



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA Y LA
LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

ÁREA TEMÁTICA
COMPENSACION Y LEGISLACION LABORAL

ANGELA JOHANA RAMOS LOPEZ
KAROLINE YURANI CALAMBAS MELENJE

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN
CAUCA
2019





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA Y LA
LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

ANGELA JOHANA RAMOS LOPEZ
KAROLINE YURANI CALAMBAS MELENJE

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en
Gerencia del Talento Humano

Asesora temática
SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN
CAUCA
2019



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. OBJETIVOS.	2
1.1. Objetivo General.	2
1.2. Objetivos Específicos.	2
2. DESCRIPCIÓN.	2
2.1 Características generales del país	2
2.2 México: Panorama general	4
2.3 Crecimiento económico	6
3. MARCO CONCEPTUAL.	12
4. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA DE PASANTÍA INTERNACIONAL.	14
4.1 SECUIEP	14
4.2 Universidad Iberoamericana	17
4.3 Universidad Del Pedregal	18
4.4 Universidad Benito Juárez	19
4.5 Max Club- Unilever (Helados Holanda)	20
4.6 WE- WORK	21
4.7 Nestlé- Ciudad De México	22
5. LEGISLACIÓN LABORAL EN COLOMBIA Y MÉXICO.	23





5.1. Legislación Laboral de Colombia.	23
5.1.1. Contratación laboral.	23
5.1.2. Prestaciones Sociales.	27
5.1.2.1. Prestaciones Sociales a cargo del Empleador.	31
5.1.3 Seguridad social y Parafiscales.	32
5.1.3.1. Aportes Parafiscales.	33
5.1.4. Salario Mínimo en Colombia.	35
5.2. Legislación Laboral en México.	36
5.2.1. Contratación Laboral en México.	36
5.2.2. Prestaciones Básicas.	40
5.2.2.1. Otras Prestaciones Básicas.	42
5.2.3 Seguridad Social en el Trabajo.	43
5.2.4. Salario Mínimo en México.	45
6. CUADRO COMPARATIVO ENTRE LOS DOS PAÍSES.	46
7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	56
8. APRENDIZAJES.	58
9. CRONOGRAMA.	59
RECURSOS.	60
ANEXOS.	60

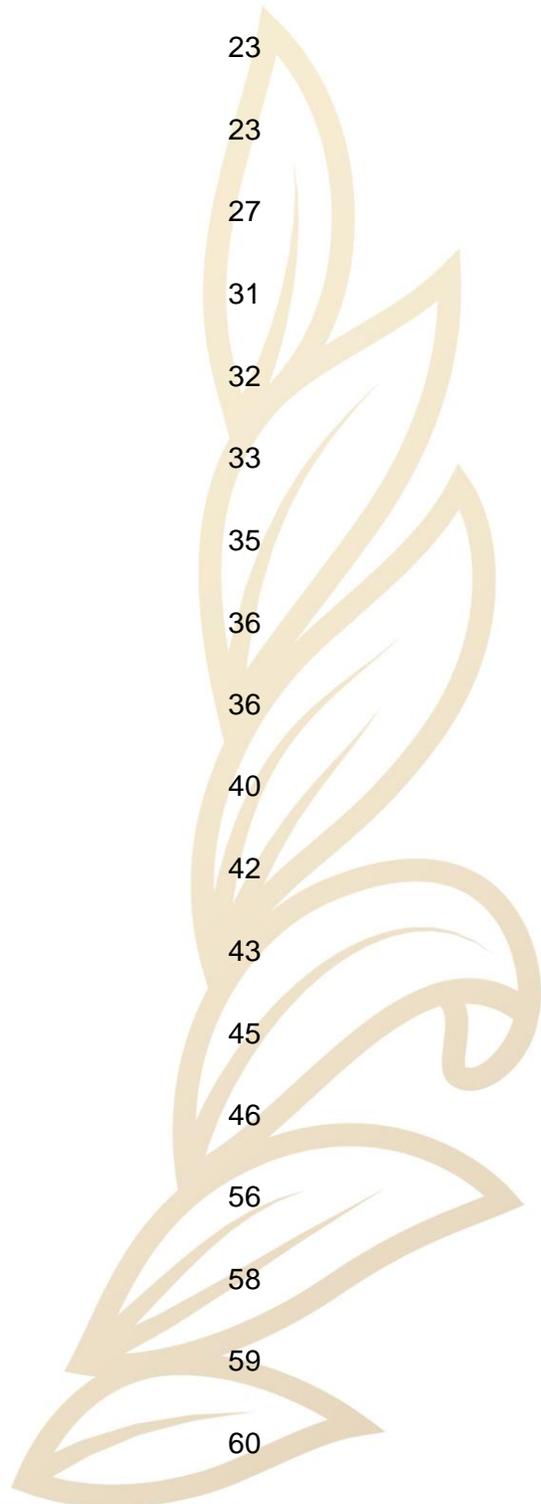




TABLA DE GRÁFICAS, CUADROS E IMÁGENES

Gráfica N° 1. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)	7
Gráfica N° 2. Comparativo de Crecimiento Económico	7
Gráfica N° 3. Tasa de desocupación Nacional marzo 2019	9
Gráfica N° 4. Tasa de Subocupación a marzo 2019	11
Cuadro N° 1. Horas Extras en Colombia	29
Cuadro N° 2. Dominicales	30
Cuadro N° 3. Vacaciones	30
Cuadro N° 4. Prestaciones sociales a cargo del empleador	32
Cuadro N° 5. Seguridad social y Parafiscales	34
Cuadro N° 6. Salario Mínimo en Colombia	35
Cuadro N° 7. Auxilio de Transporte	36
Cuadro N° 8. Horas extras en México	41
Cuadro N° 9. Salario Mínimo en México	46
Cuadro N° 10. Cuadro Comparativo Sobre Las Contrataciones De Ley Entre Colombia Y México	46
Cuadro N° 11. Cuadro Comparativo Sobre Las Prestaciones Sociales O Prestaciones Básicas De Ley Entre Colombia Y México	48
Cuadro N° 12. Cuadro Comparativo Sobre Seguridad Social Y Parafiscales Entre Colombia Y México	51



Cuadro N° 13. Cuadro Comparativo Sobre Sobre El Salario Mínimo Entre Colombia Y
México 55





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
PASANTÍA INTERNACIONAL – MEXICO 2019

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO CURSO / NCR	
SEMESTRE	OPCIÓN DE GRADO – PASANTÍA INTERNACIONAL	PERIODO ACADÉMICO	2019
DOCENTE	SONIA GAVIRIA ARMERO	PERFIL DE ESTUDIOS	Maestría
NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)		ID	CEDULA
1. Angela Johana Ramos López		23182009	1061719228
2. Karoline Yurani Calambas Melenge		23182002	1061750937
PASANTÍA INTERNACIONAL MAYO 27 A JUNIO 7			
PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA			
Proyecto	Análisis comparativo entre la Legislación laboral Colombiana y la Legislación laboral Mexicana		
Enfoque temático	Compensación y Legislación laboral		



PRESENTACION.

Desde el inicio del Derecho Laboral en Colombia, tomando como base la evolución del Derecho laboral en Europa y que su inicio se ve reflejado en la abolición de la esclavitud y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, pasando por momentos en los cuales se ve reflejada la constante lucha obrera en pro del reconocimiento de su labor, durante el siglo XIX a raíz de desarrollo industrial de la época nacen nuevas dinámicas y roles así como también nuevas relaciones laborales que requieren ser amparadas bajo un tipo de normatividad que garantice la equidad y la valorización de la mano obrera. En el Siglo XX nos adentramos en la legislación laboral moderna que sienta un precedente en el cual se reconocen nuevos conceptos tales como la regulación de la jornada laboral, los deberes de los empleadores con el fin de garantizar el bienestar y las condiciones de seguridad de sus trabajadores, y es a través de estos diferentes momentos como en el año de 1950 nace el Código Sustantivo del trabajo en Colombia donde se recopilan la totalidad de las normas laborales que actualmente rigen el territorio Colombiano y que promulga todas las disposiciones frente a los deberes y derechos de los trabajadores.

Bajo estos precedentes, en el presente documento abordaremos algunos de los principales aspectos que rigen las condiciones laborales actuales en Colombia y México tomando como referencia el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo que nos llevará a comparar las legislaciones laborales de los dos países e identificar las principales diferencias y similitudes entre los Sistemas de Seguridad Social, Compensación y Salario.

Finalmente este trabajo se presenta como resultado final de la experiencia de pasantía internacional realizada en la Ciudad de México entre el 26 de Mayo y el 06 de Junio de 2019, donde se realizaron ejercicios de observación en diferentes empresas de producción y conferencias impartidas por instituciones universitarias donde se evaluaron cada uno de los diferentes ítems de los que trata el presente trabajo, además de ello como requisito para optar por el título de Especialistas en Gerencia de Talento Humano y con el fin de aportar un pequeña ilustración del conocimiento adquirido durante la vivencia de esta experiencia.



1. OBJETIVOS.

1.1. Objetivo General.

Comparar la legislación laboral Colombiana con la legislación laboral Mexicana para identificar aproximaciones y diferencias.

1.2. Objetivos Específicos.

- « Revisar las leyes y normas de la legislación laboral colombiana y la legislación Mexicana vigentes.
- « Establecer las principales diferencias en los tipos de contratación, prestaciones sociales y compensación laboral entre Colombia y México.
- « Análisis comparativo de los hallazgos y diferencias entre la legislación laboral Colombiana y la legislación laboral Mexicana.

2. DESCRIPCIÓN.

2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PAIS¹

México, situada en América del Norte, tiene una superficie de 1.964.375 Km², por lo que puede considerarse un país grande.

- Capital: Ciudad de México
- Población: 124.738.000
- Superficie: 1.964.375 km²

1 Tomado de: <https://datosmacro.expansion.com/paises/mexico>, **México**: Economía y Demografía, febrero 2019



- Moneda: Pesos mexicanos (1 EUR=21,9042 MXN)
 - Religión: Mayoritariamente Cristianismo
 - Pertenece a: Alianza del Pacífico, G20, FMI, TLCAN, OEA, OCDE, ONU
- México, con una población de 124.738.000 personas, es un país muy poblado y presenta una moderada densidad de población, 64 habitantes por Km².
- Su capital es Ciudad de México y su moneda Pesos mexicanos.
- México es la economía número 15 por volumen de PIB. Su deuda pública en 2017 fue de 553.852 millones de euros, con una deuda del 53,57% del PIB. Su deuda per cápita es de 4.453€ euros por habitante.
- La última tasa de variación anual del IPC publicada en México es de julio de 2018 y fue del 4,8%.
- Hay algunas variables que pueden ayudarle a conocer algo más si va a viajar a México o simplemente quiere saber más sobre el nivel de vida de sus habitantes.
- El PIB per cápita es un muy buen indicador del nivel de vida y en el caso de México, en 2018, fue de 8.312€ euros, con el que se sitúa en el puesto 71 del ranking y sus habitantes tienen un bajo nivel de vida en relación al resto de los 196 países del ranking de PIB per cápita. No extraña por tanto, que los mexicanos tengan de media el salario medio más bajo del mundo.
- En cuanto al Índice de Desarrollo Humano o IDH, que elabora las Naciones Unidas para medir el progreso de un país y que en definitiva nos muestra el nivel de vida de sus habitantes, indica que los mexicanos se encuentran en el puesto 74.
- Si la razón para visitar México son negocios, es útil saber que México se encuentra en el 54º puesto de los 190 que conforman el ranking Doing Business, que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.



