

**ANÁLISIS DEL CONCEPTO DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO TRABAJADOR EN
EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO**

DEISY GABRIELA SIABATO AVELLA

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DERECHO
TUNJA
2026**

**ANÁLISIS DEL CONCEPTO DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO TRABAJADOR EN
EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO**

DEISY GABRIELA SIABATO AVELLA

Trabajo de Grado para optar el título de Abogada

Director

Dr. Andrés Torres Téllez

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DERECHO
TUNJA
2026**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN	6
PALABRAS CLAVE	6
ABSTRACT	6
KEYWORDS	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVOS	13
a. GENERAL	13
b. ESPECÍFICOS	14
MARCO TEÓRICO	14
METODOLOGÍA	24
EVOLUCIÓN Y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO TRABAJADOR EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO	27
IDENTIFICACIÓN LEGAL, CONSTITUCIONAL, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO TRABAJADOR EN COLOMBIA	40
CONCEPTO DE PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN COLOMBIA Y ANÁLISIS DEL RIESGO ECONÓMICO FRENTE AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO TRABAJADOR DESDE UNA APRECIACIÓN PERSONAL	55
CONCLUSIONES	64
REFERENCIAS	67

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral colombiano reconoce las raíces internacionales que han marcado los eventos históricos en la relación entre empleador y trabajador, los cuales, han sido determinantes para orientar las situaciones de conflicto que se presentan durante la relación laboral, toda vez que, por medio de las diferentes instancias judiciales se logra dar un equilibrio a las situaciones que se presentan en el ámbito de producción económica y que generan desacuerdo entre las partes.

Desde la perspectiva anterior, se tiene que los principios que abarcan el derecho laboral son las instancias en las que el legislador ha buscado proteger a la parte en desventaja, es decir, el trabajador, sin embargo, el principio de “*in dubio pro trabajador*” o también llamado “*indubio pro operario*” aunque busque favorecer a la parte “débil” de la relación laboral, consideramos que requiere un estudio a profundidad respecto de las repercusiones que este genera en los empleadores, más, cuando dentro de las instancias judiciales las sanciones que son aceptadas y justificadas por el operador judicial para el empleador (en algunos casos) supera la capacidad económica del mismo.

Así las cosas, el recorrido que se realiza por el principio *in dubio pro trabajador u operario* permite dar cuenta de las consecuencias positivas y negativas que se generan no solo para el empleador sino también para el trabajador, así como la posibilidad de examinar la importancia de mantener la economía del país y de las “*Micro, Medianas y Pequeñas Empresas*” en adelante (PYMES) debido a su gran contribución en el desarrollo nacional.

Es importante tener en cuenta que según las investigaciones realizadas por el Centro de Estudios Económicos de Colombia “ANIF” (2021) las PYMES tienen alta incidencia en el desarrollo económico del país ya que estas son generadoras del aproximadamente el 79% del empleo pero además el aporte al producto interno bruto (PIB) es del 40%, motivo por el cual

se puede señalar que el impacto de las PYMES en Colombia es realmente significativo, por tal razón, el presente estudio se enfoca en las mismas, los trabajadores y las autoridades judiciales que intervienen en las controversias que se presentan en este ámbito.

En este contexto, es evidente la necesidad de realizar un análisis de la aplicación del principio *In dubio pro trabajador u operario* y cómo éste incide en la generación de equilibrio dentro de la relación laboral, en especial, cuando existe un enfrentamiento de la realidad económica de las PYMES. Pues si bien es cierto, el principio en mención responde a una de las muchas finalidades constitucionales, concretamente, la protección a los trabajadores entendido este último como la parte “más débil” de la relación laboral, la aplicación estricta (pero, en algunos casos desproporcionada) lleva a la generación de efectos desfavorables que inducen a la inestabilidad de la empresa afectando no solo la estabilidad económica sino indirectamente el empleo en Colombia.

Por lo anterior, el presente estudio respecto del principio *in dubio pro trabajador u operario* trasciende de una visión unilateral, a realizar la consideración real de las dinámicas del entorno productivo colombiano. Así las cosas, este trabajo busca establecer la necesidad de promover la armonización de la protección de los derechos laborales y la conservación de las PYMES como protagonistas principales del desarrollo económico nacional, este análisis determina el papel que juegan las autoridades judiciales en la forma de resolución de conflictos laborales pero además busca fomentar la importancia de la toma de decisiones equilibradas en pro de la justicia social sin el desconocimiento de las capacidades económicas de las empresas y empleadores propendiendo por la promoción de un derecho laboral justo, sostenible y garante de la necesidad actual del país.

RESUMEN

El presente trabajo analiza jurídicamente la aplicación del principio *in dubio pro trabajador* en el derecho laboral colombiano y evalúa su impacto en las pequeñas y medianas empresas. En ese orden, se estudia su evolución, su fundamento doctrinal, su desarrollo normativo tanto desde un plano legal, como constitucional y jurisprudencial. La presente investigación evidencia que este principio constituye una garantía esencial del ordenamiento laboral frente a la existencia de dudas interpretativas, las cuales, han de resolverse a favor del trabajador. Así mismo, se examinará el concepto de MiPymes en Colombia, su importancia en el desarrollo económico del país, y, desde una perspectiva crítica, se analiza cómo la aplicación del citado principio puede generar riesgos económicos cuando las cargas derivadas de litigios laborales superan la capacidad económica del empleador. Por lo tanto, se plantea la necesidad de armonizar la protección efectiva de los derechos laborales con la sostenibilidad económica de las MiPymes, de modo que permitan preservar tanto la estabilidad empresarial como la dignidad del trabajador.

PALABRAS CLAVE

Principio in dubio pro trabajador; derecho laboral colombiano; favorabilidad laboral; interpretación jurídica; pequeñas y medianas empresas; riesgo económico; jurisprudencia laboral; relaciones laborales.

ABSTRACT

This paper legally analyzes the application of the principle of *in dubio pro trabajador* (when in doubt, rule in favor of the worker) in Colombian labor law and evaluates its impact on small and medium-sized enterprises (SMEs). To this end, it examines the principle's evolution, doctrinal foundation, and normative development from legal, constitutional, and

jurisprudential perspectives. This research demonstrates that this principle constitutes an essential guarantee of the labor system in the face of interpretive doubts, which must be resolved in favor of the worker. Likewise, the concept of SMEs in Colombia will be examined, along with their importance in the country's economic development. From a critical perspective, the paper analyzes how the application of this principle can generate economic risks when the burdens arising from labor litigation exceed the employer's financial capacity. Therefore, the paper argues for the need to harmonize the effective protection of labor rights with the economic sustainability of SMEs, thereby preserving both business stability and worker dignity.

KEYWORDS

Principle of in dubio pro trabajador; Colombian labor law; labor favorability; legal interpretation; small and medium-sized enterprises; economic risk; labor jurisprudence; labor relations.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta la importancia que reviste el tema laboral en Colombia, es dable iniciar por la incidencia que tiene el derecho frente a la protección integral de las personas así como de las empresas que se han constituido como fuente productiva del país, pudiendo a través de este seguimiento, establecer la identificación de las problemáticas que enfrentan las organizaciones en su entorno, algunas relacionadas con el desarrollo de sus actividades y otras en las cuales se propicia el reconocimiento y favorabilidad jurídica de las normas, siendo ello determinante para disminuir las desigualdades internas.

El derecho en este caso, se ha consolidado como un instrumento fundamental en los procesos sociales y laborales establecidos dentro de las organizaciones, habida cuenta de la

necesidad de brindar mayor protección en el entorno empresarial, de manera que se construyan relaciones coherentes, equilibradas y empáticas que faciliten el desarrollo de todas y cada una de las actividades productivas sea cual fuere el campo de acción, demostrando de alguna manera, que pueden generarse procesos favorables para el desarrollo y la sostenibilidad empresarial.

Según Barona (2010) La Constitución Política de 1991, establece en su artículo uno (1) que el país se configura como un Estado social de derecho, lo cual implica que el Estado asume un rol activo en la promoción del desarrollo y la justicia social, orientado a reducir las desigualdades mediante instrumentos políticos y económicos. En este contexto, los principios del derecho laboral adquieren una posición prioritaria, dado que garantizan los medios de subsistencia y su calidad para gran parte de la población. Asimismo, estos principios constituyen un elemento clave para el crecimiento y desarrollo económico, al tiempo que dan lugar a múltiples y complejas relaciones sociales en las que convergen y se contraponen diversos intereses (p. 252).

Cada una de las acciones y lineamientos dispuestos desde la Constitución Política de Colombia, define los parámetros sobre los cuales se debe dar respuesta a todas las situaciones que generan conflicto en el ámbito de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, las cuales, han sido elevadas a las diferentes instancias judiciales, como quiera que, las actuaciones generadoras del conflicto han sido realizadas con vulneración a la norma, lo que sugiere en principio, un estudio minucioso de cada actuación tanto del empresario como del mismo trabajador, buscando que, se definan parámetros favorables cuyo sustento necesariamente se encuentra en la misma interpretación normativa, con base en cada uno de los principios laborales.

El in dubio pro trabajador u operario como normalmente se conoce, plantea una serie de condiciones que sustentan la relación entre empresario y trabajador, evitando los eventuales y/o aparentes abusos laborales de los cuales pueden salir afectados tanto los trabajadores por la misma condición de subordinación, como la empresa cuando se generan decisiones judiciales que no favorecen los intereses organizacionales y que requieren (desde luego) de la intervención de la fuerza vinculante para jueces y operadores jurídicos mediante el liderazgo de acciones para garantizar la protección de los derechos de cada parte de la relación laboral.

El Principio in dubio pro operario (...) implica que cuando una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, la hipótesis la cual el operador jurídico debe escoger es aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador. (Villegas, 2024, p. 121)

En ese orden, según lo dispone Villegas (2024) para la aplicación del precitado principio se requiere de dos condiciones, en primer lugar, que exista una duda real y objetiva respecto del alcance e interpretación de una norma jurídica, y, en segundo lugar, que la interpretación adoptada no contrarie los intereses del trabajador, de esta forma, dicho principio constituye una garantía fundamental en materia laboral, orientada a la protección de la parte más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador.

No obstante, la materialización de dicho principio muchas veces se ha visto comprometida en numerosos entornos empresariales, posiblemente, debido al desconocimiento de las normas protectoras de los trabajadores por parte de sus empleadores, lo que ha llevado (en múltiples ocasiones) a la necesidad de intervención judicial para

restablecer las garantías afectadas y prevenir restricciones injustificadas que limiten el ejercicio de los derechos de cada una de las partes en el marco de la relación laboral.

Así las cosas, el presente estudio se orienta a analizar el impacto económico que puede derivarse de la aplicación del principio *in dubio pro trabajador* en el marco del derecho laboral colombiano, particularmente en el contexto de las pequeñas y medianas empresas. Ya que, si bien dicho principio constituye una garantía fundamental para la protección de los derechos del trabajador, su aplicación práctica plantea desafíos relevantes para las organizaciones, especialmente en escenarios de duda normativa o de interpretación jurídica, que pueden traducirse en cargas económicas significativas e insuperables para las empresas.

En este sentido, la forma en que se interpreta y aplica el principio *in dubio pro trabajador* en el ámbito laboral, puede incidir directamente en la estabilidad económica, productiva y competitiva de las pequeñas y medianas empresas. Interpretaciones extensivas, disímiles o carentes de criterios uniformes pueden generar contingencias económicas, sanciones, condenas judiciales o costos adicionales que comprometan la sostenibilidad financiera de las empresas y alteren el equilibrio de la relación entre empleador y trabajador.

Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de desarrollar un análisis jurídico integral del principio *in dubio pro trabajador* en Colombia, orientado, en primer lugar, a examinar su evolución y aplicación en el marco del derecho laboral colombiano. Asimismo, resulta indispensable identificar su tratamiento doctrinal, normativo, constitucional y jurisprudencial, con el fin de establecer los criterios que han orientado su interpretación y aplicación en el país. Finalmente, el estudio se propone definir el concepto de pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico colombiano y analizar los elementos jurídicos y económicos que inciden en el riesgo económico que estas pueden asumir frente a la aplicación del principio *in dubio pro trabajador*, buscando, aportar elementos de reflexión que permitan armonizar la

protección de los derechos del trabajador con la sostenibilidad económica de las organizaciones.

Por lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se aplica el principio in dubio pro trabajador en el derecho laboral colombiano y qué impacto puede generar en las pequeñas y medianas empresas?

