

MODELOS LABORALES INTERNACIONALES

Experiencias y oportunidades para Colombia

Beatriz Vélez Vengoechea

2 de septiembre de 2026

“Un modelo laboral no nace en el Código del Trabajo.”

Es una expresión del pacto económico y social
que una sociedad ha decidido adoptar.

El Pacto Social Colombiano

Constitución Política de 1991



¿Cómo equilibrar creación de riqueza, productividad, protección del trabajo y distribución de los beneficios del desarrollo?
Empresa y trabajo no fueron concebidos como adversarios.

¿Qué es un Modelo Laboral?

La forma en que una sociedad organiza el trabajo y distribuye riesgos, costos, protección y adaptación.

01

¿Cómo se contrata?

02

¿Cuánto y cómo se trabaja?

03

¿Cómo se remunera?

04

¿Cómo se protege?

05

¿Cómo se adapta o termina?

06

¿Qué ocurre cuando el trabajador sale?

¿Cómo sabemos si funciona?

El diseño normativo es solo la mitad de la historia.

01 PRODUCTIVIDAD

¿Cuánto valor produce el trabajo?

02 OCUPACIÓN

¿Cuánta gente consigue incorporarse al trabajo?

03 INFORMALIDAD

¿Cuánta gente trabaja dentro del sistema formal de protección?

04 DESEMPLEO

Entre quienes participan, ¿cuántos buscan y no encuentran trabajo?

El Viaje Comparado

Siete respuestas distintas a problemas que Colombia también enfrenta.



BRASIL

Flexibilidad dentro de una tradición protectora

44 h

JORNADA

13.º

SALARIO

FGTS

PROTECCIÓN

Reforma 2017: más espacio para negociación, flexibilidad y tercerización.

ARGENTINA

Un modelo protector en revisión



JORNADA Y
ADAPTACIÓN

Reformas recientes
permiten compensación
y banco de horas,
respetando descansos.

2x

**Laboratorio
en Movimiento**

AGUINALDO

Sueldo anual
complementario
pagado en dos cuotas.

CESE

TERMINACIÓN

La indemnización sigue
siendo central; existen
mecanismos alternativos
bajo condiciones.

Un laboratorio en movimiento: observar la reforma sin convertirla todavía en veredicto.

MÉXICO

Derechos económicos y restricción del outsourcing

8/7/7,5

JORNADAS

15+

AGUINALDO +
VACACIONES

PTU

UTILIDADES

Rasgo distintivo: fuerte restricción a la
subcontratación de personal.

¿Qué ocurre con formalización y organización
empresarial cuando se restringe la externalización?

PERÚ

Derechos formales y cobertura efectiva

48 h

JORNADA

2

GRATIFICACIONES

CTS

PROTECCIÓN



La paradoja: beneficios significativos para el trabajador formal + informalidad muy elevada.

¿Qué tan protector es un modelo si gran parte de la población queda fuera?

ESPAÑA

Protección, negociación y flexibilidad interna

40 h

JORNADA

2

PAGAS EXTRA

OPERACIÓN
NORMAL

ERTE
FLEXIBILIDAD
INTERNA

TERMINACIÓN

ADAPTAR ANTES DE DESTRUIR EMPLEO.

¿Qué enseña sobre combinar estabilidad
con instrumentos de adaptación?

DINAMARCA

Seguridad de la trayectoria



Seguridad no equivale **necesariamente**
a permanecer **en el mismo puesto.**

SINGAPUR

Habilidades y productividad

SKILLSFUTURE

Aprendizaje permanente
conectado con
empleabilidad y
necesidades productivas.

Nuevas
necesidades
empresariales

Formación

Nuevas
habilidades

Empleabilidad

Productividad

**CPF: Ahorro/protección
social obligatorio.**
37% total = 17% empleador
+ 20% trabajador.

FLEXIBILIDAD:
Procedimiento tripartito
para solicitar arreglos
flexibles de trabajo.

¿Qué cambia cuando la **capacitación** se
convierte en **infraestructura económica**?

YA SABEMOS CÓMO ESTÁN DISEÑADOS LOS MODELOS.

¿CÓMO LES VA?

AHORA HAGAMOS UNA PREGUNTA INCÓMODA.

Reality Check: ¿Cómo les va?

País	Productividad (US\$ PPA/h)	Ocupación (% población 15+)	Informalidad (% empleo)	Desempleo (%)
Colombia	18,9	58,6	≈57	8,3
Brasil	22,0	59,5	≈38	6,0
Argentina	33,4	57,6	≈50	7,1
México	22,4	58,8	≈58	2,7
Perú	13,3	68,6	≈71	5,8
España	67,9	52,1	<10	11,9
Dinamarca	97,0	61,0	<5	≈5,5
Singapur	100,4	65,7	n.d.	2,9

* Asociación descriptiva; no implica causalidad. Fuente: OIT/ILOSTAT.

Cuatro contrastes que cuentan la historia

Un solo indicador nunca alcanza para juzgar un modelo laboral.

≈5x

DINAMARCA + SINGAPUR

Su productividad es aproximadamente cinco veces la de Colombia, a pesar de tasas de desempleo similares.

2,7%

MÉXICO

Tiene una de las tasas de desempleo más bajas, pero más de la mitad de su fuerza laboral es informal (≈58%).

68,6% / ≈71%

PERÚ

Alta ocupación no significa alta calidad: casi 3 de cada 4 trabajadores están en la informalidad.

US\$67,9/h + 11,9%

ESPAÑA

Alta productividad puede convivir con una de las tasas de desempleo más altas de la muestra.

¿Qué puede aprender Colombia?

No copiar modelos. Identificar instituciones compatibles con nuestro pacto constitucional y nuestra realidad productiva.

01|

Proteger transiciones

No solamente el puesto.
· Dinamarca

02|

Formación como infraestructura

Política laboral y productiva.
· Singapur

03|

Flexibilidad interna

Adaptar antes de terminar.
· España

04|

Cobertura efectiva

Evaluar los derechos también por quiénes logran alcanzar.
· Perú

05|

Productividad

Condición de sostenibilidad del modelo.
· Aprendizaje transversal

CIERRE

Colombia no necesita importar un modelo laboral.

Necesita identificar qué instituciones pueden ayudarnos a cumplir mejor las promesas de nuestro propio pacto constitucional.