- En cuanto al Índice de Percepción de la Corrupción del sector público en México ha sido de 28 puntos, así pues, la percepción de corrupción de los mexicanos en su país es muy alta.

2.2 MÉXICO: PANORAMA GENERAL2

- Contexto: La economía mexicana se expandió a un ritmo moderado de 2% anual durante la primera mitad de 2018, por debajo de su crecimiento potencial, ya que la incertidumbre ante la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y en torno a las pasadas elecciones presidenciales pesó sobre la inversión. Con las elecciones atrás y el Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (AEUMC), los factores de incertidumbre pasados deberían desvanecerse, ayudando a respaldar una mayor recuperación, aunque moderada, de la inversión. El equipo económico de la administración entrante ha manifestado su compromiso con políticas fiscales y monetarias prudentes.

Última actualización: Abr 07, 2019

- Estrategia: El Banco Mundial está en proceso de diseñar la nueva Estrategia de Alianza País (EAP) para los años fiscales 2020-2025. El plan será diseñado con base en la intersección del Plan Nacional de Desarrollo y el Diagnóstico Sistemático de País. La nueva (EAP) reflejará la perspectiva de las nuevas autoridades sobre cómo fomentar el crecimiento y reducir la pobreza.

Última actualización: Abr 07, 2019

Resultado: Algunos ejemplos del trabajo del Banco Mundial en México son:

- **Apoyar a las mujeres, la inclusión financiera en zonas rurales, el empleo y la reducción de la pobreza en los estados más pobres de México:**

El Proyecto de Expansión de Finanzas Rurales promueve el fortalecimiento de instituciones financieras en México conocidas como intermediarios financieros para facilitar préstamos en zonas alejadas o de difícil acceso en donde la banca tradicional tiene poca o nula presencia. A través de ellos, se otorgan créditos a

2 Tomado de: <https://www.bancomundial.org/es/country/mexico/overview#3>, **México:**
Panorama General, Última actualización: Abr 04, 2019



los productores y empresarios que viven en zonas rurales menores a 50,000 habitantes para apoyar actividades que promuevan la inclusión, la creación de empleos y la reducción de la pobreza, principalmente en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. A la fecha, se han entregado más de 150,000 préstamos, el 70% en áreas rurales en los estados más pobres del sur; el 85% para mujeres; y el 10% en comunidades clasificadas como marginadas o altamente marginadas.

➤ **En México, los bosques generan empleos, compromisos climáticos y el empoderamiento económico de las mujeres.**

A través del Proyecto Bosques y Cambio Climático, 265,632 beneficiarios recibieron capacitación y apoyo de inversión para administrar los activos forestales de manera sostenible, con un fuerte enfoque en las mujeres. El Proyecto apoyó mecanismos específicos para beneficiar directamente a las mujeres, incluido el establecimiento de ventanas de financiamiento específicas para facilitar el acceso de las mujeres a los programas forestales del gobierno. El Proyecto de Fortalecimiento Empresarial en Paisajes Productivos Forestales, actualmente en implementación, se basa en los logros del Proyecto de Bosques y Cambio Climático y tiene como objetivo eliminar las barreras a la propiedad y al control de los activos de las mujeres en el sector forestal en México. Conozca ejemplos de cómo estos proyectos han apoyado el desarrollo de nuevas fuentes de ingresos sostenibles en los siguientes enlaces: En México, los bosques ayudan a crear empleo y lograr compromisos en materia climática y La riqueza de un bosque sacó de la pobreza a estas mujeres.

➤ **Vinculando a los pobres a programas productivos y sociales en México.**

En respuesta a la intención del Gobierno de México de vincular mejor su sistema de protección social con los programas productivos, el Banco participó en el rediseño del programa de transferencias condicionales de efectivo de México, PROSPERA. A través del Proyecto de Sistema de Protección Social, el Banco contribuyó a vincular mejor a los pobres con un conjunto más amplio de programas de generación de ingresos y dirigir la oferta de programas sociales a las áreas y beneficiarios con mayores necesidades. A través de programas de generación de ingresos en áreas rurales y programas relacionados con el trabajo en áreas urbanas (por ejemplo, el Programa de Apoyo a Microempresarios y Mujeres Rurales), el Proyecto conectó a los beneficiarios con oportunidades productivas para mejorar su movilidad social y su capacidad de generar ingresos, contribuyendo al objetivo a largo plazo de romper el ciclo intergeneracional de la



pobreza. Para conocer más sobre el proyecto de Protección Social, lea el siguiente artículo: En qué gastan mujeres y hombres sus ingresos económicos.

➤ **Desarrollo subnacional:** El Banco Mundial trabaja estrechamente con el Gobierno de Oaxaca, uno de los estados más pobres de México, apoyando al sector del agua a través del primer Programa por Resultados para México, convirtiéndose en el primer préstamo subnacional para Oaxaca.

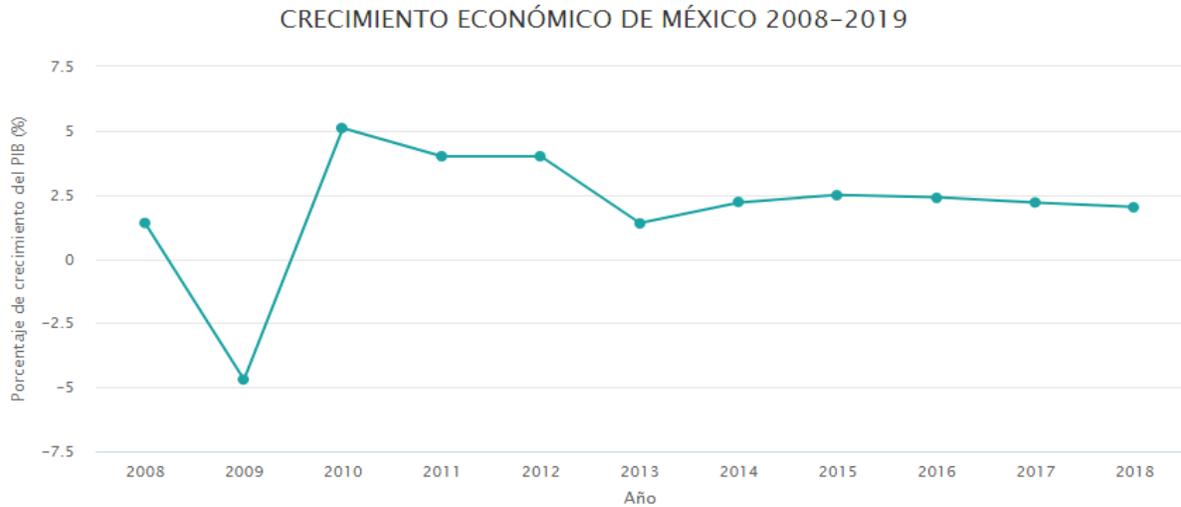
2.2 CRECIMIENTO ECONÓMICO

México es una economía con especial fortaleza en el sector de servicios. En 2018, este sector representó el 66% del PIB y el 62% de la fuerza laboral, seguido por el sector industrial con el 31% del PIB y el 23.8% de la fuerza laboral, y el sector primario con el 2.8% del PIB y el 13.6% de la fuerza laboral. La economía mexicana ha venido creciendo a un ritmo promedio de 2.2% durante los últimos 10 años a pesar del complejo entorno global reciente. Se prevé que la economía mexicana continúe creciendo en 2019 y 2020. La estrategia de desarrollo económico del Gobierno de México permitirán fortalecer este crecimiento, la cual contempla el fortalecimiento del consumo por el efecto de los programas sociales y una mayor inclusión financiera, el impulso a la inversión privada en infraestructura y sectores estratégicos, una mayor inversión pública y el incremento de las exportaciones como resultado de la reconfiguración de las cadenas de valor globales.



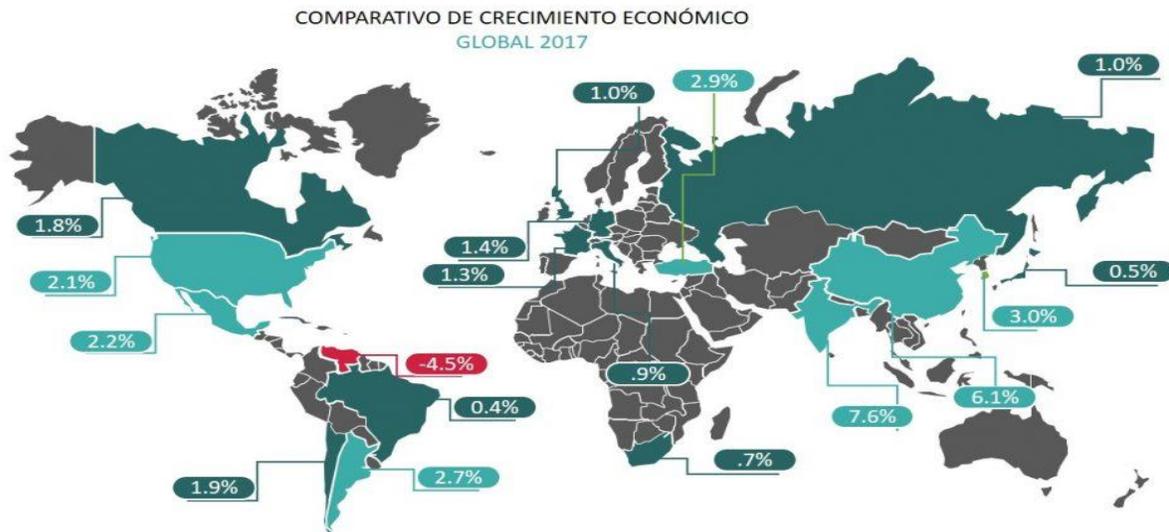
GRÁFICA N° 1: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), PIB y Cuentas Nacionales.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), PIB y Cuentas Nacionales.



Fuente: INEGI, PIB y Cuentas Nacionales

GRÁFICA N° 2: Comparativo De Crecimiento Económico





Su fortaleza macroeconómica se fundamenta en políticas económicas, hacendarias, financieras y comerciales responsables, que han fortalecido el mercado interno mexicano.