JUSTIFICACIÓN

El principio in dubio pro operario (o in dubio pro trabajador) es una regla interpretativa del derecho laboral que establece que, en caso de duda sobre el alcance de una norma, debe aplicarse la interpretación más favorable al trabajador. En Colombia, este principio tiene implicaciones relevantes, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que enfrentan desafíos particulares en su aplicación.

La presente investigación está orientada a fortalecer el conocimiento de las empresas acerca del principio in dubio pro operario y las implicaciones jurídicas propias de la aplicación de dicho principio; situación relevante, toda vez que un conocimiento más amplio respecto de la aplicación del citado principio, permitiría a las pequeñas y medianas empresas, garantizar a sus trabajadores la efectiva materialización de sus derechos y garantías laborales, sin comprometer sus propios intereses, especialmente los de carácter patrimonial, cuya conservación resulta (en muchos casos) indispensable para la sostenibilidad, estabilidad y permanencia de la empresa.

A su vez, la aplicación de este principio (en determinados escenarios) puede dar lugar a la imposición de cargas económicas desproporcionadas en relación con el capital y la capacidad financiera de las PYMES, tales como sanciones, condenas judiciales, pagos retroactivos e indemnizaciones, comprometiendo seriamente su liquidez, estabilidad

económica y continuidad empresarial. Esta situación, no solo incrementa la inseguridad jurídica, sino que también eleva el riesgo financiero de las empresas, afectando su competitividad y generando desequilibrios en el marco de la relación entre empleador y trabajador, los cuales, desbordan los principios constitucionales de proporcionalidad y equilibrio económico.

En ese orden de ideas, es indispensable fortalecer jurídicamente a las empresas, mediante la difusión y aplicación de criterios normativos actualizados que les permita conocer, ejercer y defender adecuadamente sus derechos. Ello incluye, reconocer el papel fundamental que desempeñan las pequeñas y medianas empresas como generadoras de empleo y factor esencial de la productividad del país. Un mayor conocimiento del sistema jurídico - laboral por parte de estas, contribuye a que las mismas gestionen más eficazmente sus relaciones laborales para con los trabajadores, e incluso, asuman un papel activo en la construcción y evolución del ordenamiento jurídico, aportando desde su experiencia una visión real de las dinámicas empresariales, las necesidades propias del sector productivo, y los desafíos que enfrenta el país. Dicha situación, permite que se reconozcan y garanticen no solo los derechos de los trabajadores, sino también los intereses legítimos de las empresas como generadoras de empleo.

El estudio como tal, aporta al conocimiento en materia de derecho laboral, visto desde las implicaciones propias de la aplicación del principio de *in dubio pro trabajador* en las empresas colombianas, donde precisamente, se rescata la temática de los derechos empresariales para profundizar en principios como la favorabilidad, analizado desde una doble vía: la primera, el reconocimiento de la empresa en el desarrollo del país, por el aporte que hace al crecimiento económico y productivo, y la segunda, la incidencia de las decisiones

judiciales en pro de las organizaciones empresariales, sin olvidar que es a través ellas que se da cumplimiento a los objetivos y metas institucionales.

En este sentido, el presente estudio se justifica en la necesidad de analizar el principio *in dubio pro trabajador* desde una perspectiva integral que no solo reconozca su función protectora en el derecho laboral colombiano (para los trabajadores), sino que también visibilice sus implicaciones económicas sobre las pequeñas y medianas empresas, entendidas como actores fundamentales del desarrollo económico y productivo del país. La investigación aporta al debate jurídico: poner de relieve la importancia de armonizar (la protección de los derechos del trabajador) con la sostenibilidad financiera de las organizaciones empresariales, evitando así, que interpretaciones jurídicas “*desproporcionadas*” generen cargas económicas incompatibles con el capital y la capacidad operativa de las PYMES. De esta manera, se busca contribuir a la construcción de un enfoque equilibrado del principio *in dubio pro trabajador*, que fortalezca la seguridad jurídica, promueva la prevención del riesgo económico empresarial y permita la consolidación de relaciones laborales justas, sostenibles y coherentes con los fines constitucionales del Estado Social de Derecho.

OBJETIVOS

a. GENERAL

Analizar jurídicamente la aplicación del principio *in dubio pro trabajador* en el derecho laboral colombiano y el impacto que este puede generar en las pequeñas y medianas empresas.

b. ESPECÍFICOS

Examinar la evolución y aplicación del principio *in dubio pro trabajador* en el derecho laboral colombiano.

Identificar doctrinal, legal, constitucional y jurisprudencialmente la aplicación del principio *in dubio pro trabajador* en Colombia.

Definir el concepto de pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico colombiano y analizar, desde una apreciación personal y crítica, los elementos jurídicos que inciden en el riesgo económico que estas pueden asumir frente a la aplicación del principio *in dubio pro trabajador*.

MARCO TEÓRICO

Colombia como muchos otros países del continente americano, cumplen una función fundamental en el reconocimiento y la defensa de los derechos de los ciudadanos sea cual fuere el entorno social, garantizando, la justicia social, así como la importancia del derecho como regla de resolución de los conflictos suscitados en las diferentes actuaciones y contextos.

Sugiere esto, la necesidad e importancia de reconocer las desigualdades sociales, así como las diferencias ideológicas como de pensamiento que permitan ahondar en una temática, soportadas igualmente en las normas como regla base de conocimiento como de aplicabilidad de criterios dentro de lo que comúnmente se denomina Estado Social de Derecho. En ese orden, Prada (2020) citando a la H. Corte Constitucional, menciona que el Estado Social de Derecho es una forma de organización política orientada a garantizar condiciones de vida dignas para todas las personas. Entre sus principales propósitos se encuentra brindar apoyo y protección a quienes se encuentran en situaciones de

vulnerabilidad, ya sea por razones económicas, sociales o por las desventajas que enfrentan determinados grupos o sectores de la población.

Sin duda, la desigualdad también se refleja en las diferentes situaciones que surgen en el ámbito laboral, algunas de ellas (la mayoría) afectan los derechos de los trabajadores, y otras, inciden de manera significativa en la estabilidad y sostenibilidad de las empresas, estas últimas, desde nuestro punto de vista, también requieren una mayor atención por parte del Estado, a fin de dirimir los diferentes conflictos que se suscitan en su entorno y que sugieren la consolidación de sistemas normativos mucho más asertivos y congruentes con la realidad social.

No se debe dejar de lado, la importancia que tiene el trabajo en la construcción social, económica y productiva de las regiones, habida cuenta de la incidencia que éste tiene en el desarrollo de las regiones, pero que a la vez, exige una mayor regulación de las actuaciones a fin de evitar confusiones que puedan derivar en limitaciones a los derechos de los afectados.

El trabajo como producto humano, obedece a la necesidad de carácter general, y se ha construido para poder brindarle seguridad, desarrollo social y garantías a todos los individuos de la especie humana. Modernamente, se considera el trabajo como una actividad creadora de mayor progreso de los pueblos y elemento primordial y constitutivo de la elevación de calidad de vida espiritual y material del hombre. (Isaza, 2021, p. 7)

Por su parte, Cristancho (2022) señala que las relaciones laborales han estado históricamente marcadas por profundas desigualdades. Precisamente, esa realidad ha impulsado una evolución constante, que ha permitido transitar desde formas extremas de

explotación (como la esclavitud), hacia condiciones laborales progresivamente más dignas, dichas desigualdades en materia laboral como las expresa el autor, han llevado a una mayor profundización de las actuaciones de empleadores y trabajadores, buscando que, de singular manera, se de prioridad a una interpretación juiciosa de las normas, y que a través de ellas, se profieran decisiones como acciones favorables en comunión con la legislación vigente.

Dichos avances desde luego, son el fruto de la evolución del derecho laboral, pues estos no sólo se circunscriben a la consolidación de un sistema normativo aplicable, sino que además parten de una base interpretativa que permite el mejoramiento de las relaciones laborales con fundamento garantista de los derechos y la dignificación del trabajo.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana. (Urbina, Citado por Izasa, 2021, p. 9).

Además de lo anterior, el derecho laboral propende por la interpretación y aplicabilidad juiciosa de la norma, cuando se deriven conflictos dentro de las diferentes relaciones establecidas entre empleadores y trabajadores, garantizando la transparencia en los diferentes procesos, soportados en normas de carácter constitucional y legal, reglas establecidas jurisprudencialmente, y aportes doctrinales como herramientas clave para garantizar la justicia material en las relaciones laborales en cada uno de los entornos donde se desarrolla.

De allí que se hable de los principios del derecho laboral que, como fundamento jurídico, orientan la base interpretativa, aplicativa y evolutiva de todas y cada una de las leyes

que han sido formuladas en función de la protección del trabajador y donde se equilibran las relaciones entre ellos y los empresarios, se afianza la irrenunciabilidad de los derechos como la continuidad de la relación laboral como parte de la protección de los derechos del trabajador, actuando con sentido común, igualdad, razonabilidad, amplia participación y honestidad, permitiendo a su vez, que se diriman los conflictos basados en la equidad, exigiendo el surgimiento de nuevos sistemas jurídicos que favorezcan la igualdad material entre unos y otros (trabajadores y empresarios).

Los principios generales del derecho pueden tener varias funciones. Por un lado, pueden servir como críticos de la normatividad actuando como imagen de un derecho ideal al que deben orientarse los ordenamientos jurídicos. Por otro lado, se consideran como verdaderas normas y cumplen funciones integradoras de naturaleza subsidiaria y se activan a falta de leyes específicas. Una tercera visión señala que precisan el alcance de las fuentes del derecho, asumiendo funciones interpretativas en aras de aclarar dudas o dejar atrás las imprecisiones propias de los enunciados jurídicos. (Herrera y Camacho, 2019, p. 25)

Los principios del derecho laboral como directrices esenciales en la construcción de mejores relaciones entre la empresa y sus trabajadores, son favorables a la realidad, imagen y credibilidad institucional, razonabilidad, reconocimiento de derechos buscando en esencia, una mejor relación laboral en función de la justicia, dignidad y equidad en la garantía de los derechos que le son inherentes tanto a las personas como a las mismas organizaciones empresariales.

Cada uno de estos principios orientan la actividad laboral en Colombia, permitiendo de cierta manera, el fortalecimiento de las relaciones organizacionales, disminuyendo los conflictos suscitados entre los trabajadores y las empresas, pero, ante todo, aumentando la credibilidad en los criterios jurídicos y demás disposiciones emanadas del sistema legislativo, donde la aplicabilidad de leyes favorables a los intereses de las partes, debe primar sobre los demás intereses, de ahí la necesidad de hacer una juiciosa interpretación de las normas.

De forma general, el derecho laboral individual en Colombia se fundamenta en los siguientes principios:

Favorabilidad:

El sentido del principio de favorabilidad expresa que frente a “las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso” escogerá la que produzca los efectos más favorables al trabajador, o que conduzca a resultados exitosos en su causa. (Goyes e Hidalgo, 2012, p. 177).

In dubio pro operario:

El principio in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador. (Corte Constitucional, Sentencia SU-267/19, 2019).

Primacía de la realidad:

Este principio consiste en hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por los sujetos laborales, develando la realidad oculta tras las formas; no es un mecanismo mediante el cual se pretenda adquirir la

calidad de trabajador, sino un principio derivado del principio general del derecho de la buena fe. (Goyes e Hidalgo, 2012, p. 174).

Estabilidad:

(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz. (Corte Constitucional, Sentencia T-263/, 2009)

Irrenunciabilidad: *“Significa que, siendo las normas del derecho laboral de orden público que afectan al colectivo, no son susceptibles de renuncia alguna, ya sea de manera forzada o voluntaria.”* (Goyes e Hidalgo, 2012, p. 176).

Entre muchos otros...

Cada uno de los principios del derecho laboral cumplen una función específica en los procesos de resolución de las diferencias suscitadas en la relación establecida entre empleadores y trabajadores, uno de ellos el principio in dubio pro operario o trabajador, cuya naturaleza se direcciona hacia la protección de los intereses de los trabajadores, aunque se debe guardar especial cuidado de no afectar, por una errónea interpretación, los intereses y derechos de las empresas.

En esencia el principio in dubio pro operario, ha sido objeto de todo tipo de exégesis que sugieren el favorecimiento de los intereses de los trabajadores, aun cuando se requiere el análisis desde las eventuales afectaciones y daños a los intereses de las empresas, en su afán de favorecer los intereses de los trabajadores, lo que supondría mayor atención y cuidado a la

hora de emitir conceptos y tomar decisiones que podrían desencadenar en sanciones y serias repercusiones de tipo económico como administrativo que deteriore la imagen del sistema judicial.

