

En conclusión, el artículo plantea la necesidad de equilibrar eficiencia empresarial con protección social, instando a repensar la normativa laboral para garantizar justicia y equidad en un contexto de constante cambio en las relaciones laborales en Colombia que afectan elementos económico y tecnológico.

Palabras clave: flexibilidad laboral, contratación de personal, calidad de la vida laboral, derecho laboral, horas de trabajo.

Abstract

This article focuses on the impact of labor flexibility on contracting methods in Colombia, particularly since Law 50 of 1990. This law marked a turning point in Colombian labor law,

introducing new contracting modalities, such as fixed-term contracts of less than one year, and verbal contracts, which allowed companies to adapt to changes in the global market. Although this flexibility was intended to promote formal employment and competitiveness, it also drew criticism for favoring employers and diminishing job security.

The article distinguishes between labor flexibility (broad changes in work organization) and contract flexibility (specific forms of employment). It also mentions the impact of new technologies and recent laws, such as those on teleworking and remote work, among others, highlighting how these transformations redefine the employment relationship and require updated regulations. In conclusion, the article raises the need to balance business efficiency with social protection, urging a rethinking of labor regulations to ensure justice and equity in a context of constant change in labor relations in Colombia, which affects economic and technological factors.

Key words: employment flexibility, recruitment, quality of working life, employment law, working hours.

Introducción

Tras la Segunda Guerra Mundial, el mundo experimentó profundas transformaciones en sus esquemas productivos. Estos cambios, impulsados por avances tecnológicos y la globalización, afectaron la manera en que se concebían las relaciones laborales. Luego de ello, durante las últimas décadas del siglo XX, las presiones del mercado global y los principios del neoliberalismo exigieron a los países en desarrollo adoptar políticas de apertura económica, modernización del aparato productivo y, consecuentemente, una reestructuración del sistema laboral (Zúñiga, 2013). En el caso colombiano, dichas condiciones también incidieron en la

forma en la que se desarrollaron las relaciones laborales durante la segunda mitad del siglo XX y el siglo XXI.

El fenómeno de la flexibilización laboral en Colombia se puede rastrear a partir de la Ley 50 de 1990, marco normativo que transformó de manera significativa las relaciones laborales en el país, a partir de la cual se estructura una aproximación conceptual, histórica y jurídica a los cambios introducidos por dicha ley.

En Colombia, este contexto propició una reforma laboral clave la Ley 50 de 1990, que modificó el Código Sustantivo del Trabajo Ley 2663 de 1950, permitiendo nuevas formas de contratación, reducción de cargas prestacionales para las empresas y mayor dinamismo en la gestión de personal (Zúñiga, 2013).

La reflexión presentada parte de la pregunta ¿Cuál es la incidencia de la flexibilidad laboral en las formas de contratación de las empresas en Colombia?, pregunta que permite dar cuenta del impacto que ha tenido la legislación sobre flexibilidad laboral en la dinámica contractual entre empleadores y trabajadores.

Flexibilidad laboral en Colombia

Si se hace un análisis de la contratación en Colombia a partir de la ley 50 de 1990 surge como respuesta a una necesidad estructural del estado colombiano para adaptar su marco laboral a las exigencias de un nuevo orden económico global. En este sentido, se propuso como una herramienta para fomentar el empleo formal y responder a la crisis del mercado laboral de finales de los años 80. Su objetivo fue crear condiciones más flexibles para la contratación,

permitiendo a las empresas ajustar sus modelos de empleabilidad a las cambiantes condiciones del mercado.

Esta ley no solo modificó sustancialmente el Código Sustantivo del Trabajo, sino que introdujo nuevas formas de contratación y redefinió las relaciones entre los actores del mundo laboral, consolidando una tendencia hacia la flexibilización contractual como mecanismo de competitividad empresarial (Ley 50, 1990).

Los actores clave en la flexibilización laboral que dieron paso a la transformación del régimen de contratación laboral están considerados en el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50, 1990):

1. El trabajador, sujeto de derechos y obligaciones.
2. La empresa, interesada en optimizar sus costos laborales y procesos productivos.
3. El Estado, garante del equilibrio entre productividad y protección social, mediante la creación de normas laborales.

Estos tres actores deben interactuar en un marco de cooperación y equilibrio, donde se respete y se protejan las garantías fundamentales de los trabajadores. No obstante, múltiples estudios señalan que el modelo de flexibilización ha favorecido más al empleador o empresa contratante, en detrimento de la estabilidad laboral y la calidad de vida de los empleados (Zúñiga, 2013).