Algunos analistas como *The Economist Intelligence Unit* ubican a México como una de las ocho economías más grandes del mundo para 2050, desplazando a países como Reino Unido, Francia, Italia y Rusia. Es decir, una de las perspectivas más positivas para los próximos años entre los países en desarrollo e incluso las economías avanzadas

Con el objeto de propiciar una mayor tasa de crecimiento, el gobierno de México buscará

- Incrementar el gasto en inversión en infraestructura.
- Instrumentar políticas destinadas a aumentar el ahorro y permitir una mejor asignación de recursos en la economía.
- Llevar a cabo una asignación más eficiente de recursos, un mayor retorno a la inversión y una mayor eficiencia en la combinación de los factores de producción, fomentados a través de la estrategia de pacificación, la reducción de la violencia, la lucha contra la corrupción y, en general, el fortalecimiento del estado de derecho.
- Impulsar el desarrollo de capital humano de los jóvenes.

« TASA DE DESEMPLEO EN MÉXICO AUMENTÓ 3.6 POR CIENTO EN MARZO DEL 2019: INEGI EL INEGI INFORMÓ SOBRE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO PARA MARZO DE 20193

La Tasa de Desocupación (TD), que se refiere al porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.6% de la PEA a nivel nacional, proporción superior a la del mes previo. En su comparación anual, la TD aumentó durante marzo del año en curso frente a la de igual mes de 2018 (3.6% vs 3.2%), con datos ajustados por estacionalidad.

3 Nota de MVS Noticias: <https://mvsnoticias.com/noticias/economia/tasa-de-desempleo-en-mexico-aumento-3-6-por-ciento-en-marzo-del-2019-inegi/>, 23 de abril 2019.



GRÁFICA N°3: Tasa De Desocupación Nacional A Marzo De 2019



- La **Tasa de Subocupación** (referida al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda) representó el 7.1 por ciento. En su comparación anual, esta tasa fue menor a la del mismo mes de 2018 que se ubicó en 7.2 por ciento.
- La **Tasa de Informalidad Laboral 1** (proporción de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo) fue de 57.1% en marzo de este año, cifra inferior a la de un mes antes, y mayor en 0.2 puntos respecto a la de igual mes de 2018. Asimismo.
- La **Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1** (que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa), representó 27.7% en el tercer mes de 2019, significó un descenso respecto a la de febrero pasado que fue de 27.8% y mostró un incremento de 0.6 puntos frente a la del mismo mes del año pasado.



En marzo del año en curso, el 60.3% de la población de 15 años y más en el país se ubicó como económicamente activa (Tasa de Participación). Esta tasa es superior a la de un mes antes, también con cifras desestacionalizadas. Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que levanta el INEGI en todo el país, a continuación se muestran los resultados preliminares más relevantes sobre la ocupación y el empleo durante el tercer mes de 2019. Composición de la población de 15 años y más En el esquema de la ENOE se considera a la población en edad de trabajar como aquella de quince años en adelante. Bajo este esquema, los datos preliminares indican que 60.3% de la población de 15 años y más es económicamente activa (está ocupada o busca estarlo); dicha proporción aumentó 0.8 puntos porcentuales en marzo de este año respecto a la de un mes antes, según cifras desestacionalizadas. El resto se dedica al hogar, estudia, está jubilado o pensionado, tiene impedimentos personales o lleva a cabo otras actividades (población no económicamente activa).

➤ **Indicadores de la población desocupada:** A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD), la cual considera a la población que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo, se ubicó en 3.6% de la PEA en marzo de 2019, tasa mayor que la de 3.4% registrada en febrero pasado, con series ajustadas por estacionalidad. Por sexo, la TD en los hombres se incrementó de 3.3% en febrero a 3.4% en marzo de este año, y en las mujeres pasó de 3.5% a 3.7% en igual lapso de comparación. En particular, al considerar solamente el conjunto de 32 principales áreas urbanas del país³, en donde el mercado de trabajo está más organizado, la desocupación en este ámbito significó 4.2% de la PEA en el tercer mes de 2019, porcentaje superior al de 4.1% del mes inmediato anterior, con series ajustadas por estacionalidad.

➤ **Indicadores de la población sub-ocupada:** La información preliminar de la ENOE para marzo del año en curso muestra que la población subocupada, medida como aquella que declaró tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas representó 7.1% de la población ocupada según cifras desestacionalizadas, tasa mayor que la de 6.7% del mes previo.



GRÁFICA N°4: Tasa De Subocupación A Marzo De 2019



Tasas relacionadas con la informalidad

➤ La **Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1)**, se refiere a la suma, sin duplicar, de los que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye - además del componente que labora en micronegocios no registrados o sector informal- a otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas.

Esta tasa se ubicó en 57.1% de la población ocupada durante marzo de 2019, cifra inferior a la de un mes antes que fue de 57.7%, con series desestacionalizadas. Por su parte, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1) considera a todas las personas que trabajan para unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la



persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, de modo que la actividad en cuestión no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar o de la persona que la dirige y que por lo mismo tiende a concretarse en una muy pequeña escala de operación. Dicha tasa representó 27.7% de la población ocupada en el tercer mes de 2019 y significó un descenso respecto a la de febrero pasado de 27.8%, con datos ajustados por estacionalidad.

➤ **Características de la población ocupada:** La población ocupada alcanzó 96.8% de la PEA durante marzo de 2019. Del total de ocupados, el 68.3% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, 22.5% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados, 4.9% son patrones o empleadores, y finalmente un 4.3% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos pero sin un acuerdo de remuneración monetaria. En el ámbito urbano de alta densidad de población, conformado por 32 ciudades de más de 100 mil habitantes, el trabajo subordinado y remunerado representó 73.1% de la ocupación total, es decir 4.8 puntos porcentuales más que a nivel nacional.

3. MARCO CONCEPTUAL.

➤ **Ministerio del Trabajo:** El Ministerio de Trabajo no está concebido para apagar incendios, sino para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 22 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano y buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social. Su objetivo es generar empleos de calidad -con derechos a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano.

➤ **Código Sustantivo del Trabajo:** La finalidad primordial del C.S.T es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre (empleadores) y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

➤ **Trabajo:** Según el Artículo 5 del C.S.T se define como “Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y



cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

- **Contrato de Trabajo:** Artículo 22 del C.S.T 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.
- **Seguridad Social:** Definición dada por el Ministerio del Trabajo: Es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar.
- **Secretaría del Trabajo y Previsión Social:** La Secretaría es el órgano encargado de ejercer las atribuciones que en materia de trabajo, corresponden al Ejecutivo del Estado. A esta dependencia compete:
 - Aplicar y vigilar el cumplimiento de las normas relativas a condiciones generales y de seguridad e higiene en los centros de trabajo,
 - Fomentar y apoyar la organización para el trabajo y el autoempleo,
 - Organizar y operar el servicio estatal de empleo,
 - Prestar asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y sindicatos que lo soliciten y representarlos ante los Tribunales Laborales.
- **Ley Federal del Trabajo:** Artículo 2 de la L.F.T: “Son el conjunto de normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.
- **Trabajo:** Artículo 20 de la L.F.T: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.



- **Contrato de Trabajo:** Artículo 20 de la L.F.T: Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- **Seguridad Social:** La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la reacción de ayudar a personas o grupos en estado de necesidad.
- **Compensación laboral:** Compensación laboral: La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales.
- **Salario:** Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

4. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA DE PASANTIA INTERNACIONAL.

Durante nuestra estancia en la Ciudad de México, Puebla y Acapulco durante las fechas del 26 de Mayo al 07 de Junio de 2019, se visitaron Instituciones Universitarias (Sistema Educativo Universitario Iberoamericano de Estudios Profesionales (SECUIEP)- Tecámac, Universidad Panamericana- Ciudad de México, Universidad Iberoamericana- Ciudad de México, Universidad del Pedregal- Ciudad de México, Universidad Benito Juárez-Puebla) así mismo como empresas de servicios (Max Club- Unilever- Helados Holanda, Nestlé- El Reino del Chocolate, We Work, Mezcalera Chilpancingo) donde se interactuó con los diferentes representantes de cada una de ellas y se abordaron temas acerca de su actividad comercial, producción, mercadeo, beneficios a sus colaboradores y demás aspectos de interés general.

En las visitas realizadas a las Instituciones universitarias y empresas se abordaron temas tales como:

4.1 SECUIEP:

El Sistema Educativo Centro Universitario Iberoamericano de Estudios Profesionales (SECUIEP). Una



institución con más de 15 años de experiencia. Fundada por Académicos con más de 45 años de práctica profesional docente en Instituciones como la UNAM y el Tec de Monterrey.

SECUIEP es una institución privada de educación media superior y superior. Actualmente contamos con 5 Campus: Aculco, Atlacomulco, San Juan del Río, Tecámac y Tepeji del Río.

Ofrecemos 12 Licenciaturas Ejecutivas, así como Nivel Medio Superior (Preparatoria) y Maestrías.

SECUIEP se distingue por ofrecer un alto nivel de excelencia académica y un servicio de calidad. Fomentamos el desarrollo profesional en un ambiente de creatividad, colaboración y respeto, para generar en nuestros estudiantes las habilidades necesarias en la toma de decisiones enfocadas en el mundo profesional.

Desarrollo de la conferencia: Dentro de las temáticas orientadas en la conferencia por parte de la institución se enmarcan los siguientes aspectos:

Marco normativo para la gestión del talento humano, conferencia impartida por el Señor Guillermo Manzano Romero representante de la empresa Walmart, donde se expuso lo siguiente:

- Buscan contar siempre con la diversidad de talentos, por lo que siempre están en búsqueda de los mejores, así mismo buscan la transformación digital, es decir: Instalaciones apropiadas, mayor trabajo en equipo y desarrollo de aplicaciones tecnológicas.
- Desde el año 2005 son catalogados como el mayor empleador de carácter privado del país.
- Sus valores corporativos: Integridad, Respeto, Servicio al cliente
- Actualmente cuentan con 3249 tiendas en México y Centro- América.
- Tiene diferentes formatos de comercialización, enfocándose más en el mercado femenino.
- El 52% de sus colaboradores son mujeres frente a un 48% de colaboradores hombres.
- La mayor parte de su contratación se realiza por outsourcing, mientras que para ciertos cargos su contratación es directa.
- Sus evaluaciones de desempeño se hacen de manera mensual y trimestral, también llevan a cabo juntas diarias, semanales y mensuales con la finalidad de detectar falencias.
- Dentro de sus estrategias organizacionales se encuentran: Compartir ideas dando paso al aprendizaje, capacitación cruzada (entre diferentes áreas), desarrollo de convenios con



universidades, Mentoría, más que empleados son asociados.