La posición de vulnerabilidad que tanto protege el principio *in dubio pro operario* (en busca garantizar los intereses de los trabajadores), consideramos que muchas veces ha sido objeto de duda, como de imprecisiones de tipo jurídico que, en principio, podrían ser objeto de revisión a la luz de las eventuales sanciones por procedimientos que no precisamente podrían estar afectando los derechos de los trabajadores, pero sí, la imagen institucional de las empresas.

Ante dudas de orden procedimental, la interpretación y profundización de las normas aplicables, depende en gran medida de los jueces, quienes a su vez emiten decisiones de obligatorio cumplimiento para las partes, aun cuando en la mayoría de los casos, se busca el favorecimiento de los intereses de los trabajadores, dejando de lado a las empresas, las cuales, son aquellas organizaciones generadoras de desarrollo y empleo, cuya actuación repercute en el fortalecimiento económico social, productivo y competitivo de las regiones.

Por lo anterior, el principio de *in dubio pro operario* o trabajador, ha de entenderse como fundamental a la luz de la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, siendo éste, un escudo o guía orientadora para las personas cuando perciban que, dentro de la empresa, se podrían estar vulnerando derechos, permitiendo una invocación de la norma desde una línea interpretativa favorecedora, asegurando una mejor relación fundada en la equidad, dignidad y justicia según lo contempla el derecho laboral.

En ese sentido, se limitan las acciones de la empresa cuando se evidencian abusos por parte de estas derivados del mismo poder que las mismas ejercen, sumiendo a los trabajadores a una aceptación de procedimientos y procesos vulneradores de sus derechos, que terminan

siendo “obligatorios” en la medida que estos aceptan debido a la necesidad de solventar sus propias necesidades, lo que sugiere, un mayor conocimiento por parte de los trabajadores y aun también de los empleadores, con respecto al principio in dubio pro operario y su misma aplicabilidad de manera interna.

Dicho principio además, orienta la defensa de derechos irrenunciables como las vacaciones, la seguridad social y la remuneración, incluso, protege al trabajador, afianzándose su continuidad y estabilidad laboral, buscando que no sea discriminado ni disminuido ante los demás miembros de la organización empresarial, constituyéndose en una herramienta viva para que pueda acceder a condiciones dignas de trabajo.

Es de tener en cuenta que el principio como tal, está formulado como un mecanismo para garantizar la claridad ante ambigüedades y vacíos interpretativos, cuya decisión sea favorable a los intereses de los trabajadores, donde el juez opte por la norma con mayor ventaja, especialmente cuando existan cláusulas ambiguas o contradictorias o incluso normas mínimas obligatorias, llevándolo a adoptar una postura protectora.

Aplicaciones del principio: Este principio puede aplicarse en distintos ámbitos del derecho laboral, tales como:

Interpretación de contratos laborales: Si hay dudas sobre las cláusulas de un contrato, se interpretarán en el sentido más beneficioso para el trabajador.

(...)

Regulación de despidos: Ante un despido, si la causa no es clara o existe ambigüedad, se considerará que el despido es injustificado, protegiendo así al trabajador.

(...)

Condiciones de trabajo: En caso de duda sobre la aplicación de normas relativas a la jornada laboral, remuneraciones o condiciones de seguridad, se aplicarán las condiciones más favorables para el trabajador. (Ferreyra, 2025).

Luego de entender a profundidad el principio de *in dubio pro operario* se hace necesario comprender en el contexto laboral la importancia de las Pymes y su impacto en el comercio colombiano, tal vez porque las decisiones judiciales en aplicación al principio anteriormente expuesto no dimensionan las consecuencias que derivan de un exceso de exigencias que podrían superar la capacidad empresarial, al respecto de las MiPymes, el Centro de Estudios Económicos de Colombia “ANIF” indica que:

Las MiPymes son el motor de la economía colombiana, representando el 99.5% de las empresas, generando cerca del 79% del empleo y aportando alrededor del 40% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, impulsando la innovación, la competencia y el desarrollo regional, aunque enfrentan retos como el acceso a crédito y la supervivencia a largo plazo, siendo la digitalización clave para su crecimiento futuro.

(...)

En Colombia se debe buscar maneras de impulsar el crecimiento en las MiPymes. Si bien más del 90% de las firmas colombianas son microempresas, son las pequeñas y medianas (Pymes) las que aportan 65% del empleo y 35% del PIB (ANIF, 2020).

En ese orden de ideas, la relevancia de las MiPymes en el contexto colombiano constituye la base del tejido empresarial debido a la alta participación en la generación de

empleo y el aporte significativo al Producto Interno Bruto (PIB) dejan ver su papel como dinamizadoras de la economía, la innovación y el desarrollo regional. Sin embargo, a pesar de su importancia, muchas de estas empresas enfrentan limitaciones estructurales, como difícil acceso al financiamiento, la baja sostenibilidad en el tiempo y las brechas tecnológicas que afectan la competitividad dentro del territorio, afectando notablemente la economía del país.

Desde la visión anterior, resulta indispensable que el análisis jurídico - laboral a realizar en el presente estudio, tenga como foco principal la realidad de la economía y las estructuras de las MiPymes, puesto que, es notable que no cuentan con la misma capacidad financiera que las empresas grandes y, la imposición de cargas excesivas que derivan de decisiones por interpretación judicial del principio *In dubio pro operario*, consideramos que, muchas veces, genera efectos negativos como: la descapitalización de las empresas, reducción de oferta en materia de vacantes de trabajo y/o el cierre definitivo de plantas de producción. Esto, ocurre como consecuencias negativas de dicha desproporción, por ello, frente a una protección “desbordada” del trabajador sin que se realice un estudio ajustado a la situación real de la empresa, puede esta situación concluir en la afectación del trabajo de otros trabajadores repercutiendo en la estabilidad del mercado laboral.

Las actuaciones y decisiones de las autoridades judiciales adquieren especial relevancia pues en la resolución de conflictos laborales en los que se ve involucrada una MiPymes, puede decirse que estos fallos no solo afectan a las partes dentro del proceso sino que además, tienen efectos económicos y sociales que trascienden a los interesados; por este motivo, la promoción de una interpretación consciente de los principios laborales garantizan la protección del trabajador sin que ello desconozca la sostenibilidad empresarial, más aún, cuando se trata de empresas que constituyen la estructura productiva de la nación.

La Corte Constitucional (1998) en interpretación realizada por la sentencia C-160 indica que el establecimiento y aplicación de sanciones en materia laboral debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, pues la protección al trabajador no autoriza la imposición de cargas excesivas o irrazonables al empleador que puedan afectar injustificadamente el equilibrio de la relación laboral.

Como se observa en la anterior cita, la H. Corte Constitucional ha estudiado de manera congruente las cargas excesivas que pueden aplicarse a las empresas y que conllevan a tener como resultado la afectación no solo los derechos del trabajador, sino también los derechos de los demás integrantes de la compañía a quienes se le impone sanciones que desde su composición financiera no les es posible asumir.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo básico - jurídica, debido a que no es desarrollada con base en fuentes empíricas y/o derivadas de un contacto directo con la comunidad, sino que él mismo es el resultado de la interpretación de la normativa vigente, con base en la doctrina y en la jurisprudencia nacional, a su vez, como la gran parte de estudios en materia de derecho, contiene un enfoque de carácter cualitativo, ya que no se basa en cifras y/o estadísticas, sino que el mismo se enmarca en los métodos descriptivo y analítico, en la medida en que busca examinar y analizar de manera sistemática la aplicación del principio in dubio pro trabajador en el derecho laboral colombiano, así como las implicaciones económicas que su interpretación y aplicación generan en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Desde una perspectiva jurídica, el estudio pretende describir el contenido, alcance y evolución de dicho principio, y también, analizar críticamente sus efectos sobre la sostenibilidad financiera, la estabilidad económica y el equilibrio de la relación entre empleador y trabajador. Para ello,

se recurre al estudio de fuentes constitucionales, normativas, doctrinales y jurisprudenciales, con el fin de identificar criterios interpretativos relevantes y evaluar su incidencia en el contexto empresarial colombiano, especialmente en relación con el riesgo económico que enfrentan las PYMES.

Las fuentes de información las cuales soportan la presente investigación, serán de orden secundario, teniendo en cuenta que se trata de un estudio de análisis descriptivo, lo que infiere, la profundización de material jurídico como doctrinal, además de estudios que validen cada dato, que han sido objeto de análisis, pudiendo de esta manera dar cumplimiento a cada objetivo propuesto, bajo la rigurosidad investigativa de profundidad que se pretende.

La estructura metodológica del presente trabajo, tiene que ver con la evolución y aplicación del principio *in dubio pro trabajador* en el ordenamiento jurídico colombiano, en ese orden, se realizará un análisis de la evolución, desarrollo y alcance del principio *in dubio pro trabajador* en el sistema jurídico laboral actual, destacando su aplicación normativa y jurisprudencial, así como su incidencia en los procesos empresariales y en la dinámica de las relaciones laborales, con fundamento en el estudio bibliográfico, normativo y jurisprudencial pertinente.

La investigación comprenderá en primer lugar, un análisis de las fuentes utilizadas, tales como: doctrina, jurisprudencia y normativa vigente, desde una arista legal como constitucional, todo en relación, con el principio de “*in dubio pro trabajador*”, con base en un estudio integral de las precedidas fuentes, se examinara su desarrollo, alcance e interpretación de cara al ordenamiento jurídico colombiano, con el fin, de fortalecer el conocimiento de tales garantías para los diversos actores en materia laboral (empleador - trabajador), lo cual, permitirá prevenir contingencias jurídicas, afectaciones económicas y litigios “innecesarios”. Así mismo, se abordará el concepto de pequeña y mediana empresa

(en el marco jurídico colombiano) analizado desde una perspectiva crítica: los factores normativos y económicos que inciden en los riesgos que los empresarios pueden asumir ante la aplicación del precitado principio, sin que lo anterior pretenda desconocer la función protectora propia y/o característica del derecho laboral.

Para la recolección de información, se emplearon técnicas muy conocidas en materia de investigación, tales como: análisis documental, revisión normativa (legal y constitucional), indagación de jurisprudencia y consulta en bases de datos especializadas (bibliotecas físicas virtuales) de donde se pudieron extraer conceptos e importantes aportes doctrinales en materia laboral. Posteriormente la información recolectada fue objeto de clasificación, sistematización y análisis crítico, todo con el fin de evaluar la incidencia del principio in dubio pro operario y/o trabajador, en relación con las dificultades jurídicas y económicas de las pequeñas y medianas empresas. Lo que finalmente permitirá establecer criterios que le faciliten al lector, comprender los impactos del citado principio en relación con la sostenibilidad financiera de las empresas y la consecución de un equilibrio adecuado en el marco de las relaciones laborales entre empleador y trabajador.

EVOLUCIÓN Y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO *IN DUBIO PRO* *TRABAJADOR* EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

El desarrollo jurídico de las normas de orden laboral, es y ha sido un tema fundamental dentro de la línea del derecho del trabajo, habida cuenta de la necesidad de normalizar la actividad productiva, siendo ello indispensable para fortalecer las relaciones establecidas entre trabajadores y empresas, reflejando el compromiso en la protección de las personas cuando se enfrentan a situaciones de desigualdad, situación que ha sido ampliamente estudiada y desarrollada tanto doctrinal como jurisprudencialmente.

Hablar del principio *in dubio pro trabajador* permite definir una serie de apreciaciones y criterios de análisis e interpretaciones importantes, constituyéndose, en una piedra angular en materia laboral en Colombia, su evolución y desarrollo han fortalecido la garantía y protección de los derechos de los trabajadores, dando importancia, al estudio de la evolución de una figura jurídica muchas veces desconocida por el empleador, pero que en determinados casos, se constituye en la base para dirimir los conflictos entre las partes.

El principio *in dubio pro operario* o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador. (Corte Constitucional, Sentencia SU-267/19, 2019).

Dicha regla, como la gran mayoría en materia laboral, menciona Villamil (2025) tiene su origen en la tradición protectora del derecho laboral, que surge como respuesta a la desigualdad estructural y real entre empleadores y trabajadores en las relaciones laborales.

Históricamente, este principio se fundamenta en la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral, garantizando condiciones de trabajo dignas y el respeto efectivo de los derechos laborales.

Así mismo, la H. Corte Constitucional (2019) menciona que la fundamentación de este principio se encuentra en los artículos 1 y 2 de la Constitución Política de Colombia, en el preámbulo y artículo 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como también, en otros instrumentos internacionales V. gr el artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otras normas.

