



CEYDAL

Cooperación, Educación y Desarrollo
para América Latina



**El derecho laboral
no puede escapar
de la naturaleza
humana**



El derecho laboral no puede escapar de la naturaleza humana

Hay momentos en los que los grandes debates jurídicos abandonan los tribunales, los libros y las aulas para instalarse en la realidad más elemental e ineludible de la vida: la condición humana. El terremoto que sacudió a Colombia el 10 de agosto de 2026 dejó imágenes de destrucción, incertidumbre y miedo. Pero también dejó una discusión particular y que es pertinente resaltar, a pesar de tan desdichada situación: la denuncia según la cual una empresa en Medellín habría advertido sanciones a trabajadores que decidieron evacuar y abandonar su puesto de trabajo después del terremoto. Según las redes sociales y conforme a la grabación difundida, inicialmente se autorizó la salida del personal, pero posteriormente un superior manifestó que quienes se fueran tendrían que "responder por abandonar el puesto" si finalmente no ocurría nada más grave.

Más allá de la eventual responsabilidad jurídica de la empresa involucrada, que es importante y no puede pasar desapercibida, hay una reflexión de fondo que merece atención: el derecho laboral no puede escapar de la naturaleza humana, y las empresas no pueden sobreponerse a la dignidad de las personas.

La historia del derecho del trabajo es, precisamente, la historia de los límites que la sociedad ha impuesto al poder empresarial cuando este entra en conflicto con la dignidad y naturaleza humana. No nació para proteger máquinas, balances financieros ni índices de productividad. Surgió para recordar que detrás de cada contrato existe una persona con miedo, necesidades, afectos y, sobre todo, instinto de supervivencia.

Cuando la tierra tiembla, el ser humano no consulta un reglamento interno antes de reaccionar. No revisa un manual disciplinario, no está pendiente de funciones, de obligaciones, de alcances contractuales, ni calcula el impacto de su decisión en los indicadores de desempeño de la compañía. La respuesta inmediata es biológica, es humana: proteger la vida propia y la de los seres queridos. El cerebro humano está diseñado para priorizar la supervivencia frente a amenazas percibidas. Pretender que un trabajador permanezca impassible en su puesto mientras experimenta temor por un posible colapso estructural equivale a exigirle que renuncie



El derecho laboral no puede escapar de la naturaleza humana

momentáneamente a uno de los impulsos más básicos de su condición humana

Por eso resulta preocupante cualquier postura que sugiera que la obediencia laboral debe prevalecer sobre la autoprotección en un contexto de emergencia. No porque la disciplina en el trabajo carezca de importancia, sino porque su legitimidad tiene límites. Y esos límites aparecen precisamente cuando están en juego derechos fundamentales como la vida, la integridad física y la seguridad personal.

El problema de fondo es cultural. Durante décadas, numerosos modelos de gestión empresarial han confundido compromiso con sumisión, responsabilidad con obediencia ciega y liderazgo con autoridad vertical. En condiciones normales esas confusiones ya producen tensiones. En situaciones extraordinarias, como un terremoto, revelan toda su fragilidad. Un líder auténtico comprende que las personas no son recursos reemplazables. Entiende que la confianza organizacional se construye demostrando que la vida de los trabajadores vale más que cualquier jornada laboral, que el principal activo de su empresa son su recurso y talento humano. Paradójicamente, las empresas que mejor gestionan las emergencias son aquellas que reconocen la dimensión emocional de las personas. No reducen el problema a una discusión normativa sobre si existía o no una orden formal de evacuación. Comprenden que, después de un sismo de gran magnitud, el miedo colectivo es un hecho objetivo. Ignorarlo no elimina su existencia; solo profundiza la desconexión entre quienes toman decisiones y quienes deben ejecutarlas.

En este sentido, el caso conocido en Medellín revela una verdad incómoda: ninguna regulación laboral, por sofisticada que sea, puede desprenderse completamente de la realidad humana que pretende gobernar. Las normas están hechas para las personas, no las personas para las normas. Cuando una interpretación jurídica desconoce esta premisa, corre el riesgo de convertirse en una herramienta de deshumanización.

El derecho laboral contemporáneo enfrenta un desafío permanente: equilibrar la continuidad de la actividad económica con la protección efectiva



El derecho laboral no puede escapar de la naturaleza humana

de quienes trabajan. Sin embargo, ese equilibrio desaparece cuando una organización coloca a sus empleados en la disyuntiva de escoger entre conservar su empleo o atender un impulso legítimo de autoprotección. En esos escenarios, la prioridad ética debería ser evidente.

Los terremotos son impredecibles. Las réplicas también. Pero hay algo que sí puede anticiparse: la reacción humana frente al miedo. Por esa razón, las empresas deben diseñar protocolos que partan de una realidad elemental. Los trabajadores no dejan de ser seres humanos cuando ingresan a la oficina. Siguen siendo padres, madres, hijos, esposos, amigos y ciudadanos preocupados por regresar sanos a casa.

Al final, la verdadera lección de este episodio no habla solamente de un terremoto ni de una controversia empresarial. Habla de los límites del poder y del sentido último del derecho laboral. Una legislación que olvidara el miedo, la vulnerabilidad y el instinto de supervivencia perdería su razón de ser. Porque antes que trabajadores somos seres humanos. Y ningún contrato, reglamento o manual corporativo debería exigirnos actuar como si no lo fuéramos.

Juan A. Barrera Arias
Asesor y Consultor Legal