Por su parte la Docente de la universidad SECUIEP Andrea González Pérez, socializó el tema de **Productividad Empresarial**, de ello se destaca lo siguiente:

- Cuál es la importancia de la productividad empresarial: Se debe dar una generación de cambio a través de aquello que se construye. Eficiencia + Tiempo= Carácter productivo.
- Cómo aumentar la productividad: 1. como primer paso de deben establecer los procesos de gestión, 2. Tomar conciencia de en dónde están los ladrones del tiempo (procrastinación), 3. Disponer de un sistema eficaz que permita obtener métricas (mediciones), 4. Definir el conjunto de medidas.
- Cómo medir la productividad: 1. Establecer rutinas, 2. Priorizar y jerarquizar cada tarea, 3. Comunicación esencial y eficiente, 4. Motivación y buen trato a los colaboradores, 5. Rodearse de mejor equipo.
- Lo más importante en cualquier ámbito organizacional es: To Share Knowledge (Compartir el conocimiento).

La docente Ana Karina Rosales socializó el tema de **Liderazgo Empresarial**, donde se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- “Lidera desde lo que eres, no desde lo que crees que debes ser”.
- Para Chiavenato, el liderazgo empresarial se define como: la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.
- Principios del liderazgo empresarial: 1. Dar ejemplo, 2. Responsabilidad, 3. Confianza, 4. Organización, 5. Entusiasmo.
- Importancia del L.E: A. Capacidad de un jefe para guiar y dirigir, B. Son comprometidos con la acción que lleva al logro, C. Las empresas con líderes dinámicos aunque no tengan una buena planeación sobreviven, D. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio porque ejerce influencia sobre los demás, E. Se hacen responsables por su desempeño.
- “Vivimos en el mundo de los influencers, donde influir es más importante que comandar, Revista



Forbes 2018”.

Por su parte, el último conferencista de la jornada socializó el tema de la **Administración de Personal**, donde los puntos relevantes fueron:

- Qué es la Administración de Personal: Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.
- Aspectos fundamentales de la Administración Moderna de Recursos Humanos: 1. Las personas como seres humanos. 2. Las personas como activadores de los recursos de la organización. 3. Las personas como asociadas de la organización. 4. Las personas como talentos proveedores de competencias. 5. Las personas como el capital humano de la organización.
- Objetivos de la Administración de Recursos Humanos: 1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión. 2. Proporcionar competitividad a la organización. 3. Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas. 4. Aumentar la auto- actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo. 5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. 6. Administrar e impulsar el cambio. 7. Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable. 8. Construir la mejor empresa y el mejor equipo.
- Procesos de la Administración de Recursos Humanos: A. Reclutamiento y selección de personal. B. Contratación de personal. C. Inducción de personal. D. Capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal. E. Administración de sueldos y salarios. F. Servicios y prestaciones al personal. G. Relaciones laborales. H. Seguridad, higiene y medio ambiente.

4.2 UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA:

La IBERO (Universidad Iberoamericana) ofrece 36 licenciaturas y seis carreras de TSU; 28 maestrías, 11 doctorados y cinco especialidades; así como diversos diplomados e idiomas. Teniendo como premisa la excelencia académica, busca en todo momento formar a profesionistas comprometidos con la realidad.

Confiada a la Compañía de Jesús, a más de 75 años de su creación, la IBERO se ha dedicado a formar a los hombres y mujeres que México necesita. Su liderazgo educativo ha ido más allá de las aulas y la ha



colocado como una de las mejores universidades privadas a nivel nacional e internacional.

Desarrollo de la Conferencia

Temas de importancia de las conferencias impartidas por expertos en Recursos Humanos de la institución:

- Dentro de la conferencia impartida, se abordaron temas como la creación de valor en los Recursos Humanos, por lo cual se menciona la importancia de los R.H como socio estratégico de la organización.
- Como líder de área de R.H es importante diseñar los programas de outplacement, conocer los porcentajes de mujeres y hombres, % de mujeres en edad fértil, % de edades con el fin de identificar y conocer un poco más a los colaboradores de las empresas.
- “El verdadero jefe de recursos humanos, es cada líder se área”.
- Se menciona la importancia de medir los indicadores de los Recursos Humanos, para conocer el estado actual tanto del área como de la empresa.
- Llevar a cabo juntas de intercambio, donde se puedan compartir experiencias entre las diferentes empresas.
- Metodología del caso: 1. Descripción objetiva de los hechos. 2. Análisis de los hechos- preguntar ¿por qué? (pasado). 3. Diagnóstico. 4. Definición del problema. 5. Alternativas de solución. 6. Selección de alternativas. 7. Plan de acción. 8. Evaluación y seguimiento.

4.3 UNIVERSIDAD DEL PEDREGAL:

Somos una institución de educación superior que forma profesionales y posgraduados con alto nivel académico, potenciado las facultades humanas en las dimensiones intelectual, ético- espiritual y socio-cultural; mediante el desarrollo e implementación de planes de estudio y programas acordes a los perfiles profesionales de nuestra propuesta educativa, con un trato personalizado orientado a la autoformación que tiende a la excelencia como actitud de búsqueda constante del perfeccionamiento.

Desarrollo de la Conferencia



La institución universitaria ofreció la conferencia enfocada en la grafología de los cuales los aspectos relevantes fueron los siguientes:

- Taller de grafología. A través de la grafología se puede: Identificar rasgos de personalidad a través de la escritura, no se puede manipular.
- Dentro de los principales pioneros de aplicación de la grafología se encuentran: España y Argentina.
- Solo en algunos países puede ser utilizada como sustento legal para resolver casos jurídicos.

4.4 UNIVERSIDAD BENITO JUAREZ:

Con más de 20 años de experiencia creemos que una educación con valores está en condiciones de hacer resaltar la creatividad humana que se expresa en ciencia y tecnología, en cambios de concepción respecto de la realidad e incide en nuestro rumbo social, en estas circunstancias la UBJ forjó la filosofía de educación de calidad a bajo costo con sentido humano.

En la Universidad Benito Juárez G., la comunidad universitaria estudia, se forma y trabaja en un ambiente de fraternidad donde preponderamos la libertad como un derecho natural del hombre a elegir responsablemente, perseveramos en la equidad, otorgando a cada individuo lo que le corresponda de acuerdo a su actuar, reconocemos nuestro valor como personas y aprendemos a valorar a los demás, manteniendo el respeto como un principio básico de comportamiento.

Más de diez mil alumnos formados nos hacen sentir la responsabilidad sobre lo que enseñamos, como lo enseñamos y sobre la aplicación actual y futura de todas las competencias y áreas impartidas, siendo de vital importancia para la Universidad Benito Juárez que estas enseñanzas sean aplicadas con ética y responsabilidad para construir una sociedad más justa y equitativa.

Desarrollo de la Conferencia

Conferencia enfocada en la salud laboral y la calidad de vida en el trabajo:

- Salud Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (Ing. José Luis Farfán). Se abordaron temas



referentes a los hábitos y estilos de vida saludables.

- Salud física: No hay hábitos positivos o negativos, todo va a depender de lo que hagamos con ellos.
- Sugerencias para el cuidado de la salud mental: Leer, ir al campo, conducir amablemente, ser amables.
- Tipos de motivación: Primarias y secundarias.
- Tipos de competencias: Intrínsecas y Extrínsecas.

4.5 MAX CLUB- UNILEVER (HELADOS HOLANDA):

Es un espacio didáctico donde las escuelas, principalmente primarias, pueden llevar a sus alumnos a vivir una aventura junto a Max y sus amigos:

- Conocerán la fábrica de Helados Holanda.
- Aprenderán como se fábrica su helado favorito.
- Realizarán actividades en equipo.
- Resolverán retos y descubrirán pistas.
- Tendrán acceso a MI GALERÍA, una sección privada donde podrán descargar las fotos de su recorrido.
- Recibirán un kit de regalo.

Desarrollo de la Visita

Dentro de la información obtenida de los aspectos generales de la empresa se pudo observar lo siguiente:

- Empresa dedicada a la fabricación de alimentos, en este caso a la línea de heladería, tiene su origen en el año 1927.
- Dentro de los requisitos legales para el ingreso a la empresa, se requiere 3 meses de prueba inicial antes de ser contratado formalmente.
- Beneficios para sus colaboradores: Paquetes de spa, transporte, fisioterapeuta, bonificaciones, semana de la salud, día Unilever (8 de Junio)- comparten dentro de la empresa con sus familiares,



por lo cual la producción se suspende durante este día.

- El sueldo básico es de \$6500 MXN, adicional a ello también se les remunera las horas extra y compensaciones, en especial para los turnos de la jornada nocturna.
- El mes de Diciembre es donde se presenta la temporada más baja de producción, donde solo quedan 350 trabajadores en la planta, y para la temporada alta contratan 150 trabajadores más.
- Se presenta una rotación del 20% en el personal operativo.
- El índice de accidentalidad laboral es bajo, sin embargo hubo accidentes por el exceso de confianza y regularmente llevan muchos años laborando con la empresa.
- El colaborador con mayor antigüedad tiene 18 años en la empresa.
- Se trabaja bajo Deming Planning o ciclo PHVA.

4.6 WE- WORK:

Las ubicaciones de WeWork permiten iniciar tu negocio o hacerlo crecer en un espacio de oficina diseñado de forma inteligente. Aquí tienes acceso a una comunidad en la que puedes conectarte con otras empresas y con el transporte que lleva a los corredores comerciales de la ciudad. Si vas a elegir un espacio de coworking en la Ciudad de México, WeWork es tu mejor opción.

Desarrollo de la Visita

Dentro de la información obtenida de los aspectos generales de la empresa se pudo observar lo siguiente:

- Empresa dedicada al sub- arrendamiento de espacios de trabajo compartidos o coworking, que generalmente son compartidos por muchas empresas.
- Son 10 personas las que actualmente se encuentran contratadas de planta.
- A nivel mundial se encuentran en el mercado desde el año 2010.
- En Ciudad de México se encuentran desde hace 2 años.
- Su objetivo es maximizar la utilización de los espacios compartidos, generación de comunidad y generación de trabajo en equipo.
- Las personas que sub- arredran los espacios son catalogados como Members y pueden hacer



utilización de su espacio las 24 horas del día.

- Cada espacio está dotado con: 1. Espacio de trabajo. 2. Internet. 3. Recepción (mensajería y demás).
- Sus espacios de trabajo están clasificados de la siguiente manera: A. Hot- Desk: para 1 persona. B. Oficinas privadas: hasta 4 personas. C. Medio piso o piso completo: para empresas grandes. D. Enterprise: para un equipo de una empresa (contabilidad, talento humano, etc).
- Su sede en Colombia se encuentra ubicada en la Ciudad de Bogotá.