Así las cosas, resulta importante hacer un recorrido sencillo por la evolución del principio “*in dubio pro operario*”, en donde se destaca, el hecho que tiene un origen protector desde el mismo derecho laboral, donde se debe propender por alcanzar cierto equilibrio entre la relación entre empresa y trabajador, en ese orden, se debe reconocer la vulnerabilidad (en algunos casos) no únicamente de las personas de las personas que depende de la empresa, sino también, de quienes se hacen cargo de esta, resultando imperativo que se analice cada una de las situaciones a fin de evitar que existan mayores afectaciones económicas o productivas, o incluso, de imagen y credibilidad de las organizaciones empresariales en el entorno, con sus correspondientes consecuencias.

Hay que tener en cuenta que no se trata de un derecho neutral de carácter laboral, pues éste nace como respuesta normativa a los desacuerdos y discrepancias que suelen darse entre empleados y las empresas donde laboran, pese a que (en teoría) existe una igualdad “formal” reconocida por la norma, materialmente hablando, aun cuando se advierte que por su mismo carácter protector a la parte débil de la relación laboral, quien suele tener dificultades es empleador porque (en algunos casos) se observa que es él, quien está en desventaja frente a las pretensiones reclamadas bajo la aplicación de dicho principio, siendo ello importante en el

proceso de reconocimiento de sus derechos bajo un criterio netamente protector por parte del Estado para el trabajador, pero también, para el empleador.

El desarrollo e invocación del principio *in dubio pro trabajador*, busca además, la corrección del eventual desequilibrio y desigualdad jurídica existentes en la relación entre las partes en conflicto, es decir, empleador y empresa, al no darse un mayor cumplimiento en lo dispuesto en el derecho laboral, cuando se desconocen los derechos de los empleados por la misma subordinación económica como jurídica que les imprime cierta orientación protectora por parte del Estado (pero donde se otorga mayor importancia al análisis de aceptación de la empresa, mas no cuando la situación sugiere lo contrario), es decir, cuando la empresa mantiene todo en orden y pese a ellos se otorga la favorabilidad en el análisis como en las decisiones, conceptos y sentencias judiciales hacia el trabajador.

Dado el contexto social y económico de las partes en conflicto, donde el trabajador es visto como la parte débil y necesitada de protección, mientras que el empleador es la parte poderosa dentro del litigio, existe la tendencia a salvaguardar prioritariamente los intereses del primero. Siendo esta situación una de las principales razones por las cuales se invierte el sentido del principio de igualdad, para transformarse en una desigualdad a favor del trabajador (Meza, 2017, p. 201).

El origen protector del Estado hacia el trabajador, es favorecido además por organismos internacionales como la OIT y quienes velan por la defensa de los derechos humanos, sin dejar de lado que a nivel local, las Altas Cortes reiteradamente se han pronunciado por eventuales vulneraciones de la cual son objeto las personas en desarrollo de actividades dentro de una organización empresarial, recordando que es necesario asumir un

carácter garantista a través de principios como el *in dubio pro trabajador*, pero a nuestro juicio, esto propone una “*desfavorabilidad*” para la empresa en materia jurídica como económica, incluso social, dadas las implicaciones generadas por sus decisiones, específicamente cuando no se generan análisis amplios que puedan demostrar el cumplimiento cabal de las empresas frente a lo dispuesto en el derecho laboral.

El principio *in dubio pro operario*, se ha venido constituyendo en los últimos años, en un tema de interés para los empresarios como para el sistema judicial colombiano, en el entendido, que busca emitir conceptos basados en la razonabilidad como en el acervo probatorio suficiente para evitar que se tengan sesgos garantistas inclinados hacia el trabajador, dado el respaldo constitucional que ha alcanzado el derecho laboral, siendo ello un aspecto superior que resalta el compromiso del sistema judicial en el país, frente a la importancia de garantizar los derechos de los trabajadores como una manera de demostrar su protección.

Existe en este caso, un aspecto a tener en cuenta, la garantía de “*justicia material*” soportada en las acciones del sistema judicial, ha hecho que el juez demuestre bajo argumentos válidos, la necesidad de garantizar que exista una interpretación jurídica como de estudio de cláusulas o decisiones basadas en ambigüedades frente a dudas razonables, y evitar que se generen fallos improcedentes, que en la mayoría de los casos se direcciona hacia la propia empresa, por la necesidad misma de mostrar validez normativa con una mayor estabilidad laboral, con remuneraciones justas y un acceso garantista de “*salud social*”.

Es de tenerse en cuenta en este caso que, esa garantía judicial para el trabajador se soporta en decisiones constitucionales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 superior en lo referente a temas como la primacía de la realidad por la misma vulnerabilidad de la cual suele ser objeto el trabajador, basados en la desigualdad jurídica, el

desconocimiento técnico y jurídico del empleado, que lo limita frente a las acciones empresariales por interpretaciones equivocadas de la norma.

Aquí, el principio *in dubio pro trabajador*, busca precisamente ese restablecimiento judicial de sus derechos, generando un mayor equilibrio jurídico, disminuyendo las brechas de acceso al sistema de administración de justicia en cumplimiento de las condiciones de igualdad sustancial, evitando la presencia de ambigüedades que puedan generar dudas interpretativas que puedan llegar a un mayor desconocimiento de los derechos laborales.

El proceso de aplicación del “*in dubio*”, llamémosle “sobre normas”, se desarrolla en un ámbito estrictamente positivo. Toma como premisa la subsunción del hecho concreto o verdad real en el supuesto de la norma a aplicar. El problema surge cuando, dentro de la estructura lógica de la norma, la determinación de la consecuencia de la norma no es clara. Entonces, es cuando opera el “*in dubio, sobre normas*”. Por su parte el “*in dubio, sobre hechos*” respondería a un proceso de aplicación distinto. El problema aparece en la subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma. Aquél no encaja perfectamente en éste (Herrera, 1991, p. 44-45).

Adicionalmente, la evolución del principio *in dubio pro trabajador*, ha alcanzado un reconocimiento constitucional, toda vez que la Corte Constitucional, respalda su desarrollo mediante un bloque de jurídico que le imprime cierta jerarquía frente a la ley ordinaria, soportado exclusivamente en lo definido constitucionalmente en el artículo 53 en lo relativo al derecho laboral, de manera específica lo relacionado al principio de favorabilidad como de protección del empleado.

Y es que, además del rango jurídico (constitucional) que respalda dicha protección y defensa de los derechos laborales del trabajador frente a dudas razonables, lo que implica el deber de dar aplicación a cada criterio interpretativo de obligatoria observancia para el sistema judicial: jueces, tribunales y demás entes que cumplen la función hermenéutica en materia laboral. En el caso de los jueces, la labor fundamental se centra en el estudio de la situación en materia interpretativa, hallando solución a los diversos conflictos suscitados en el campo laboral, en este caso, buscando que la base explicativa se centre en favorecer al empleado por encontrar que subsisten escritos razonables que podrían poner en duda los conceptos y criterios jurídicos como los expuestos por las partes, pues el ignorar este aspecto, se puede interpretar como un aspecto vulnerante al debido proceso como garantía protectora de los derechos de los trabajadores.

La actuación de los principios propios o esenciales del derecho procesal del trabajo, no tiene por finalidad procurar una sentencia favorable para el trabajador, sino dotar a este de un conjunto de prerrogativas y herramientas capaces de equiparar las posibilidades del empleador dentro del proceso, para llegar a la verdad. (Gauthier, 2013, p. 177).

Para los tribunales, el tema resulta complejo en la medida que, en instancias superiores, el desarrollo del principio *in dubio pro trabajador*, establece la necesidad misma de llevar a cabo una revisión juiciosa de las decisiones judiciales que (previamente) pudieron haber omitido el carácter protector de las normas y principio laborales, siendo incluso, una tarea compartida con las autoridades administrativas como el propio Ministerio del Trabajo como aquellas organizaciones que cumplen la función de investigación, vigilancia y control,

de manera que se haga exigible tanto la interpretación normativa, contractual, como de los reglamentos vigentes a la fecha dentro de las empresas.

Es necesario entender que, en dicho proceso interpretativo, se presentan posiciones, opiniones y disposiciones ambiguas que sugieren una mayor profundización para garantizar la mayor favorabilidad a los intereses de los empleados, más aún cuando el estudio admite interpretaciones razonables diversas debido que se incluyen entre otros aspectos, los reglamentos internos de trabajo, cláusulas de orden contractual, así como precedentes jurisprudenciales que se han constituido en una base interpretativa previa.

En desarrollo de este tipo de procesos, se hace exigible en principio, por la misma ambigüedad jurídica que tienen criterios objetivos soportados en dudas legítimas frente al alcance jurídico, reforzando el carácter protector del derecho laboral, disminuyendo además la incertidumbre o duda jurídica cuya interpretación no afecte la posición misma del empleado, contribuyendo a su bienestar y plena defensa.

De igual manera, ese reconocimiento constitucional aporta al fortalecimiento jurídico del derecho laboral, buscando que el análisis que emane de dicha interpretación no genere desequilibrios pese a que existan ambigüedades, de manera que, se obtengan conceptos favorables para el trabajador como ha sido la constante, y, pese a las contradicciones que puedan surgir por la misma capacidad jurídica, técnica y económica del empresario, aun cuando se debería generar una mayor revisión a fin de lograr acuerdos satisfactorios que no afecten el patrimonio de las empresas.

Este principio *in dubio pro trabajador*, afianza aún más la necesidad de estudiar e invocar jurídicamente la figura, de manera que ello disminuya las desigualdades propias de la relación laboral, entendiendo que el trabajo es un derecho fundamental que exige de la protección del Estado a través de la consolidación de un sistema jurídico específico, orientado

por principios de equidad y justicia material, que dignifican a la persona en su ambiente laboral donde el actuar jurídico, como legislativo, favorecen y aseguran las condiciones idóneas sobre las cuales se desarrollan las actividades entre las personas y los empresarios.

Mediando desigualdad real, económica y social y, en consecuencia, negocial entre trabajador y patrono, la constitución restringe y proscribe la igualdad formal en los sujetos de la relación laboral cuando ésta afecta los derechos del trabajador. Dentro de este principio de irrenunciabilidad de beneficios, se proscribe transigir y conciliar, o disponer por renuncia, por derechos ciertos e indiscutibles (Villegas, 2002, p. 12-13).

Esa evolución del principio *in dubio pro trabajador*, se fundamenta además en la jurisprudencia nacional, asumiendo dicho principio como un criterio interpretativo en el campo laboral, siendo prueba de ello, la consolidación de la Sentencia SU-221 de 2024 de la H. Corte Constitucional, cuyo concepto reafirma la necesidad de evaluar la situación demandada por eventuales dudas razonables donde las autoridades administrativas como judiciales, tienen la obligación de invocar el principio, seleccionando la mejor opción, o por lo menos, la que pretenda la protección de los derechos del trabajador, tal como lo ha establecido la Constitución Política de 1991 y donde se asume que su aplicación es imperativa antes que opcional, incluso frente a ambigüedades de orden jurídico.

Además, la evolución del citado principio, ha logrado que haya una mayor aplicabilidad a las cláusulas contractuales y convencionales, pactos sindicales y reglamentos internos de trabajo ante dudas razonables, las cuales, han demandado una mayor hermenéutica, ya que anteriormente se contaba con un análisis jurídico - laboral, sin tener en

cuenta lo dispuesto por las Altas Cortes, dada la ambigüedad existente por cuanto a que algunas normas no consiguen ser concluyentes.

Con la evolución normativa, se han logrado avances significativos que han favorecido ampliamente los intereses de los trabajadores afectados, aun cuando se cree importante que, para seguir avanzando, debe de estudiarse la favorabilidad igualmente para las empresas, dadas las implicaciones económicas como sancionatorias por la misma favorabilidad que suele brindarse al empleado por la misma confusión normativa como por la ausencia de argumentos y protocolos, que en su momento, pueden ser integrados a la discusión antes que tomar acciones a manera de sanción por incumplimientos, garantizando así, la justicia material frente a las diversas inequidades en el campo laboral.

En consecuencia, tal y como lo establece la H. Corte Constitucional (2025) en sentencia T-291, el principio de favorabilidad e “*in dubio pro operario*” exige la concurrencia de dos presupuestos: en primer lugar, la existencia de una duda seria, objetiva y jurídicamente sustentada que obligue a optar entre dos o más interpretaciones plausibles; y, en segundo término, que tales interpretaciones resulten efectivamente aplicables al caso concreto, esto es, que correspondan a los supuestos fácticos previstos en las normas cuya interpretación se debate.