Uno de los principales aportes de la Ley 50 de 1990 fue la diversificación de los tipos de contrato. En donde se regularon los contratos; a término fijo inferior a un año; contrato por

obra o labor, y el contrato a término indefinido —incluso en su modalidad verbal— y se promovió una mayor flexibilidad para la terminación y renovación de estos (Zúñiga, 2013).

Estos cambios significaron un quiebre con la estructura tradicional de contratación en Colombia, basada predominantemente en relaciones laborales estables y de largo plazo. En su lugar, se incentivó una contratación más dinámica y temporal, lo cual, si bien favoreció la formalización de ciertos sectores, también abrió el debate sobre la precarización laboral y la disminución de garantías para los trabajadores (López, 2002).

La intervención del Estado a través de la Ley 50 fue decisiva en la redefinición de las relaciones laborales. Desde un enfoque jurídico y social, se puede entender que esta ley fue un intento de equilibrar las necesidades de un sistema capitalista que conllevó a la apertura de otros mercados, explicando que la competencia y comercialización, ya no solo era nacional sino internacional, obligando a la necesidad de aplicar la flexibilidad en la contratación de sus trabajadores, para cubrir las demandas del trabajo por la globalización, creando un ahorro en los costos de la mano de obra, y así proteger la empresa nacional de no estar a la altura de los mercados internacionales. Sin embargo, su implementación ha sido objeto de múltiples críticas, debido a que, en la práctica, la balanza se ha inclinado más hacia los intereses empresariales (Zuñiga, 2013).

El rol regulador del Estado, por tanto, se ve tensionado entre su deber de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y su compromiso con el desarrollo económico a través de políticas que favorecen la inversión y la competitividad (Salgado Jaramillo & Pangol Lascano, 2022). Estas cuestiones resultan fundamentales para entender la profundidad del

impacto de esta legislación en el mercado laboral colombiano y permiten abrir el debate hacia nuevas reformas que realmente armonicen eficiencia económica con justicia social.

Formas de contratación en Colombia a partir de la flexibilización laboral

La Ley 50 de 1990, eje de la flexibilización, introdujo nuevas modalidades de contratación que permitieron a las empresas adaptarse con mayor agilidad a las demandas del mercado.

Dichos contratos se establecen de la siguiente forma (Ley 50, 1990) así:

- Contrato por obra o labor: permite contratar personal por la duración de una tarea específica, eliminando la obligación de indemnización al finalizar la obra.
- Contrato a término fijo inferior a un año: establece un período determinado de trabajo, reduciendo la estabilidad y las indemnizaciones por terminación.
- Contrato verbal: aunque informal, dado por solo el acuerdo de voluntades tiene validez jurídica si se demuestra la existencia de la relación laboral bajo los tres principios, la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.
- Contrato a término indefinido: subsiste como la forma más estable, permitiendo dentro de sus ventajas tener un derecho adicional a la liquidación llamada indemnización por la terminación eventual sin justa causa, no dejando al trabajador a la deriva por su despido. pero ha sido desplazado gradualmente por otras modalidades más flexibles, como las anteriores expuestas.

Estos mecanismos buscaron dinamizar el mercado laboral, disminuir costos para las empresas y responder a las condiciones de la apertura económica. Sin embargo, también han sido objeto de crítica por contribuir a la precarización del empleo. En hechos recientes la flexibilización laboral no se detuvo en la Ley 50. Eventos recientes como la pandemia por

COVID-19 aceleraron el desarrollo y regulación de nuevas formas de empleo, basadas en el uso de tecnologías digitales y el trabajo remoto lo que implicó la creación de nuevas leyes, (Salgado Jaramillo & Pangol Lascano, 2022) las que se relacionan en la tabla 1.

Tabla 1
Leyes sobre trabajo remoto y similares

Ley	Contenido principal
Ley 2121 de 2021	Regula el trabajo remoto desde el inicio hasta la finalización del vínculo laboral, garantizando los mismos derechos del trabajo presencial. (trabajo remoto, 2021)
Ley 1221 de 2008	Establece el teletrabajo como modalidad que incorpora tecnologías de la información, con garantías laborales y sindicales (Teletrabajo, 2008)
Ley 2088 de 2021	Define el trabajo en casa en situaciones excepcionales, sin alterar las condiciones iniciales del contrato (trabajo en casa, 2021,)
Ley 2101 de 2021	Reduce la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas, modificando el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 (reduccion de la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, 2021).