4.7 NESTLÉ- CIUDAD DE MÉXICO:

Nestlé es la compañía de alimentos y bebidas más grande del mundo. Contamos con más de 2,000 marcas que van desde íconos mundiales hasta favoritos locales, y tenemos presencia en 191 países en todo el mundo.

Recursos Humanos: En Nestlé, el deseo y las ganas de superar tus propios límites te darán acceso a un mundo de oportunidades en el que podrás explorar tu potencial a largo plazo impulsado por un apoyo permanente y un ambiente de colaboración en el que lograrás mucho más. Lo que hacemos está inspirado en las personas. Si buscas desarrollarte integralmente, Nestlé es la empresa para ti; pues apoyamos y motivamos a nuestros colaboradores a crecer en más de una dimensión y a explotar todo su potencial tanto personal como profesional logrando un crecimiento y balance intelectual, emocional y social que te llevará a sentirte completamente satisfecho.

Desarrollo de la visita

Se realizó el ejercicio de observación de las principales instalaciones de la fábrica especializada en la producción de Chocolates, pasando por las secciones de fabricación de los productos alimenticios, entre los principales: Chocolate Abuelita, Chocolates Carlos V y Crunch, igualmente por la sección de empaque y posteriormente su distribución.

Nestlé tiene presencia en México desde 1930 y actualmente cuenta con 13 fábricas.

Dentro de sus políticas de igualdad laboral están:



- Política de tiempo flexible, con el fin de facilitar el balance de vida y productividad para nuestros empleados.
- Política de maternidad y paternidad, la cual supera las condiciones de ley en el país y nos permite establecer los beneficios y condiciones de trabajo durante el periodo inicial de maternidad y paternidad para hijos naturales y adoptados.

5. LA LEGISLACION LABORAL EN COLOMBIA Y MEXICO.

5.1. LEGISLACIÓN LABORAL DE COLOMBIA.

Los temas que se darán a conocer en el texto en Colombia son los siguiente:

- Contratación laboral
- Prestaciones Sociales
- Seguridad social Y Parafiscales
- Salario Mínimo

5.1.1. Contratación laboral: En Colombia los contratos de trabajo están regulados por el Código sustantivo del trabajo o código laboral, en donde los empleados y empleador pueden conocer la normatividad y la regulación de los contratos para evitar inconvenientes y que conlleven a procesos laborales. En Colombia existen diferentes tipos de contratos que son:

TIPOS DE CONTRATOS EN COLOMBIA⁴

➤ **Contrato a término fijo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002):**

4 Tomado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>, código sustantivo de trabajo. 07 junio 2019



Es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año. Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación: contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año.

Modalidad 1: Igual o superior a un (1) año

- Debe constar siempre por escrito.
- El término de su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida.
- Si hay periodo de prueba debe constar por escrito al inicio del contrato.
- Para su terminación no se requiere aviso previo.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Modalidad 2: Inferior a un (1) año

- Este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año.
- Para su terminación no se requiere aviso previo.

En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

➤ **Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo):** El contrato a término indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

Características:



- Si se quieren establecer cláusulas específicas para el contrato es necesario formalizar el contrato a través de un contrato escrito.
- El empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

➤ **Contrato de Obra o labor (Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo):** El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

➤ **Contrato de aprendizaje (Art. 30 de la Ley 789 de 2002):** Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo.

➤ **Contrato temporal, ocasional o accidental (Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo):** Según el Código Sustantivo del Trabajo, se define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Es decir, que no tiene que ver con las labores propias que desarrolla el contratante. Por ejemplo, en una oficina de una agencia de viajes aparece una humedad y se hace necesario contratar a un



técnico para arreglar el problema. La agencia de viajes necesita un técnico que arregle la pared. El técnico estaría por contrato ocasional porque no va dentro de las tareas rutinarias de la empresa.

Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; pero es recomendable hacerlo por escrito, especificando la tarea específica del trabajador para evitar conflictos durante y después de la realización de la labor.

Características:

- Puede ser verbal o escrito.
- Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.
- Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.
- Contrato civil por prestación de servicios

Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente.

➤ **Contrato civil por prestación de servicios:** Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente.

5.1.2. PRESTACIONES SOCIALES.

Las prestaciones sociales son los dineros o pagos adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados.

Es el reconocimiento a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica, conceptos que han sido expresamente considerados por la ley laboral. Las prestaciones sociales se deben provisionar cada vez que se liquida la nómina, sea quincenal o mensualmente.



➤ HORAS EXTRAS EN COLOMBIA⁵

Son aquellas horas que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada ordinaria pactada entre la partes. Hora extra es toda el tiempo que supere la jornada ordinaria, esta de 8 hora diarias, 6 horas diarias o 4 horas diarias. El trabajo extra se conoce también como trabajo suplementario.

a. Hora extra diurna: La hora extra diurna es la que se labora luego de la jornada laboral, y entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche. Es el típico horario de un trabajador de oficina que tiene una jornada diurna entre las 8 de la mañana y 6 de la tarde con el habitual descanso del medio día. Si este trabajador labora más allá de las 6 de la tarde y hasta las 9 de la noche, estamos ante una hora que es extra y es diurna. La hora extra diurna se paga con un recargo del 25% sobre el valor ordinario de la hora. Por ejemplo, si la hora ordinaria cuesta \$10.000 la hora extra diurna costará \$12.500 (10.000×1.25).

b. Hora extra nocturna: El trabajo extra nocturno es aquel que cumple dos condiciones:

- Se labora luego de cumplida la jornada ordinaria
- Se labora luego de las 9 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente.

La hora extra nocturna se paga con un recargo del 75% según el numeral 3 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta \$10.000 la hora extra nocturna costará \$10.000 (10.000×1.75)

c. Hora extra diurna dominical o festiva: La hora extra diurna dominical o festiva se da cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- Se trabaja en un domingo o festivo.

⁵ Tomado de: <https://www.gerencie.com/horas-extras-y-recargos-nocturnos-dominicales-y-festivos.html>, Horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos. 4 abril, 2019.



- Se trabajan más de 8 horas diarias si esa es la jornada ordinaria.

En este caso existen dos recargos individuales que se deben sumar:

- Recargo por trabajo extra diurno del 25%
- Recargo por trabajo dominical o festivo del 75%

Los dos recargos sumados dan un total del 100% sobre el valor ordinario de la hora, de modo que si el valor ordinario de una hora trabajada es de \$10.000, el valor de la hora extra dominical o festiva es del 200%.

d. Hora extra nocturna dominical o festiva: La hora extra nocturna dominical o festiva se configura cuando se cumplen tres condiciones:

- Se trabaja en un domingo o festivo.
- Se trabaja tiempo extra o suplementario
- El trabajo extra se desarrolla en horario nocturno (9pm – 6am)

En este caso igualmente concurren dos recargos que se deben sumar o acumular:

- Recargo extra nocturno del 75%
- Recargo dominical o festivo del 75%

Es decir que tenemos un recargo del 150%, de manera que si una hora ordinaria vale \$10.000, la hora extra nocturna dominical o festiva cuesta \$25.000.



CUADRO N° 1 HORAS EXTRAS EN COLOMBIA⁶

HORAS EXTRAS	VALOR	DEFINICION
ORDINARIA Ley 50 de 1990 Art.24	\$ 4.313.10	Valor Hora Ordinaria+25% de recargo
NOCTURNA Ley 50 de 1990 Art. 24	\$ 6.038,35	Valor hora ordinaria+75% de recargo
DOMINICAL Y FESTIVO ORDINARIA	\$ 6.900,97	Valor hora ordinaria+75% por festivo+25% recargo diurno
DOMINICAL Y FESTIVO NOCTURNA	\$ 8.626,21	Valor hora ordinaria+75% por festivo+75% recargo nocturno

Fuente: Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

➤ DOMINICALES⁷

a. Recargo dominical o festivo: El recargo dominical y festivo es aquel recargo al trabajador que por una u otra razón debe laborar un domingo o un festivo. Allí tampoco hay trabajo extra, pues se supone que laborar solamente las 8 horas de ley. El recargo por trabajar una jornada ordinaria en un domingo o festivo es del 75% sobre la hora ordinaria, por el sólo hecho de trabajar en esos días. Así lo dispone el artículo 179 del código sustantivo del trabajo. Por ejemplo, si la hora ordinaria vale \$10.000, la hora dominical o festiva vale \$17.500.

b. Hora dominical o festiva nocturna: Para que se configure una hora dominical o festiva nocturna el trabajador debe cumplir dos condiciones:

- Trabajar la jornada ordinaria en un domingo o un festivo
- Trabajar en horario nocturno (9pm – 6am)

Tenga en cuenta que el domingo inicia luego de las 12 de la noche del sábado y que termina a las 12 de la

⁶ Tomado de: http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=467&Itemid=98, Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

⁷ Tomado de: <https://www.gerencie.com/horas-extras-y-recargos-nocturnos-dominicales-y-festivos.html>, Horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos. 4 abril, 2019.



noche del domingo, pues luego ya será lunes, y el mismo criterio se tiene en cuenta para los festivos. Aquí concurren dos recargos que se acumulan:

- Recargo dominical o festivo del 75%
- Recargo nocturno del 35%
- Esto nos da un recargo total del 110% sobre el valor ordinario de la hora.

CUADRO N° 2 DOMINICALES⁸

DOMINICAL Y FESTIVO	VALOR	DEFINICION
ORDINARIA	\$ 6.038,35	Si se trabaja Hora básica+75% de recargo, sin descanso
NOCTURNA	\$ 7.246,02	Hora básica+75% recargo festivo 35% recargo nocturno, sin descanso

Fuente: Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

➤ **VACACIONES⁹:** Las vacaciones laborales no son precisamente una prestación social, sino un descanso remunerado. Lo que sucede es que algunas personas por practicidad las incluyen dentro de las prestaciones sociales. Las vacaciones corresponden a 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año trabajado.

CUADRO N° 3 VACACIONES¹⁰

DESCANSO	VALOR	DEFINICION
VACACIONES Art.186 C.S.T.	Provisión mensual \$ 34.504,83	15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios

Fuente: Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

8 Tomado de: http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=467&Itemid=98, Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

9 Tomado de: <https://www.gerencie.com/prestaciones-sociales.html>. Prestaciones sociales. 4 abril, 2019

10 Tomado de: http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=467&Itemid=98, Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.