La aplicabilidad del principio *in dubio pro trabajador*, tiene cierta practicidad en cuanto interpreta jurídicamente todos y cada uno de los procedimientos sobre los cuales alcanza su desarrollo, y donde el juez tiene la obligación de optar por aquella que ampare mucho más los derechos de los trabajadores en casos concretos como pensiones, indemnizaciones, estabilidad laboral, evitando que llegue a presentarse la ambigüedad legal, donde expresamente se puede ver perjudicado.

A su vez, es de tener en cuenta que dicho principio suele articularse con condiciones que les proporcionan mayor favorabilidad a los intereses de los empleados, formando un “compendio” constitucional (protector), que orienta cada actuación judicial, basado desde luego en dudas razonables objetivas y serias que no da lugar a dudas probatorias o interpretaciones injustificadas y voluntaristas desvirtuando el verdadero sentido interpretativo de la norma.

El principio está consolidado como un mecanismo jurídico protector de los derechos e intereses de los trabajadores frente a las pretensiones y decisiones de los empresarios, en cuanto los empodera, siendo una herramienta jurídica que les ayuda a enfrentarse a procesos judiciales basados en una hermenéutica desfavorable, obligando al sistema judicial en principio, a ampararlo a través de una justicia laboral idónea y oportuna, donde los jueces están llamados a actuar como entes garantistas de los derechos a través de la corrección de las inequidades entre las partes en conflicto, como recurso de disminución de las diferencias.

La naturaleza del principio *in dubio pro trabajador*, crea la necesidad de fortalecer el sistema jurídico como el bloque de constitucionalidad, no sólo desde la perspectiva de afectación de los derechos de los trabajadores, sino que se hace necesaria la pertinencia de ahondar en la eventual afectación por fallos y sentencias, de los intereses de las mismas empresas, pues ello acarrea sanciones económicas y disciplinarias que deterioran la imagen institucional, la confianza de los grupos de interés, así como la capacidad competitiva y de crecimiento.

Dentro de la gama de principios en el régimen laboral y del derecho laboral, surge el *in dubio pro operario* como un elemento central de favorabilidad hacia el trabajador y como principio de regulación de las relaciones asimétricas en el trabajo. Su definición

comprende en la doctrina como aquel elemento jurídico que opera en relación a un proceso de interpretación de varias normas para un mismo hecho, y, por ende, en términos lógicos del derecho, todas las interpretaciones igualmente válidas y sólidas de manera objetiva y fáctica, lo que hace emerger el componente de duda en el operador de justicia, cuyo resultado y elección debe propender por beneficiar al trabajador (Villamil, 2025, p. 50).

En el ambiente contractual, las diferencias entre las partes suele ser un tema de nunca acabar, y pese a que el sistema jurídico ha definido sistemas y procedimientos de importante aplicabilidad, lo cierto es que siguen presentándose casos de desigualdad material por dudas razonables que requieren de la intervención judicial, y tratar de amparar los derechos e intereses de las partes, en especial de los trabajadores, que gracias al desarrollo del principio *in dubio pro trabajador*, logra dirimir conflictos que pueden resultar engorrosos y costosos para la empresa, afectando su estabilidad financiera como comercial.

En este punto, se observa el interés y compromiso del Estado para con el ambiente laboral en Colombia, pues es a través de sus lineamientos y sistemas jurídicos, que se amparan constitucionalmente en los derechos que le han sido reconocidos a cada una de las partes en conflicto, especialmente cuando se presentan casos de ambigüedades en materia judicial que requieren además de una mayor capacitación de quienes hacen parte de las empresas, evitando afectaciones económicas, jurídicas y sancionatorias significativas.

Es importante en este caso, que se tenga un mayor reconocimiento material del principio *in dubio pro trabajador*, evitando debilidades estructurales del empleado hacia la empresa y viceversa, logrando un mayor reconocimiento jurídico como interpretativo cuando existan normas que admitan dudas razonables que sugieren de resoluciones inmediatas,

especialmente en temas como las cláusulas contractuales, convenciones colectivas y reglamentos internos de trabajo.

A su vez, es importante tener en un mayor conocimiento sobre los límites que sugieren la aplicabilidad del principio en eventos de amplia ambigüedad interpretativa de la norma, pues hay que tomar en cuenta que esta figura no se aplica a dudas probatorias sino a dudas razonables y jurídicamente soportadas, cuyo desarrollo debe resolverse sobre normas existentes y no para generar nuevos sistemas jurídicos.

(...) pero adviértase que la consecución de tal igualdad para nada desdibuja el derecho a la tutela judicial efectiva que debe garantizarse, por igual, a empresarios y trabajadores: el derecho, en suma, a obtener la tutela de tribunales imparciales para la defensa de sus derechos e intereses, sin que se provoque indefensión, el derecho a la defensa, a ser oído, el derecho a ser informados del contenido de los autos, el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes, el derecho incluso a la “presunción de inocencia” (exportado, valga la expresión, del ámbito procesal penal a la generalidad de los procesos), y el derecho a beneficiarse de un sistema de recursos ordinarios y extraordinarios acudiendo para ello a los órganos que estructuran la pirámide judicial (Sagardoy, 1997, p. 828).

Es de reconocerse que el desarrollo del principio, ha sido ampliamente favorecedor para el empleado por su mismo carácter protector, propio del derecho laboral en Colombia, cuya aplicación ha permitido el empoderamiento del trabajador cuando se demuestran inequidades o interpretaciones discordantes, que requieren de un mayor análisis y

razonamiento como parte de la dignificación humana como por el respeto por el derecho a tener un trabajo estable, seguro y acorde con las capacidades de las personas.

Al existir, un mandato constitucional de proteger al trabajador como sujeto vulnerable, el principio in dubio pro trabajador, debe asumirse como un instrumento de equilibrio en desarrollo de todas y cada una de las relaciones laborales, aportando al equilibrio en las condiciones laborales, buscando que esa relación jurídica establecida entre las partes, se convierta en un contrapeso que limita el poder de las organizaciones, obligándola a dar cumplimiento a las disposiciones normativas como a la búsqueda de una perspectiva de equidad, buscando un restablecimiento de las condiciones de equivalencia en casos de afectación de los derechos laborales.

**IDENTIFICACIÓN LEGAL, CONSTITUCIONAL, DOCTRINAL Y
JURISPRUDENCIAL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO *IN DUBIO PRO*
*TRABAJADOR EN COLOMBIA***

El desarrollo del principio *in dubio pro trabajador* en Colombia, ha permitido de alguna forma, reconocer que, desde la misma Constitución Política de 1991, se han venido fortaleciendo las acciones en torno a la defensa, protección y garantía de los derechos humanos, entre ellos el trabajo, entendiendo que a través de éste la sociedad ha logrado resolver dudas frente a aquellas acciones que afectan al empleado por el simple hecho de considerarlo la parte débil dentro de la relación laboral, pudiendo a través de un análisis interpretativo, resolver una situación que en la mayoría de los casos, suele beneficiar a las personas pero no a las empresas como tal.

Ese desarrollo robusto, infiere el estudio constitucional del derecho laboral, dando pie a un reconocimiento expreso tal como se evidencia en el artículo 53 cuando se establece que siempre se deberá observar la situación que le proporcione mayor favorabilidad al trabajador cuando subsistan dudas razonables referentes a la aplicación del análisis de las fuentes formales propias del derecho.

Un aspecto que tiene un sustento en las normas que regulan dichas actuaciones, constituyéndose en las bases de consulta e interpretación frente a dudas razonables, instando a las partes a ampliar su conocimiento, pero de igual forma al sistema judicial para que el operador judicial competente juzgue y actúe en derecho, fundado en el carácter protector del derecho laboral en Colombia, reconociendo los derechos afectados.

Ello supone una mayor importancia constitucional como norma de normas, donde además de reforzar ese Estado Social de Derecho, garantice condiciones dignas y justas para los empleados en desarrollo de sus actividades, logrando una mayor obligatoriedad de todo el

sistema judicial a través de sus operadores judiciales, para que logren una mayor aplicación de cada criterio en el factor decisonal.

En Colombia, la integración de los derechos humanos no es meramente nominal gracias a la figura del Bloque de Constitucionalidad, desarrollado jurisprudencialmente desde la Sentencia C-225 de 1995. Esta doctrina establece que los tratados internacionales ratificados por el Estado, que reconocen derechos humanos y prohíben su limitación en estados de excepción, tienen rango constitucional y prevalecen en el orden interno, volviéndose de obligatorio cumplimiento y aplicación para todo administrador de justicia a nivel nacional.

Ese rango constitucional crea la necesidad de lograr que las decisiones contempladas en la Constitución Política colombiana predominen sobre las demás de carácter inferior que ha sido reguladas en materia laboral en este caso, cuyo complemento permite la solución oportuna a las diferencias y eventuales conflictos suscitados entre los trabajadores y los empresarios, aspectos que de igual forma se desarrollan en el Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionados con la favorabilidad como factor hermenéutico en casos de disyuntiva normativa en el campo del trabajo.

Hay que recordar, cómo el principio in dubio pro trabajador, se respalda tanto en la base constitucional como en todo un bloque jurídico que busca el amparo, defensa y protección del derecho fundamental del trabajo con todo lo que implica para el empleado y aún más para el sector empresarial, aun cuando se debe ser realistas en que, dicho desarrollo jurídico, se ha enfocado hacia la protección de los trabajadores pero desconociendo los eventuales daños para quienes generan los medios productivos en el país.

(...) encontramos entonces que el in dubio pro operario, sólo se invoca y aplica cuando al existir una única norma legal, esta admite varias interpretaciones posibles, caso en el cual el juzgador deberá aplicar, la interpretación más benéfica para el trabajador (...) (Lis y Jimenez, 2012, p. 30).

De manera concreta, el desarrollo del principio in dubio pro trabajador en la Constitución Política (1991) se observa en el artículo 53 superior, cuando se menciona la favorabilidad en el proceso hermenéutico y de aplicabilidad jurídica de los procedimientos y disposiciones, soportado en principios adicionales como la estabilidad en el empleo y la igualdad de oportunidades como una materialización formal del derecho.

Además, la aplicabilidad del principio como tal, encierra la necesidad de garantizar esa favorabilidad, más como un compromiso que por el ordenamiento mismo de la norma, dando cumplimiento al criterio constitucional (como fundamental) del derecho al trabajo expuesto en el artículo 25 de la Constitución Política del año 1991, donde se insta al Estado a procurar la garantía y protección del trabajador en condiciones proporcionadas y adecuadas a la norma.

Una de las notas distintivas de la Constitución Política de Colombia de 1991, según lo manifiesta Hernandez (2016) radica en la especial relevancia que otorga al trabajo como valor fundamental y a la protección de los derechos de los trabajadores. Desde la premisa de que el trabajo constituye una expresión de la dignidad humana y un medio legítimo para la subsistencia, la Constitución establece un conjunto de derechos y principios orientados a garantizar su efectividad, protección y plena realización en el ámbito de las relaciones laborales. En igual sentido, el mismo autor (2016), al reiterar lo dispuesto por la norma superior, destaca que el artículo 25 superior consagra el trabajo como un derecho y una

obligación social, reconociéndole, en todas sus modalidades, una especial protección por parte del Estado. Asimismo, establece que toda persona tiene derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas.

Precisamente en el país se ha venido cuestionando desde hace mucho tiempo el tema de la legalidad, buscando que cada actuación judicial, esté fundamentada en un ejercicio legítimo como eje central de la acción de los jueces, tal como se establece en el artículo 230 de la Constitución Política, donde se le somete a un cumplimiento estricto de la norma como recurso de compromiso y legalidad tal como sucede en caso donde se requiere de la aplicación del principio *in dubio pro trabajador*.

En este caso, el principio de legalidad es fundamental para el juez en la medida que debe actuar en derecho y fundado en lo dispuesto en la norma como una fuente autónoma, aunque ello esté supeditado a la principal fuente como cada uno de los principios que orientan la actividad laboral como jurídica, así, como sucede con el principio *in dubio pro trabajador* donde la interpretación exhaustiva de la norma, se constituye en un punto de modulación y favorabilidad hacia el trabajador, cuya condición está dada por la seriedad y objetividad con que se interpreta la norma base, a favor de una justicia material.

En Colombia la legalidad es quizás, en la teoría y la práctica, el principio de mayor aplicabilidad, como quiera que el artículo 230 de la Constitución Nacional así lo consagra para limitar al operador de justicia. En razón de este, en el derecho colombiano puede existir el desarrollo de los principios de favorabilidad e *in dubio pro operario* (Barona, 2010, p. 254).