Nota. La tabla presenta las normas sobre trabajo remoto y similares en Colombia.

Las normas presentadas en la tabla 1 evidenciaron la necesidad de actualizar y profundizar el concepto de flexibilización, adaptándolo a los desafíos contemporáneos de digitalización y movilidad laboral. El trabajo remoto, por ejemplo, transforma la noción de subordinación, desplazando el control presencial por mecanismos tecnológicos (Bautista et al, 2023).

Finalmente, la Ley 50 de 1990 representó un punto de partida crucial para la implementación de un modelo flexible de contratación en Colombia. Esta reforma buscó

adaptar el país a un entorno económico cambiante, facilitar la competitividad empresarial y reducir las cargas que limitaban la expansión productiva. No obstante, también generó un nuevo panorama laboral donde la estabilidad y las garantías tradicionales de los trabajadores se vieron limitadas (Salgado Jaramillo & Pangol Lascano, 2022).

Hoy, más de tres décadas después de su promulgación, los desafíos continúan. La evolución del trabajo, acelerada por la transformación digital, exige que el Estado mantenga un equilibrio entre la eficiencia del mercado y la protección social. La ética empresarial, la vigilancia estatal y la participación de los trabajadores son elementos fundamentales para lograr una flexibilización laboral que no sacrifique los derechos humanos y sociales (Redacción Portafolio, 2015).

Conclusiones

La flexibilización de la contratación laboral, iniciada con la Ley 50 de 1990, ha tenido una profunda incidencia en la forma en que las empresas colombianas vinculan a sus trabajadores. Si bien esta transformación ha permitido avances en competitividad y adaptación tecnológica, también plantea retos significativos en términos de equidad, estabilidad y justicia laboral. Se hace necesaria una constante revisión y actualización del marco normativo para responder a las exigencias de un mundo laboral en cambio permanente, sin olvidar los principios constitucionales del Estado social de derecho.

La flexibilización de la contratación laboral, introducida por la Ley 50 de 1990, constituye un punto de inflexión en la historia del derecho laboral colombiano. Si bien ha permitido a las empresas adaptarse a nuevas realidades económicas, también ha planteado

desafíos importantes en términos de estabilidad laboral, derechos laborales y equidad en las relaciones de trabajo.

Es necesario que todos los actores implicados en el panorama laboral de Colombia revisen la necesidad de repensar el equilibrio entre flexibilidad y protección, especialmente en el contexto actual, marcado por transformaciones tecnológicas, nuevas dinámicas laborales y demandas sociales por condiciones de trabajo más justas.

Referencias

Bautista G., A., Gutiérrez O., C., & Ruiz B., M. (2023). *Análisis de la adopción de la transformación en la gestión humana en las empresas de la industria 4.0 del CIDT en la UTP* (Trabajo de grado). Fundación del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/df655387-59ad-4e77-9803-9174f8f9797b/content>

Congreso de la República de Colombia. (5 de agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo.

Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

[Decreto Ley 2663 de 1950]. DO: 27407.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=33104>

Congreso de la República de Colombia. (28 de diciembre de 1990). “Por la cual se introducen

reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. [Ley 50 de 1990]. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Congreso de la República de Colombia. (16 de julio de 2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1221 de 2008].

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=31431

Congreso de la República de Colombia. (3 de agosto de 2021). Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. [Ley 2121 de 2021]. DO: 51.755

http://secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2121_2021.html

Congreso de la República de Colombia. (12 de mayo de 2021). Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan en otras disposiciones. [Ley 2088 de 2021].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

- Congreso de la República de Colombia. (15 de julio de 2021). Reduce la jornada laboral máxima semanal de 48 a 42 horas. [Ley 2101 de 2021]. DO: 51736. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=115037>
- López, D. (2002). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. *Análisis Laboral*, (16), 1–22. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifa-latam/c02-02033.pdf>
- Redacción Portafolio. (4 de noviembre de 2015). ‘Flexiworking’: llega el trabajo elástico. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/flexiworking-llega-elastico-35910>
- Salgado Jaramillo, N. S., & Pangol Lascano, A. M. (2022). La flexibilización laboral en la Industria 4.0. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 188–197. <https://doi.org/10.62452/smw9td26>
- Zúñiga, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de Derecho*, (37), 321–349. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2346/4161>