5.1.2.1 PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR¹¹.

- a) **Cesantías:** El trabajador tiene derecho a que se le pague un salario mensual por cada año de trabajo o proporcionalmente a la fracción de año trabajado por concepto de auxilio de cesantías.
- b) **Intereses sobre las cesantías:** El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre de cada año, a una tasa del 12% anual, y en proporción con el tiempo que se lleve laborando si este es menor a un año. Los intereses se deben pagar a más tardar al 31 de enero, y se pagan directamente al empleado, pues no se deben consignar al fondo de cesantías.
- c) **Prima de servicios:** Toda empresa debe pagar a cada empleado un salario mensual, del cual, quince días se deben pagar por tardar el último día del mes de junio y los restantes quince días en los primeros 20 días del mes de diciembre. Según el artículo 307 del código sustantivo del trabajo, la prima de servicios no constituye salario ni se debe computar como salario en ningún caso, tratamiento que se le da a las demás prestaciones sociales. En el caso que el empleado opere con un Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, la prima de servicios se calculara en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.
- d) **Dotación:** Todo empleador debe suministrar al empleado como dotación cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido. Esta obligación es para con los empleados que devenguen un sueldo de hasta dos salarios mínimos, y tendrán derecho los trabajadores que a la fecha de la entrega de la dotación lleven laborando en la empresa como mínimo 4 meses. Las fechas de entrega de la dotación serán el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de noviembre de cada año.

Está prohibido que el empleador compense en dinero el valor correspondiente a la dotación, aunque es costumbre entre los empleadores, especialmente en oficinas y almacenes en los que no se requiere uniforme, entregar el dinero al empleado con el fin que este adquiera por su cuenta y a su gusto las

11 Tomado de: <https://www.gerencie.com/prestaciones-sociales.html>. Prestaciones sociales. 4 abril, 2019



prendas que ha de utilizar en su lugar de trabajo.

CUADRO N° 4 PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR¹²

PRESTACIONES	VALOR	DEFINICION
CESANTIAS Artículo 249 C.S.T.	Provisión Mensual \$ 77.095,67	Un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año
Intereses de CESANTIAS Ley 52 de 1975	Provisión Mensual \$ 9.251,48	Intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía acumulada al 31 de diciembre de cada año
PRIMA DE SERVICIOS Art. 306 C.S.T.	Provisión Mensual \$ 77.095,67	Un mes de salario pagaderos por semestre calendario así: 15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año
DOTACION Ley 11 de 1984, Art 7.	Un par de zapatos y un vestido de labor Entregas así: 30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre	Se entrega a quienes devenguen hasta \$1.656,232- (2 salarios mínimos mensuales). Con más de 3 meses de servicio.

Fuente: Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

5.1.3. SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES¹³.

a. Régimen de Salud: Protege al trabajador contra contingencias de enfermedad o maternidad. El aporte es del 12.5% sobre el salario del trabajador repartido así:

- Empleador: 8.5%
- Trabajador: 4% sobre su salario.

b. Régimen Pensional: Ampara al trabajador contra contingencias de vejez, invalidez y muerte. El aporte es del 16% sobre el salario del trabajador repartido así:

- Empleador: 12%

12 Tomado de: http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=467&Itemid=98, Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

13 Tomado de: <https://www.gerencie.com/nomina.html>. Nómina. 7 marzo, 2019



- Trabajador: 4% sobre su salario.

c. Régimen de Riesgos Laborales: Protege al trabajador contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el aporte depende del nivel de riesgo y lo paga todo el empleador. Las empresas utilizan por lo general el 0,522% que es el riesgo más común.

5.1.3.1 APORTES PARAFISCALES:

- **Cajas de Compensación Familiar:** Son entidades sin ánimo de lucro encargadas de pagar el subsidio familiar y de brindar recreación y bienestar social a los trabajadores y a quienes de él dependa. El aporte es del 4% del monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.
- **Servicio nacional de Aprendizaje (SENA):** Es una entidad estatal encargada de la preparación e instrucción a los trabajadores de aquellas empresas obligadas a contratar aprendices para labores u oficios que requieran formación profesional metódica. El aporte al SENA es del 2% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.
- **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):** Es un establecimiento público de orden nacional que se encarga de la creación y el mantenimiento de centros para la atención integral al pre-escolar menor de 7 años hijos de cualquier trabajador oficial o particular, el ICBF se encarga principalmente de la atención a la niñez desamparada. El aporte es del 3% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado).



CUADRO N° 5 : PRESTACIONES A CARGO DE TERCEROS Y PARAFISCALES¹⁴

PRESTACION	VALOR	DEFINICION
SALUD Ley 1122 del 2007 Art. 10	Por salario mínimo mes (\$ 103.500) Empleador: \$ 70.400 Trabajador:\$33.100	Con el Estatuto Tributario artículo 114-1, quedan exonerados excepcionalmente de aportes a salud: - Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios. -Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados. Requisito: A quienes no superen los 10 SMLMV de salario. Ver Concordancia., otros beneficiados
PENSIONES Ley 797 de 2003 Art.7	Por salario mínimo mes \$ 132.500 Empleador: \$ 99.400 Trabajador:\$ 33.100	Cotización: 16%. Empleador:12%Trabajador:4% Decreto 4982 de 2007
RIESGOS LABORALES Decreto 1772 de 1994 Art 13	VALOR INICIAL Salario Mínimo Riesgo I: \$ 4.300 Riesgo II: \$ 8.600 Riesgo III: \$ 20.200 Riesgo IV: \$ 36.000 Riesgo V: \$ 57.600	VALOR INICIAL Según Actividad Económica Riesgo I :0.522% Riesgo II: 1.044% Riesgo III: 2.436% Riesgo IV: 4.350% Riesgo V: 6.960% A cargo del Empleador
APORTE ICBF Ley 89 de 1988 SENA	3% ICBF 2% SENA 4% Cajas A cargo de la empresa.	Con la Ley 1607 de 2012, art. 25, quedan exonerados excepcionalmente de aportes al ICBF y SENA: - Las sociedades y personas jurídicas

14 Tomado de: http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=467&Itemid=98, Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.



<p>Ley 21 de 1982 Cajas de Compensación Familiar</p>	<p>Base: Sobre los pagos que constituyan salario. \$ 74.500</p>	<p>y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios. -Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados. Requisito: No superen los 10 Salarios mínimos Ver Concordancia., otros beneficiados</p>
<p>SUBSIDIO FAMILIAR Ley 21 de 1982 y Ley 789 de 2002 Art. 3</p>	<p>Se paga por las Cajas de Compensación Familiar en dinero a quienes devenguen hasta \$3.312.464 4 salarios mínimos legales mes) Resultante del aporte que la empresa hace a las Cajas</p>	<p>Suma de dinero, pagos en especie y en servicios, que paga la Caja de Compensación Familiar al trabajador</p>

Fuente: Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

5.1.3. SALARIO MINIMO EN COLOMBIA¹⁵

El decreto 2451 del 27 de diciembre de 2018 Fijó a partir del primero (1°) de enero de 2019 como Salario Mínimo Legal Mensual, la suma de OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS pesos (\$ 828.116,00).

CUADRO N° 6: SALARIO MINIMO EN COLOMBIA¹⁶

SALARIOS	VALOR	DEFINICION
Salario mínimo año 2019. Art 145 CST.	\$ 828.116	Jornada Ordinaria 48 horas semanales, 8 horas diarias. Ley 50 de 1990, Art.20
Salario Mínimo Día	\$27.603,87	Jornada Ordinaria Día 8 horas
Salario Mínimo Hora Ordinaria	\$ 3.450,48	Jornada ordinaria 6 a.m. a 9 p.m. Ley 1846 de 2017, Art. 1
Salario Mínimo Hora Nocturna Ley 50 De 1990 Art. 24	\$ 4.658,15	Jornada Nocturna 9 p.m. a 6 a.m. Valor Hora Ordinaria+35% de recargo

Fuente: Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

15 Tomado de: <https://consultosalud.com/salario-minimo-2019-y-auxilio-de-transporte-decretos-2451-y-2452-de-2018/> salario mínimo 2019 y auxilio de transporte – decreto 2451 y 2452 de 2018

16 Tomado de: http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=467&Itemid=98, Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.



➤ **AUXILIO DE TRANSPORTE¹⁷**: El decreto 2452 de 27 de diciembre de 2018 Fijó a partir del primero (1°) de enero de dos mil diecinueve (2019) el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devenguen hasta dos (2) veces el Salario Mínimo legal Mensual Vigente, en la suma de NOVENTA Y SIETE Mil TREINTA Y DOS pesos (\$97.032.00) mensuales, que se pagará por los empleadores en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte.

CUADRO N° 7: AUXILIO DE TRANSPORTE¹⁸

AUXILIO	VALOR	DEFINICION
MES	\$ 97.032	Se paga a quienes devenguen hasta \$1.656.232 (2 salarios mínimos mes)
DIA	\$ 3.234,40	.

Fuente: Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.

5.2. LEGISLACION LABORAL EN MÉXICO.

Los temas que se darán a conocer en el texto en México son los siguiente:

- ✓ Contratación laboral
- ✓ Prestaciones Básicas
- ✓ Seguridad Social Y Parafiscales
- ✓ Salario Mínimo

5.2.1. Contratación laboral: En México los contratos de trabajo están regulados por la Ley Laboral del Trabajo, en donde los empleados y empleador pueden conocer las normatividad y la regulación de los contratos para evitar inconvenientes y que conlleven a procesos laborales. En México existen diferentes

17 Tomado de: <https://consultorsalud.com/salario-minimo-2019-y-auxilio-de-transporte-decretos-2451-y-2452-de-2018/> salario mínimo 2019 y auxilio de transporte – decreto 2451 y 2452 de 2018

18 Tomado de: http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=467&Itemid=98, Salario y prestaciones sociales – mínimo legal- año 2019-colombia. 23 diciembre 2018.



tipos de contratos que son:

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO EN MÉXICO 2019¹⁹

El contrato de trabajo en México y en otros países son el punto de partida que deriva en todas las consecuencias de la relación entre empleado y patrón, es reconocido como el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece sus servicios laborales y por el que va a ser remunerado. A continuación te mencionamos cuáles son los tipos de contrato de trabajo más populares en la actualidad, ya que se desarrollan dependiendo del tiempo en el cual vas a laborar en la empresa y las pautas que serán importantes para que tú puedas desarrollar tus actividades correctamente.

- **Contrato por Tiempo Indefinido:** Se marca como indefinido por la posible perdurabilidad de la relación laboral, este tipo de contrato de trabajo no hace referencia a un trabajo ocasional o transitorio, no se establece la fecha de terminación del mismo, por lo tanto es importante desarrollar correctamente la elaboración del tipo de contrato para no tener problemas a futuro.
- **Contrato por Tiempo Determinado o Fijo:** También conocido como contrato temporal, este contrato de trabajo nace por las actividades de explotación y comercialización de una empresa. Se establece con precisión de fecha de término, si el contrato termina y el trabajo que se asignó no se concluyó en ese periodo de tiempo se debe continuar hasta que las circunstancias lo permitan.
- **Contrato a Prueba:** Es un tipo de contrato fijo, la ley establece que las relaciones de trabajo por tiempo indefinido o cuando excedan los 180 días, se puede establecer un periodo de prueba, pero no puede exceder más de 30 días. La finalidad de este tipo de contrato de trabajo es para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos que exige la empresa.
- **Contrato por Hora:** La ley establece en su artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, que el salario de un trabajador puede fijarse por unidad de tiempo, el empleador y el empleado podrán acordar el monto

¹⁹ Tomado de: <https://financiamiento.org.mx/tipos-de-contrato-de-trabajo/>, Tipos de contrato de trabajo en México 2019. Publicado por Adriana el 11 marzo, 2019



siempre y cuando se trate de salario remunerado. Así también deberán acordar el pago por hora de prestación de servicios, siempre que no se exceda la jornada máxima legal y se respeten todos los derechos y prestaciones laborales.