Este hecho marca un antes y un después en materia judicial, especialmente porque el principio *in dubio pro trabajador* se define por su carácter hermenéutico entre varias disposiciones jurídicas, llevándolo a elegir la que mayor ventaja tiene para el trabajador frente a una duda razonable que requiere de un estudio profundo de la norma, demostrando la obligatoriedad en su aplicación.

Un principio que además de ser sustancial consideramos que puede denominarse también formal, precisamente por las implicaciones procesales que trae consigo; siempre protector por la defensa que hace de los derechos de los trabajadores para compensar de alguna manera, la inequidad entre empleados y empresarios, siendo una obligación jurídica para autoridades administrativas como para los jueces, en la medida que siempre deben brindar respuestas a favor del trabajador.

Como bien lo indica Meza (2017), la Corte Constitucional ha sostenido que, cuando surgen controversias en la aplicación o interpretación de las fuentes formales del derecho laboral, tanto las autoridades judiciales como las administrativas deben salvaguardar los derechos de los trabajadores y pensionados, los cuales cuentan con protección constitucional y revisten carácter inalienable e irrenunciable. Por ello, esta garantía constituye un límite a la autonomía interpretativa de los operadores jurídicos, en la medida en que, aun cuando una disposición admita varias interpretaciones razonables, deberá prevalecer aquella que ofrezca una mayor protección a los derechos laborales. Cualquier interpretación que desconozca este mandato resultaría contraria a la supremacía y fuerza normativa de la Constitución.

Una figura que implica igualmente la protección del trabajador gracias al reconocimiento de éste en materia laboral como la parte sensible y a partir de ello, definir mecanismos que busquen una mayor igualdad en las acciones y decisiones que le favorezcan

por una duda razonable que demanda una interpretación juiciosa por parte del juez y así, disminuir la brecha entre las partes, incluida la desigualdad material.

Por ello, trabajar sobre la protección del empleado mediante la interpretación de las normas, se advierte como el aporte más importante del sistema judicial, aun cuando ello implica, el deber de generar normas adicionales donde se equiparen las decisiones, pues suele ocurrir que son las PYMES las más afectadas por decisiones y sanciones administrativas y económicas que deterioran su desarrollo como operatividad.

El principio de favorabilidad, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (1991) y en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, según lo indica Villegas (2024) impone la obligación de aplicar la norma o interpretación que resulte más beneficiosa para el trabajador o pensionado cuando exista duda sobre cuál disposición o criterio jurídico debe regir un caso concreto. Este principio fue concebido como un mecanismo para resolver los conflictos que surgen ante la concurrencia de varias normas o interpretaciones igualmente vigentes y aplicables a una misma situación. En consecuencia, su observancia no depende de la discrecionalidad del operador jurídico, sino que constituye un mandato de obligatorio cumplimiento orientado a garantizar la protección efectiva de los derechos laborales.

En el orden normativo, referente al desarrollo del principio *in dubio pro trabajador*, el Código Sustantivo del Trabajo, ha sido claro en establecer en su artículo 2, referente a los principios que orientan la actividad laboral en Colombia, se hace un reconocimiento amplio asociado a la protección que debe rodear al empleado en su ambiente de trabajo, en la medida que el Estado lo ubica en una posición de gran debilidad dentro de la empresa, por lo que lo considera como parte importante dentro del análisis jurídico, al definir procedimientos,

acciones y sanciones por incumplimiento y desconocimiento de las normas aplicables cuando el trabajador se hallare en inferioridad de condiciones.

Un aspecto que se relaciona expresamente con lo dispuesto igualmente por el artículo 21¹ en cuanto a la interpretación que se debe generar ante dudas razonables que requieren de la integración normativa que lo justifica, permitiendo la resolución a los conflictos derivados dentro de la organización, cuyo soporte está dado precisamente en la hermenéutica jurídica en materia laboral que hace exigible la armonización con principios definidos desde la propia Constitución, que ubican en esencia, el favorecimiento normativo del empleado, equilibrando las desigualdades y emitiendo conceptos protectores que les garantice sus derechos, en especial los del trabajo y la igualdad material.

La Honorable Corte Suprema de Justicia, a través de su Sala de Casación Laboral, ha precisado en diversas providencias el alcance y contenido del principio objeto de estudio. Entre referidas decisiones se destacan la sentencia proferida el 26 de julio de 2011, radicado 39098, así como la del 15 de febrero de 2011, radicado 40662, en las cuales la Corporación desarrolló criterios fundamentales sobre su interpretación y aplicación, señalando que:

(...) el principio in dubio pro operario, se presenta cuando frente **a una misma norma laboral** surgen **varias interpretaciones sensatas**, la cual implica la escogencia del ejercicio hermenéutico que más le favorezca al trabajador. Además, Tiene como particularidades las siguientes: (i) su aplicación se restringe para aquellos eventos en que nazca en el juez una duda en la interpretación, es decir, si para él no existe, así la norma permita otras interpretaciones, no es obligatorio su empleo; (ii) los jueces no están obligados en todos los casos a acoger como correctas las interpretaciones que de

¹ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 21. Normas más favorables. “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

las normas propongan las partes, tanto demandante como demandado, y (iii) no se hace extensivo a los casos en que al juzgador pueda surgirle incertidumbre respecto de la valoración de una prueba, esto es, la que resulta de defecto o insuficiencia en la prueba de los hechos, dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social consagra la potestad de los jueces de formar libremente su convencimiento y no los sujeta a una tarifa legal de prueba. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicado No. 40662, 2011).

Lo anterior, implica que esos beneficios otorgados por el Estado a través de sus entes legislativos como de las normas existentes, den al principio in dubio pro trabajador, el carácter prevalente al reconocer acciones que tienden a ampliar la protección de éste en su ambiente de trabajo, y no se trata en sentido estricto a elegir una de las regulaciones sobre las otras, sino que se determine la que mayor amparo refleja para el trabajador, apoyados desde luego en el desarrollo de una interpretación jurídica gracias a que admite una hermenéutica razonable por dudas existentes, instando al juez a elegir según los beneficios otorgados a la persona afectada.

Esto, además suele verse como una responsabilidad frente a criterios interpretativos, no como una facultad discrecional, sino que la tarea va mucho más allá, es decir, el cumplimiento del deber constitucional y normativo, por cuanto subsisten sistemas como el Código Sustantivo del Trabajo, leyes especiales, las normas convencionales e incluso los reglamentos internos y las políticas y disposiciones empresariales de trabajo que lo contemplan.

La Constitución así se puede comprender como un texto vivo, el cual busca ser actualizado e interpretado conforme a las dinámicas y realidades vistas en la cotidianidad y las circunstancias particulares de las personas y demás actores que interactúan en medio del contrato social. La actualización, vía reforma constitucional, le compete exclusivamente al poder legislativo; de otra parte, la interpretación, vía sentencia o precedente judicial, reposa por lo general en el poder judicial, desde el que se puede reconocer una participación destacada de la Corte Constitucional. (Jaramillo, 2012, citado por Almanza, 2021, p. 19).

Suele ocurrir en muchos de los casos que, el trabajador motivado por la no invocación del principio *in dubio pro operario*, busca renunciar a los derechos que le han sido otorgados ya por la Constitución Política (1991) como por aquellos que se integran en el Código Sustantivo del Trabajo, desconociendo que precisamente, el tema se encuentra regulado, lo que a futuro le permitiría beneficiarse ante contradicciones y desarrollo de procesos judiciales.

Dicho principio de irrenunciabilidad² de los derechos de orden laboral, se constituye como la base sobre la cual se enfocan esfuerzos, acciones y disposiciones por parte del Estado, como un mecanismo protector frente a las acciones del sector empresarial en el país, evitando a su vez, abusos, presiones y desconocimiento mismo de sus derechos, lo cual, obliga a los trabajadores a exigir la garantía de los mismos mediante un conocimiento más amplio de ellos, evitando aceptar condiciones que les disminuya el desarrollo de sus actividades y salarios, o incluso, aceptar nuevas condiciones y firmar cláusulas que los limita, violando (por llamarlo de alguna manera) el principio de irrenunciabilidad en derechos como

² La irrenunciabilidad también se consagra a nivel legal en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo cuando nos indica: ‘Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley’’. (Barona, 2010, p. 260)

su seguridad social, vacaciones, salarios, horas extras, recargos, e incluso indemnizaciones en caso que se generen despidos.

La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato (Corte Constitucional, Sentencia C-555/94, 1994).

Ante la prestación efectiva del trabajo, el empleado tiene la oportunidad de invocar el principio *in dubio pro trabajador* cuando se tengan evidencias de eventuales decisiones empresariales y judiciales que pudieran disminuirlo o limitarlo, desconociendo en absoluto, la existencia de normas y disposiciones favorecedoras frente a sus pretensiones e intereses, todas basadas en los principios constitucionales y disposiciones normativas que desarrollan el carácter protector del Estado.

Incluso desde las mismas Cortes se han emitido pronunciamientos concretos que reconocen la importancia del principio *in dubio pro operario* en el contexto colombiano, observando además la evolución de dicha figura jurídica como factor interpretativo de obligatorio cumplimiento, que suele invocarse en circunstancias diversas relacionadas con el entorno laboral de los trabajadores.

Aspectos que igualmente se han venido analizando por las Altas Cortes en Colombia, como parte de la respuesta institucional del Estado frente a las divergencias surgidas en

desarrollo de la actividad laboral, caracterizada además por conflictos asociados a actividades, mecanismos y protocolos que requieren de mayor atención por parte del sector empresarial, incluso porque desde el desarrollo del principio *in dubio pro operario*, han sido quizá las más afectadas debido a que no se contemplan mecanismos que les permita una mayor defensa antes las pretensiones de los trabajadores.

Aparte de lo anterior, tal principio carece del alcance que le atribuye el impugnante, por cuanto dicha regla interpretativa consiste en que cuando existan dudas fundadas en el entendimiento de una norma, esto es, cuando el operador jurídico encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al asunto debatido dos o más intelecciones del precepto, debe acoger aquella que más beneficie al trabajador (...) pero siempre que la disparidad de interpretaciones resulte de la comprensión que el mismo fallador considere posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las específicas o propias del Derecho Laboral. En consecuencia, la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, pero no la que, para un propósito determinado, se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado el proceso (Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral No. 1, Sentencia SL-1084/20, 2020).

El desarrollo y aplicabilidad misma del principio supone, además, la necesidad de interpretarlo como una herramienta automática que implica una interpretación juiciosa ante

una duda razonable, basados en análisis jurídicos soportados en las normas existentes, a fin de dirimir conflictos suscitados entre trabajadores y empleadores, siendo lo más objetivos posibles al emitir conceptos válidos, razonables y ajustados al derecho.

Esto implica además que, se haga una aplicación consistente del sistema jurídico, basados en reglas generales de interpretación del derecho, inclinados hacia aquella que favorezca la protección del trabajador como de sus propios derechos, evitando desde luego que surjan opiniones y decisiones subjetivas de orden procesal, sino que, por el contrario, se definan parámetros hermenéuticos de la norma, definiendo la validez de la sentencia como la protección de los derechos de los trabajadores.

Aunque podría argumentarse que la ineficacia no puede deslindarse del reintegro, para efectos de aplicar la prescripción, lo cierto es que en este caso es latente la aplicación del principio de favorabilidad (arts. 53 CN y 21 CST); dicha institución jurídica se encuentra llamada a operar [...] ante la duda en la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, vale decir, cuando se enfrentan disposiciones coexistentes aparentemente contradictorias que regulen el tema, eventualidad en la que el juzgador ha de aplicar la que más convenga a los intereses del trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral No. 4, Sentencia SL-742/20, 2020).

El desarrollo del principio *in dubio pro trabajador* en Colombia, ha ido alcanzado gran importancia, toda vez que, se asume como una condición ampliamente beneficiosa para la protección de los derechos del trabajador, contemplado igualmente en la Constitución Política de 1991 como también en el Código Sustantivo del Trabajo, en la jurisprudencia y en la

doctrina, siendo fundamentales para alcanzar un carácter interpretativo frente a las dudas razonables existentes por situaciones diversas generadas en desarrollo de las actividades laborales.

Esa favorabilidad surge de la necesidad misma de mantener bajo toda circunstancia, las condiciones laborales del trabajador, esas mismas que fueron formalmente reconocidas por la norma, especialmente porque se asumen como de carácter protector por la necesidad misma que se tiene de amparar los derechos de los trabajadores incluso cuando surgen condiciones que podrían inestabilizar la relación entre las partes.