- **Contrato de Capacitación Inicial:** Es aquel por el cual a un trabajador se le obliga a prestar sus servicios durante un tiempo específico bajo la dirección y mando de su superior con la finalidad de que éste adquiera las habilidades y conocimientos indispensables para llevar a cabo las actividades para las cuales se contratara de manera definitiva. Como puedes observar todos estos tipos de contratos de trabajo tienen la finalidad de indicar las pautas y las claves para obtener el trabajo durante un tiempo determinado o bien de permanencia, por lo tanto es necesario desarrollar bien el contrato de trabajo y especificar las cláusulas para el mismo.
- **Contrato colectivo:** Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. Artículo 386 hasta el artículo 403.
- **Contrato de Ley:** Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades



Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

CONTRATACIONES NO PERMITIDAS POR LA LEY²⁰

Los siguientes **tipos de contratación** no están permitidos por la Ley Federal del Trabajo y la compañía deberá estar atenta de no incurrir en ninguna de estas contrataciones ya que podrá hacerse acreedora a sanciones de tipo laboral.

- **Contratación por aprendizaje:** Es el que se celebra para que el trabajador reciba enseñanza a cambio de una retribución simbólica inferior al salario mínimo. Este contrato estuvo permitido por la primera Ley federal del trabajo, pero la ley actual lo suprimió, por considerar que se prestaba a la explotación del trabajador, pues permitía no pagarle salario o pagarle una retribución inferior al mínimo, pretextando que estaba recibiendo enseñanza.
- **Contratación de menores de catorce años de edad:** De acuerdo a la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, la edad mínima para admitir a una persona como trabajador, es la de catorce años cumplidos, porque se considera que antes de esa edad el individuo no se ha desarrollado lo suficiente, ni física ni mentalmente.
- **Contratación verbal:** Se autorizaba este tipo de contrato para algún tipo de servicios como el temporal, pero la ley vigente ya no lo permite, por lo que todos los contratos de trabajo, de cualquier clase, tienen que celebrarse necesariamente por escrito.

Si el patrón celebra cualquiera de las contrataciones no permitidas por la ley, ya sea verbalmente o por escrito se expone a las sanciones que la autoridad laboral le imponga, además la contratación laboral no tiene valor legal.

20 Tomado de: <https://www.cofide.mx/blog/conoce-los-diferentes-tipos-de-contratacion>, Confide Capacitación Integral



Es importante que tanto la empresa como el trabajador deban conocer sus derechos y obligaciones laborales. Por ello, se recomienda que el área encargada de contratar a los colaboradores elabore los contratos laborales minuciosamente y además conozca los diferentes tipos de contratación que existen.

5.2.2. PRESTACIONES BÁSICAS²¹

Existen prestaciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que son obligatorias para cualquier empleado que tenga un contrato por tiempo indefinido. Todas las prestaciones adicionales a estas se denominan 'prestaciones superiores' justamente porque son 'extra' a las que marca la ley. Anteriormente, si estabas contratado por una empresa de subcontratación u 'outsourcing' nadie te brindaba prestaciones, sin embargo la reforma a la ley del trabajo establece que dichas empresas deben asegurar a los empleados que coloquen y brindarles prestaciones de ley.

➤ **Horas extras²²**

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT), una "jornada laboral" es el periodo en el que el trabajador se encuentra a disposición del patrón o empleador para prestar su servicio. Ésta se establece convencionalmente entre quien labora y su jefe mas no podrá excederse del máximo legal. Las horas de trabajo máximas son las siguientes:

- **Jornada diurna:** 8 horas al día y 48 horas semanales.
- **Jornada nocturna:** 7 horas por día y 42 horas semanales.
- **Jornada mixta (diurna y nocturna):** 7.5 horas al día y 45 horas semanales. Los trabajadores de 16 años no podrán trabajar tiempo extra, ni podrán trabajar después de las 22 horas.

La jornada extra no debe rebasar tres horas diarias, ni es posible que se presente este caso más de tres

21 Tomado de: <https://www.grupoargos.com.mx/blog/lo-que-debes-saber-sobre-las-horas-extras-en-mexico> Lo que debes saber sobre las horas extras en México, 16 de agosto 2017

22 Tomado de: <https://www.alcofin.com.mx/es/recursos/nominas/obligaciones-por-evento/horas-extras-dobles.html>, Horas extras dobles. ALCOFIN. 2019



veces a la semana.

De acuerdo con el párrafo segundo del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, las primeras 9 horas extras laboradas deben pagarse al 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Si se excede dicho límite, se deberá pagar al 200% más del salario ordinario. **En otras palabras, las primeras nueve horas extras son dobles y las excedentes triples.**

➤ **¿Cómo se establecen las horas extras?**

El patrón podrá decidir si las horas extras son pre- aprobadas o se pagan de acuerdo a la hora de salida del colaborador; no se dan solo porque el empleado tenga la iniciativa de quedarse más tiempo del que le corresponde y se verifica que no se alarguen deliberadamente.

CUADRO N° 8 HORAS EXTRAS EN MÉXICO

JORNADA	SALARIO DIARIO	DURACION EN HORAS	COSTO POR HORA	HORAS EXTRAS LABORADAS	VALOR HORAS EXTRAS
DIURNA	160.00 MXN =26.880 COL	8.0	20.00MXN = 3.367 COL	3.0	120.00 MXN= 20.200 COL
MIXTA	160.00 MXN =26.880 COL	7.5	21.33MXN = 3.591 COL	3.0	128.00 MXN= 21.547 COL
NOCTURNA	160.00 MXN =26.880 COL	7.0	22.86MXN = 3.848 COL	3.0	137.14 MXN= 23.086 COL

Fuente: Horas extras dobles. ALCOFIN



5.2.2.1. OTRAS PRESTACIONES BÁSICAS²³

- **Aguinaldo:** Se debe de pagar en diciembre y debe de corresponder a, por lo menos, 15 días del salario.
- **Vacaciones:** Al cumplir un año el trabajador tiene derecho como parte de las prestaciones de ley a mínimo 6 días de vacaciones con goce de sueldo.
- **Prima vacacional:** Todos los trabajadores deben recibir por lo menos 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones. *Se calcula de la siguiente manera: Salario diario x días de vacaciones = Resultado x .25 (% de prima vacacional).*
- **Prima dominical:** Si se trabaja el domingo, el patrón está obligado a pagar el 25% más del salario base.
- **Día de descanso semana:** Todos los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por cada seis trabajados. Además son descansos obligatorios los marcados por la SPTS. Si se requieren los servicios del trabajador en esos días, se deberán de pagar dobles.
- **Licencia por maternidad:** Las mujeres trabajadoras tienen derecho a descansar seis semanas antes y seis después del parto.
- **Licencia por adopción:** Si adoptan un infante, las mujeres tienen derecho a seis semanas de descanso pagados.
- **Licencia de paternidad:** Los padres tienen derecho a no asistir al trabajo cinco días laborales cuando nazca un hijo suyo o si se adopta alguno.
- **Periodo de lactancia:** Tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
- **Prima de antigüedad:** Pago adicional de 12 días de salario por cada año de servicio. En el caso de no laborar el año completo, se pagará parte proporcional según el tiempo trabajado. El trabajador debe

23 Tomado de: <https://www.dineroenimagen.com/management/las-12-prestaciones-de-ley-las-que-tienes-derecho-en-el-trabajo/96838> Las 12 prestaciones de ley a las que tienes derecho en el trabajo, 07 junio 2019



recibirlo cuando se separe voluntariamente de su empleo, siempre que haya laborado 15 años o más.

- **Utilidades:** Del 1 de abril al 30 de mayo tratándose de empresas y del 1 de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas es el derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón el año anterior por los servicios o actividad productiva.
- **En la renuncia:** Salario del periodo que corre, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad por 15 años o más se otorgarán al trabajador que da voluntariamente terminada su relación de trabajo.
- **Despido:** Recibirá indemnización constitucional (pago de tres meses de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad,) y en caso de que demande reinstalación a su puesto de trabajo, y su patrón se la niegue, además de los conceptos aludidos percibirá 20 días de salario por año de servicios prestados, más salarios vencidos.

5.2.3 SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO²⁴

- **Seguridad Social:** Los trabajadores tienen derecho a ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para recibir atención médica sin costo, esta prestación también cubrirá sus incapacidades por enfermedad o maternidad. Adicionalmente el trabajador queda afiliado al Fondo Nacional de Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. De este modo el patrón se obliga a realizar las aportaciones correspondientes a estas entidades.
- **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).** Es una institución gubernamental, autónoma y tripartita (Estado, Patrones y Trabajadores), dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente.
- **Ley del Seguro Social:** vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación mediante decreto de fecha 21 de diciembre de 1995 es el marco legislativo bajo el que rige sus operaciones el Instituto Mexicano

²⁴ Tomado de: https://www.ecured.cu/Instituto_Mexicano_del_Seguro_Social,
Instituto Mexicano del Seguro Social, 2018



del Seguro Social. Actualmente, la Ley señala que la seguridad social tiene como finalidades:

- La asistencia médica.
- La protección de los medios de subsistencia.
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.
- El otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

A efecto de cumplir con tal propósito, el Seguro Social comprende dos tipos de régimen:

➤ **Régimen obligatorio:** Es aquel que se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Cuenta con cinco tipos de seguro: enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; Guarderías y prestaciones sociales. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante el Decreto respectivo, tal es el caso de los Estudiantes, amparados bajo el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 1998.

➤ **Régimen voluntario:** De forma voluntaria y mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento en este régimen, los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así mismo, los patrones (personas físicas) con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos: Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa; el ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; las aportaciones adicionales



que el patrón convenga otorgar; las aportaciones de INFONAVIT; la alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa; las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; los premios por asistencia y puntualidad; Y el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

5.2.4. SALARIO MINIMO EN MÉXICO²⁵

El presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, y representantes del sector obrero y patronal llegaron a un acuerdo el 17 de diciembre 2018 en el aumento del salario. Esta alza, la más significativa en 23 años del país azteca, se determinó de acuerdo a dos áreas geográficas; una es la Zona Libre de la Frontera Norte (los municipios fronterizos con EEUU), donde el alza fue de MXN 176,72 (USD 8,98) diarios, es decir 100%, respecto a los MXN 88,36 de 2018. La otra área está conformada por el resto del país y por jornada diaria, el salario mínimo general subió a MXN 102,68 (USD 5,2), o sea 16,21%. Si se considera por 30 días, el salario básico mensual para los mexicanos sería: MXN 3.080 a nivel nacional (USD 156,9) y MXN 5.302 en los municipios de la frontera norte (USD 270,2).