A su vez, se debe tener presente que, no precisamente las condiciones deben estar formalizadas, pues tácitamente se reconocen como un beneficio asumido desde el momento mismo en que se inicia la relación laboral, pero al existir ciertos incumplimientos, se hace necesaria la invocación y aplicación, buscando precisamente la favorabilidad de la norma frente a las dudas razonables existentes, buscando una interpretación juiciosa de las normas, y las condiciones a fin de emitir decisiones y fallos legítimos.

El principio de la condición más beneficiosa conforme lo indica la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral No. 4 (2020) en Sentencia SL-1945/20, constituye una excepción al principio de retrospectividad de la ley y encuentra aplicación, principalmente, en aquellos eventos en los que se presenta un tránsito legislativo. En tales casos, permite acudir a la norma inmediatamente anterior a la vigente al momento de ocurrir el hecho que da origen al derecho, siempre y cuando no exista un régimen de transición, pues, de existir, la controversia quedaría resuelta por la propia coexistencia entre la normativa anterior y la nueva (por obvias razones). Ahora bien, este principio no protege meras expectativas, ya que estas pueden ser modificadas por el legislador; por el contrario, ampara a quienes, sin haber consolidado todavía un derecho adquirido, se encuentran en una situación

jurídica muy específica que les otorga una expectativa “legítima”, como ocurre cuando una persona ha cumplido integralmente los requisitos exigidos por la norma derogada, aunque el reconocimiento del derecho aún no se haya producido. En resumidas cuentas, la Corte indica que su finalidad es preservar la confianza legítima de los ciudadanos frente a los cambios normativos introducidos por el legislador.

Cada una de estas características del principio in dubio pro trabajador, condicionan la actividad laboral establecida en muchas empresas, en cumplimiento de lo dispuesto en las sentencias de nuestras Altas Cortes, constituyéndose en la base para emitir conceptos o generar una hermenéutica objetiva en temas diversos propios del derecho laboral, y que pueden evitar tanto la afectación misma de los derechos de los trabajadores como el desarrollo de procesos judiciales engorrosos donde alguna de las partes lleva “la peor parte”.

Es importante destacar que, la favorabilidad difiere del principio in dubio pro trabajador en cuanto el primero se aplica cuando existen diversas normas o disposiciones sobre un tema laboral en particular, que obligan al juez a tener en cuenta la que mayor favorabilidad presenta para el empleado, fundamentado en el artículo 53 de la carta política del año 1991, cuya aplicación (como reiteradamente se ha hecho saber en párrafos anteriores), se encuentra en las distintas leyes, decretos e incluso convenciones colectivas.

Mientras que el principio in dubio pro trabajador, toma en cuenta una única norma frente a dudas razonables existiendo una ambigüedad, permitiendo una interpretación que incluso, es objeto de cuestionamiento dado que busca el beneficio del trabajador, aunque tiene el mismo soporte del artículo 53 de la Constitución Política (1991) que cuando se habla del principio de favorabilidad. Así las cosas:

Se parte entonces del presupuesto de la coexistencia de varias normas laborales vigentes que regulan una misma situación en forma diferente, evento en el cual habrá de aplicarse la norma que resulte más benéfica para el trabajador. Dicho principio difiere del “in dubio pro operario”, según el cual toda duda ha de resolverse en favor del trabajador; porque en este caso tan sólo existe un precepto que reglamenta la situación que va a evaluarse, y como admite distintas interpretaciones, se ordena prohiar la que resulte más favorable al trabajador (Corte Constitucional, Sentencia C-168/95, 1995).

**CONCEPTO DE PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN COLOMBIA Y
ANÁLISIS DEL RIESGO ECONÓMICO FRENTE AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO
TRABAJADOR DESDE UNA APRECIACIÓN PERSONAL**

Como se ha venido observando, el principio in dubio pro operario se enfoca en la protección del trabajador por que centra su aplicación en la generación de un equilibrio en los casos de conflicto entre partes, sin embargo, resulta indispensable conocer y estudiar el concepto de micro, pequeña y mediana empresa “MiPymes”, puesto que estas nacen según lo dispone por el H. Consejo de Estado en sentencia 40743 de 2012, de la siguiente manera:

GENERACIÓN DE MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA - Intervención
del Estado / MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA - MiPymes

(...)

La Constitución política en el artículo 333 reconoce los derechos a la libertad económica y a la iniciativa privada siempre y cuando su ejercicio no contravenga el bien común. De esta forma, sólo al legislador le es posible condicionar la actividad económica con la expedición de permisos o autorizaciones, existiendo una clara reserva legal y un evidente límite para la actividad de la rama administrativa del poder público. Así mismo, la posibilidad de hacer uso de las garantías reconocidas supone la asunción de responsabilidades, no sólo frente a otros individuos sino ante la colectividad. De allí, que al igual que la propiedad, estos derechos tengan una función social y ecológica que les es consustancial y que se traduce en el cumplimiento de las obligaciones que la ley fija para hacer compatible los intereses privados con los públicos siendo, en caso de contradicción, prevalentes sólo los últimos (...) La anterior disposición sólo puede entenderse si se lee conjuntamente con lo dispuesto en

el artículo 334 de la Constitución, toda vez que la regulación de la denominada libertad económica es una concreción de la función de dirección general de la economía confiada al Estado. Se reconoce así una habilitación constitucional para que los poderes públicos intervengan en la producción, distribución, utilización y consumo de los bienes y servicios. La intervención económica entonces se manifiesta en el ejercicio de competencias que son a su vez instrumentos mediante los cuales se consigue el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes y la distribución equitativa de las oportunidades. (Consejo de Estado, Sentencia 40743/12, 2012).

Comoquiera que el origen de las MiPymes es constitucional, la profundización en estos conceptos resulta indispensable para determinar el impacto que estas empresas tienen dentro de la economía nacional, es por ello, que luego de conocer el fundamento constitucional reconocido y resaltado por la citada Corte (Consejo de Estado), se realiza la revisión de la Ley 590 del 2000 la cual dentro de su articulado y como objetivo de la norma busca impulsar las micro, pequeñas y medianas empresas, así como contribuir en su desarrollo y generar condiciones para que puedan llevar a cabo las actividades comerciales, pues por medio de estas acciones se genera empleo y se mueve la economía colombiana, por otro lado, en el artículo 2 de la norma en cita se encuentra la definición de MiPymes:

Para todos los efectos, se entiende por micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana (Ley 590, Artículo 2, 2000).

En ese orden, si se entiende que las MiPymes son unidades encargadas de realizar actividades comerciales de diferente naturaleza según cada caso, resulta importante entender el impacto que estas empresas tienen en la economía colombiana, al respecto, el centro de pensamiento económico “ANIF” (2020) dice:

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) juegan un papel fundamental en la economía colombiana. Las MiPymes representan más del 99% de las empresas del país, generan aproximadamente 79% del empleo y aportan 40% al Producto Interno Bruto (PIB). Este tipo de empresas le añaden dinamismo a una economía al contribuir con la competencia, estimular la circulación interna de recursos e incentivar el emprendimiento.

(...)

En Colombia se debe buscar maneras de impulsar el crecimiento en las MiPymes. Si bien más del 90% de las firmas colombianas son microempresas, son las pequeñas y medianas (Pymes) las que aportan 65% del empleo y 35% del PIB. Por ese motivo, en este Comentario Económico vamos a hacer un recuento del panorama al que se enfrentaron las Pymes en Colombia durante la pandemia y analizar el esfuerzo del Gobierno por mitigar el impacto económico. Además, vamos a revisar los avances en la adopción de herramientas digitales, ya que este es un posible mecanismo para impulsar su crecimiento. Por último, haremos un breve énfasis en el sector de la construcción, donde las Pymes tienen una mayor representatividad (ANIF, 2020).

Al realizar una interpretación del verdadero impacto económico que tienen estas empresas en el desarrollo productivo de Colombia, es posible inferir la importancia de cuidar

y generar acciones que propendan por mantener a las MiPymes en funcionamiento en el mercado nacional, ya que, es fundamental para el correcto desarrollo interno debido al gran aporte y el alto porcentaje que estas empresas tienen en la generación de empleo, el gran número de empresas existentes en estas modalidades y el aporte al PIB.

Siendo lo anterior fundamento para poder establecer la relación que tiene el desarrollo del principio *in dubio pro operario* y las instancias judiciales de imposible cumplimiento que dan como resultado una afectación directa a la economía nacional, pérdida de empleo e incapacidad de sostenibilidad de las MiPymes.

Por todo lo anterior, parte del análisis del principio *in dubio pro trabajador* debe abordarse desde una perspectiva integral que permita comprender no únicamente su función protectora dentro del derecho laboral colombiano, sino también las implicaciones económicas reales que su aplicación puede generar para las pequeñas y medianas empresas. Si bien es cierto que el trabajador no debe asumir las consecuencias derivadas de las omisiones del empleador, en tanto no participa de las utilidades ni de los riesgos propios de la actividad empresarial, también resulta necesario reconocer que la empresa constituye una unidad económica cuya sostenibilidad depende de un equilibrio financiero que puede verse gravemente afectado por la imposición de cargas económicas desproporcionadas frente a su capital.

El principio *in dubio pro operario* según lo indica la H. Corte Constitucional (2018), en Sentencia T-088, surge como una garantía orientada a brindar una mayor protección al trabajador frente a las ambigüedades o dudas que puedan presentarse en la interpretación de las normas laborales o de los convenios aplicables. Su fundamento radica en que, cuando una disposición admite varias interpretaciones (razonables), debe preferirse aquella que resulte más favorable al trabajador. Este principio, es consecuencia de la evolución del derecho laboral hacia un modelo eminentemente protector, que reconoce la posición de vulnerabilidad

en la que se encuentra el trabajador dentro de la relación laboral. Por tanto, constituye un mecanismo de equilibrio entre empleador y empleado, al establecer un criterio interpretativo que favorece a la parte que se encuentra en una situación de desventaja.

Así las cosas, la interpretación del principio *in dubio pro trabajador*, cuando se realiza sin considerar la capacidad económica real de las MiPymes, puede derivar en decisiones judiciales que comprometen seriamente su estabilidad financiera, afectando su capacidad productiva, su permanencia en el mercado y eventualmente su competitividad. Las sanciones, indemnizaciones y pagos retroactivos que se imponen como consecuencia de conflictos laborales, aun cuando buscan garantizar los derechos del trabajador, pueden representar montos que superan considerablemente el capital de la empresa, generando un riesgo cierto de insolvencia o quiebra, especialmente en organizaciones empresariales cuya estructura financiera es limitada.

Ampliar el análisis de las implicaciones económicas del principio *in dubio pro trabajador* permite comprender que las pequeñas y medianas empresas cumplen un papel fundamental en el desarrollo económico del país, no sólo como generadoras de empleo, sino como actores clave en la productividad, el crecimiento regional y la dinamización de los mercados. En este contexto, la imposición de cargas económicas “excesivas” no solo afecta el patrimonio empresarial, sino que repercute negativamente en los trabajadores, al poner en riesgo la continuidad de la fuente de empleo y la estabilidad de las relaciones laborales.

El principio supone la existencia de una sola norma con varias interpretaciones distintas, por lo que su aplicación se presenta respecto de conflictos hermenéuticos y no de supuestos diversos de interpretaciones que contravengan el tenor literal con el argumento de favorecer el trabajador, mucho menos es un mandato por medio del cual

se habilita al funcionario judicial para desconocer los postulados del ordenamiento jurídico y acudir en interpretaciones contrarias a la ley, ya que dicho actuar es inadmisibles (Forero, 2017, p. 35).

De conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política, el derecho laboral se fundamenta en principios mínimos orientados a la protección del trabajador, tales como: la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los “derechos” mínimos y la favorabilidad en los casos de duda. No obstante, dichos principios deben interpretarse de manera armónica con otros valores constitucionales, como la sostenibilidad económica, la seguridad jurídica y el interés general, evitando que su aplicación genere efectos contrarios a los fines del Estado Social de Derecho, la misma idea la desarrolla la Corte:

En concordancia con lo expuesto, el artículo 53 de la constitución, ordenó al congreso expedir el estatuto del trabajo y tener en cuenta, en la respectiva ley, varios principios mínimos fundamentales, es decir de ineludible consagración y observancia, entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, la situación más favorable del trabajador en caso de duda y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Se agrega la posibilidad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, lo que a su vez implica la garantía constitucional de que transacción y la conciliación no podrán referirse a derechos ciertos e indiscutibles como lo son, por ejemplo, los de carrera administrativa (Sentencia T-479 de 1992).

En la práctica, los litigios laborales derivados de interpretaciones ambiguas suelen tener un impacto económico significativo para las empresas, especialmente cuando se adoptan decisiones que privilegian la favorabilidad sin atender criterios de proporcionalidad. Indemnizaciones elevadas, reintegros con pagos retroactivos y sanciones acumuladas pueden afectar gravemente el patrimonio empresarial, deteriorar la imagen institucional y generar desconfianza entre inversionistas, proveedores y demás grupos de interés.

Uno de los principales factores que incrementa el riesgo económico para las MiPymes es la falta de formalización adecuada de las relaciones laborales, contratos mal redactados, ausencia de documentos escritos, ambigüedad en las funciones, horarios y remuneración, así como el incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social, facilitan la aplicación del principio in dubio pro trabajador en favor del empleado, generando consecuencias económicas que, en muchos casos, resultan desproporcionadas frente a la realidad financiera de la empresa.

Asimismo, la inexistencia de claridad en los procesos de despido, liquidación y pago de prestaciones sociales puede dar lugar a condenas económicas cuantiosas, aun cuando la empresa haya actuado de buena fe. En estos escenarios, la falta de pruebas documentales sólidas limita la capacidad de defensa del empleador y aumenta el riesgo de que se impongan montos indemnizatorios que comprometan seriamente la viabilidad del negocio.

Otro aspecto importante desde la perspectiva económica es la afectación patrimonial que puede derivarse de conflictos laborales cuando no existe una adecuada separación entre el patrimonio personal y el empresarial. En empresas sin personería jurídica definida o con una gestión financiera deficiente, pueden verse obligados (los socios) a responder con su

patrimonio personal por obligaciones laborales, lo que incrementa el impacto económico de las decisiones judiciales y agrava el riesgo financiero.

De igual manera, la aplicación del principio in dubio pro trabajador puede extenderse a ámbitos como la propiedad intelectual, cuando no existen cláusulas claras sobre la titularidad de creaciones, marcas o innovaciones desarrolladas en el marco de la relación laboral, y en estos casos, la atribución de derechos económicos al trabajador puede representar una pérdida significativa de activos estratégicos para la empresa, afectando su valor económico y su capacidad de competencia.

Es importante señalar que, si bien el principio in dubio pro trabajador busca corregir desequilibrios en la relación laboral, su aplicación debe observar límites razonables que eviten resultados económicamente “inviables”. El derecho no puede exigir lo imposible, y la imposición de cargas económicas que superan la capacidad financiera de la empresa no solo vulnera principios de proporcionalidad, sino que puede conducir a la quiebra, con efectos adversos para el empleo y la economía en general. Al respecto, la Corte Constitucional indica:

Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador (Corte Constitucional, Sentencia T-1040/01, 2001)

Como se puede observar en la precedida cita, la protección al trabajador no es ilimitada, sin embargo puede generar disyuntivas en la relación laboral y consecuentemente en la afectación excesiva del empleador, por ello, resulta indispensable que las empresas adopten medidas preventivas orientadas a reducir el riesgo económico derivado de la aplicación del principio, tales como la formalización adecuada de los contratos laborales, la implementación de sistemas de gestión documental, la capacitación en materia jurídica y laboral, y la adopción de buenas prácticas empresariales que fortalezcan la seguridad jurídica y la sostenibilidad financiera.

En conclusión, el análisis del principio *in dubio pro trabajador* (desde una perspectiva económica) permite evidenciar la necesidad de armonizar la protección de los derechos del trabajador con la realidad financiera de las pequeñas y medianas empresas. Garantizar la sostenibilidad económica de las organizaciones no implica desconocer los derechos laborales, sino, por el contrario, asegurar que su protección se ejerza de manera proporcional, razonable y coherente con el papel fundamental que cumplen las empresas en el desarrollo económico, la generación de empleo y la estabilidad social del país.

CONCLUSIONES

Una vez *examinada* la evolución y aplicación del principio in dubio pro trabajador en el derecho laboral colombiano, concluimos que este constituye una de las garantías más importantes en el marco del ordenamiento jurídico laboral, ya que, al materializar el carácter protector que “inspira” esta disciplina, y a su vez, servir como instrumento de equilibrio frente a las desigualdades estructurales existentes entre empleador y trabajador, su consolidación tanto constitucional, como legal e incluso jurisprudencial, ha permitido que, ante dudas reales y/o objetivas, jurídicamente sustentadas sobre la interpretación de una norma, cláusula o reglamento aplicable, prevalezca la solución que más favorezca al trabajador.

No obstante, su aplicación ha de realizarse en el marco de unos límites precisos, evitando interpretaciones arbitrarias que eventualmente desconozcan la seguridad jurídica y los derechos del empleador. Así las cosas, dicho principio no debe buscar favorecer indiscriminadamente a las partes, sino restablecer el equilibrio (materialmente hablando) de la relación laboral. De allí, la importancia de promover un mayor conocimiento de su alcance tanto para empleadores como para trabajadores, pues su correcta comprensión, consideramos que aporta a la prevención de conflictos, a la protección efectiva de los derechos laborales, y al mismo tiempo, a la sostenibilidad jurídica, económica y social de la empresa como actores esenciales para el desarrollo y generación de empleo en el país.

A su vez, *identificada* doctrinal, legal, constitucional y jurisprudencialmente la aplicación del principio in dubio pro trabajador en Colombia, concluimos que esta figura representa uno de los pilares más importantes del derecho laboral colombiano, lo anterior, al garantizar una interpretación de las normas acorde con la naturaleza protectora de esta disciplina. Su reconocimiento a nivel constitucional en la legislación laboral y en la

jurisprudencia de las Altas Cortes, pone de presente su importancia de cara a su propósito de equilibrar la relación entre trabajadores y empleadores, especialmente, en las situaciones de duda respecto de la interpretación y alcance de una disposición jurídica.

De este modo, la aplicación del precitado principio no solo constituye una obligación para los operadores judiciales y autoridades administrativas, sino que también se consolida como una herramienta eficaz para salvaguardar los derechos laborales, asegurar las condiciones de trabajo (dignas) y promover una verdadera justicia material. Así las cosas, el principio *in dubio pro trabajador* reafirma el compromiso de parte del ordenamiento jurídico colombiano, con la protección del trabajo, la prevalencia de la “dignidad humana”, y la conocida finalidad del derecho laboral en conseguir relaciones más justas, equilibradas y acordes con los postulados propios del Estado Social de Derecho.

Finalmente, ***definido*** el concepto de pequeña y mediana empresa en el marco del ordenamiento jurídico colombiano y ***analizados*** desde una apreciación personal y crítica los elementos jurídicos que inciden en el riesgo económico que estas pueden asumir frente a la aplicación del principio “*in dubio pro trabajador*”, concluimos que las MiPymes se consolidan como un pilar esencial de la economía nacional, justamente, por su gran aporte a la generación de empleo, productividad y crecimiento del país. No obstante, la aplicación del citado principio, aunque “legítima” la protección de los derechos de los trabajadores, puede ser considerado también como un “riesgo económico” cuando se traduce en condenas, sanciones o cargas financieras que exceden la capacidad real de las organizaciones empresariales.

Por lo anterior, es esencial que su aplicación se realice bajo criterios como: la razonabilidad, proporcionalidad y el equilibrio, de forma que se garantice la tutela efectiva al trabajador (respecto de sus derechos), sin comprometer la estabilidad, competitividad y

permanencia de las empresas en el mercado. En ese sentido, una adecuada formalización de las relaciones laborales, el cumplimiento riguroso de las obligaciones legales y la implementación de buenas prácticas a nivel empresarial, pueden consolidar una de las herramientas fundamentales para mitigar contingencias y fortalecer la estabilidad financiera de las MiPymes, permitiendo de esta manera armonizar la protección del trabajo, con la viabilidad económica de quienes lo generan.

REFERENCIAS

- Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 23 (1), 17-33. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
- ANIF. (2021, 9 de diciembre). *Retos y oportunidades de las Pymes*. ANIF – Comentario Económico del Día. <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/retos-y-oportunidades-de-las-pymes/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Congreso de la República de Colombia. (1948). Decreto Ley 2158 de 1948. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html
- Congreso de la República de Colombia. (1995). Decreto Ley 2663 de 1995. Código Sustantivo del Trabajo. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso de la República de Colombia. (2000). Decreto Ley 590 de 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y

medianas

empresas.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0590_2000.html

Barona Betancourt, R. (2010, enero-junio). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 2 (2), 252-264.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección Tercera. (2012). *Sentencia 40743 de 2012*. M.P. Enrique Gil Botero.

Corte Constitucional de Colombia. (1992). *Sentencia T-479 de 1992*. M.P. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional de Colombia. (1994). *Sentencia C-555 de 1994*. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional de Colombia. (1995). *Sentencia C-225 de 1995*. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional de Colombia. (1995). *Sentencia C-168 de 1995*. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional de Colombia. (1998). *Sentencia C-160 de 1998*. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional. (2001). *Sentencia T-1040 de 2001*. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional. (2009). *Sentencia T-263 de 2009*. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional. (2018). *Sentencia T-099 de 2018*. M. P. José Fernando Reyes Cuaras.

Corte Constitucional de Colombia. (2019). *Sentencia SU-267 de 2019*. M.P. Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional de Colombia. (2024). *Sentencia SU-221 de 2024*. M.P. José Fernando Reyes Cuaras.

Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia T-291 de 2025*. M.P. Miguel Polo Rosero.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (2011). *Sentencia del 15 de febrero de 2011, Radicado 40662*. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (2011). *Sentencia del 26 de julio de 2011, Radicado 39098*. M.P. Francisco Javier Ricaurte Gomez.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Descongestión Laboral N° 1. (2020). *Sentencia SL-1084-2020, Expediente 68086*. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Descongestión Laboral N° 4. (2020). *Sentencia SL-742-2020, Expediente 69263*. M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Descongestión Laboral N° 4. (2020). *Sentencia SL-1945-2020, Expediente 74811*. M.P. Ana María Muñoz Segura.

Culma, B. (2024). *Principio de favorabilidad en materia laboral: ¿Cuál es su finalidad?* Centro Jurídico Internacional.
<https://acolombianlawyers.com/noticias/2024/07/30/principio-de-favorabilidad-en-materia-laboral-cual-es-su-finalidad/>

Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112), e1827. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

Ferreira, L. (2025). *Qué significa el principio «in dubio pro operario» con ejemplos prácticos*. Spazio.
https://spazio.com.ar/que-significa-el-principio-in-dubio-pro-operario-con-ejemplos-practicos/?expand_article=1

- Forero Vargas, E. (2017). *Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano*. Bogotá D.C: Universidad Libre.
- Gauthier, G. (2013). Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos laborales de Uruguay. *Meritum*, 8 (1), 143-177.
<https://doi.org/10.46560/meritum.v8i1.1783>
- Goyes Moreno, I., Hidalgo Oviedo, M., & Castro García, M. C. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168–182.
<https://doi.org/10.18041/entramado.2012v8n2.1827>
- Hernández Galindo, J. G. (2016). *Punto de referencia: principio “in dubio pro operario”*. La Voz del Derecho.
<https://lavozdelderecho.com/index.php/opinion/item/4049-punto-de-referencia-principio-in-dubio-pro-operario-por-jose-gregorio-hernandez-galindo>
- Herrera Vásquez, R. (1991). La inversión de la carga de la prueba: ¿Manifestación del “in dubio pro operario”? *Thémis Revista de Derecho*, (18), 41-45.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10879/11384>
- Herrera J., Camacho, A. (2019). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Bogotá D.C: Universidad del Rosario Editorial.
- Isaza Cadavid, G. (2021). *DERECHO LABORAL APLICADO*. Bogotá D.C: Uniacademia Leyer.
- Lis, J., Jimenez, D. (2012). EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y SU APLICACIÓN EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN COLOMBIA. Tesis de grado, Unidad Central del Valle del Cauca. Repositorio institucional.

<https://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/2230/T0011402.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meza Yances, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 197-221.
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>

Prada Gaviria, J. A. (2020). *Colombia y el Estado social de derecho*. Legis.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/ambito-del-lector/educacion-y-cultura/colombia-y-el-estado-social-de-derecho>

Sagardoy Bengoechea, J. A. (1997). El proceso laboral: principios informadores. En N. de Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (Coords.), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 823-834). México: Universidad Nacional Autónoma de
http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTylSS_U NAM.pdf

Villamil Florez, M. (2025). PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO FRENTE A LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL EN COLOMBIA. Bogotá: Doctrina y Ley.

Villegas Arbeláez, J. (2002). *Derecho Administrativo Laboral*. t. I. Bogotá: Legis.
[5-20.htm](#)

Villegas Arbeláez, J. (2021). DERECHO DEL TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bogotá: Tirant Lo Blanch.