25 Tomado de: <https://www.semana.com/economia/articulo/salarios-minimos-en-latinoamerica-al-iniciar-2019/596632>. Los Salarios Mínimos de Latinoamérica al iniciar el 2019. 01 febrero 2019.



CUADRO N°9 SALARIO MINIMO

VALOR	NIVEL NACIONAL	FRONTERA NORTE
VALOR SALARIO DÍA	102.68 MXN = 17.285 COL	176.72 MXN= 29.749 COL
VALOR SALARIO MENSUAL	3.080 MXN = 518.487 COL	5302 MXN = 892.538 COL

Fuente: Los Salarios Mínimos de Latinoamérica al iniciar el 2019.

6. COMPARACION ENTRE LOS DOS PAISES (COLOMBIA- MÉXICO)

Cuadro N° 10 CUADRO COMPARATIVO SOBRE LAS CONTRATACIONES DE LEY ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

CUADRO COMPARATIVO SOBRE LAS CONTRATACIONES DE LEY ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

SIMILITUDES	DIFERENCIAS
<p>Los tipos de contrato que se manejan en los dos países, están permitidos por la ley de cada país, en Colombia es basado por el Código Sustantivo del Trabajo y en México por la Ley Federal del Trabajo; hay dos tipos de contrato que se asemejan en los dos países y son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Contrato a término fijo(Colombia): Es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato• Contrato por Tiempo Determinado o Fijo (México): También conocido como contrato temporal, este contrato de trabajo nace por las actividades de explotación y comercialización de una empresa. Se establece con precisión de	<p>Los demás tipos de contratos que se manejan son diferentes en cada uno de los países, los cuales se mencionan a continuación:</p> <p>COLOMBIA</p> <ul style="list-style-type: none">• Contrato de Obra o labor: El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin.• Contrato de aprendizaje: Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes.• Contrato temporal, ocasional o accidental: aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.



fecha de término

- **Contrato a Término Indefinido (Colombia):** es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio.
- **Contrato por Tiempo Indefinido (México):** Se marca como indefinido por la posible perdurabilidad de la relación laboral, no se establece la fecha de terminación del mismo

- **Contrato civil por prestación de servicios:** Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica.

MÉXICO

- **Contrato a Prueba:** La finalidad de este tipo de contrato de trabajo es para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos que exige la empresa.
- **Contrato por Hora:** que el salario de un trabajador puede fijarse por unidad de tiempo, el empleador y el empleado podrán acordar el monto siempre y cuando se trate de salario remunerado.
- **Contrato de Capacitación Inicial:** Es aquel por el cual a un trabajador se le obliga a prestar sus servicios durante un tiempo específico bajo la dirección y mando de su superior con la finalidad de que éste adquiera las habilidades
- **Contrato colectivo:** es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
- **Contrato-ley:** es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las



cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Cuadro N° 11 CUADRO COMPARATIVO SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES O PRESTACIONES BÁSICAS DE LEY ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

CUADRO COMPARATIVO SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES O PRESTACIONES BÁSICAS DE LEY ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

DIFERENCIAS

En cuanto a las prestaciones sociales o básicas que operan en los dos países son diferentes, teniendo en cuenta la normatividad, el pago de las prestaciones, entre otras; las cuales se conocerán a continuación:

COLOMBIA

« Horas extras

HORAS EXTRAS	VALOR	DEFINICION
ORDINARIA Ley 50 de 1990 Art.24	\$ 4.313.10	Valor Hora Ordinaria+25% de recargo
NOCTURNA Ley 50 de 1990 Art. 24	\$ 6.038,35	Valor hora ordinaria+75% de recargo
DOMINICAL Y FESTIVO	\$ 6.900,97	Valor hora ordinaria+75% por festivo+25%

MÉXICO

« Horas extras

JORNADA	COSTO POR HORA	VALOR HORAS EXTRAS
DIURNA: 3 horas laboradas	20.00MXN = 3.367 COL	120.00 MXN= 20.200 COL
MIXTA: 3 horas laboradas	21.33MXN = 3.591 COL	128.00 MXN= 21.547 COL
NOCTURNA: 3 horas	22.86MXN = 3.848 COL	137.14 MXN= 23.086 COL



ORDINARIA		recargo diurno	laboradas		
DOMINICAL Y FESTIVO NOCTURNA	\$ 8.626,21	Valor hora ordinaria+75% por festivo+75% recargo nocturno			
« Dominicales					
DOMINICAL Y FESTIVO	VALOR	DEFINICION	« Dominicales <ul style="list-style-type: none"> • Prima dominical: Si se trabaja el domingo, el patrón está obligado a pagar el 25% más del salario base. 		
ORDINARIA	\$ 6.038,35	Si se trabaja Hora básica+75% de recargo, sin descanso			
NOCTURNA	\$ 7.246.02	Hora básica+75% recargo festivo 35% recargo nocturno, sin descanso			
« Vacaciones			« Vacaciones		
DESCANSO	VALOR	DEFINICION	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones: Al cumplir un año el trabajador tiene derecho como parte de las prestaciones de ley a mínimo 6 días de vacaciones con goce de sueldo. • Prima vacacional: Todos los trabajadores deben recibir por lo menos 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones. 		
VACACIONES Art.186 C.S.T.	Provisión mensual \$ 34.504,83	15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de			



		servicios	<i>Se calcula de la siguiente manera: Salario diario x días de vacaciones = Resultado x .25 (% de prima vacacional).</i>
<p>« Cesantías- Intereses a cesantías- Prima de servicios – Dotación</p>			<p>Diferentes tipos de prestaciones básicas que se utilizan en México:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aguinaldo: Se debe de pagar en diciembre y debe de corresponder a, por lo menos, 15 días del salario. • Día de descanso semana: Todos los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por cada seis trabajados. • Licencia por maternidad: Las mujeres trabajadoras tienen derecho a descansar seis semanas antes y seis después del parto. • Licencia por adopción: Si adoptan un infante, las mujeres tienen derecho a seis semanas de descanso pagados. • Licencia de paternidad: Los padres tienen derecho a no asistir al trabajo cinco días laborales cuando nazca un hijo suyo o si se adopta alguno. • Periodo de lactancia: Tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. • Prima de antigüedad: Pago adicional de 12 días de salario por cada año de servicio. En el caso de no laborar el año completo, se pagará parte
PRESTACIONES	VALOR	DEFINICION	
CESANTIAS Articulo 249 C.S.T.	Provisión Mensual \$ 77.095,67	Un mes de salario por cada año de servicios y proporcional por fracción de año	
Intereses de CESANTIAS Ley 52 de 1975	Provisión Mensual \$ 9.251,48	Intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía acumulada al 31 de diciembre de cada año	
PRIMA DE SERVICIOS	Provisión Mensual \$	Un mes de salario	



<p>Art. 306 C.S.T.</p>	<p>77.095,67</p>	<p>pagaderos por semestre calendario así:15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año</p>	<p>proporcional según el tiempo trabajado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilidades: es el derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón el año anterior por los servicios o actividad productiva. • En la renuncia: Salario del periodo que corre, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad por 15 años o más se otorgarán al trabajador que da voluntariamente terminada su relación de trabajo.
<p>DOTACION Ley 11 de 1984,Art 7.</p>	<p>Un par de zapatos y un vestido de labor Entregas así: 30 de abril, 31 de agosto,20 de diciembre</p>	<p>Se entrega a quienes devenguen hasta \$1.656,232- (2 salarios mínimos mensuales). Con más de 3 meses de servicio.</p>	<p>Despido: Recibirá indemnización constitucional (pago de tres meses de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad).</p>

Cuadro N° 12 CUADRO COMPARATIVO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

CUADRO COMPARATIVO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

En cuanto a la Seguridad social y parafiscales que operan en los dos países son diferentes, teniendo en



cuenta la normatividad, el pago de las mismas; las cuales se conocerán a continuación:

COLOMBIA			MÉXICO
« Seguridad social			« Seguridad Social
PRESTACION	VALOR	DEFINICION	<p>Los trabajadores tienen derecho a ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para recibir atención médica sin costo, esta prestación también cubrirá sus incapacidades por enfermedad o maternidad.</p> <p>A efecto de cumplir con tal propósito, el Seguro Social comprende dos tipos de régimen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Régimen obligatorio: Es aquel que se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Cuenta con cinco tipos de seguro: enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; Guarderías y prestaciones sociales. • Régimen voluntario: De forma voluntaria y mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento en este régimen, los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados. <p>Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Es una institución gubernamental, autónoma y tripartita (Estado, Patrones y</p>
SALUD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empleador: 8.5% ➤ Trabajador: 4% sobre su salario. 	Protege al trabajador contra contingencias de enfermedad o maternidad. El aporte es del 12.5% sobre el salario del trabajador repartido así:	
PENSIONES	Por salario mínimo mes \$ 132.500 Empleador: \$ 99.400 Trabajador: \$ 33.100	Cotización: 16%. Empleador: 12% Trabajador: 4%	
RIESGOS LABORALES	VALOR INICIAL Salario Mínimo	VALOR INICIAL Según Actividad Económica Riesgo I	



	Riesgo I: \$ 4.300 Riesgo II: \$ 8.600 Riesgo III: \$ 20.200 Riesgo IV: \$ 36.000 Riesgo V: \$ 57.600	:0.522% Riesgo II: 1.044% Riesgo III: 2.436% Riesgo IV: 4.350% Riesgo V: 6.960% A cargo del Empleador	Trabajadores), dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente.						
<p>« Parafiscales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PRESTACION</th> <th>VALOR</th> <th>DEFINICION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> APORTE ICBF LEY 89 DE 1988 SENA LEY 21 DE 1982 Cajas De Compen- sación </td> <td> 3% ICBF 2% SENA 4% Cajas A cargo de la empresa. Base: Sobre los pagos que constituyan salario. \$ 74.500 </td> <td> Con la ley 1607 de 2012 art. 25, quedan exonerados de aportes al ICBF y SENA: -Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementario </td> </tr> </tbody> </table>			PRESTACION	VALOR	DEFINICION	APORTE ICBF LEY 89 DE 1988 SENA LEY 21 DE 1982 Cajas De Compen- sación	3% ICBF 2% SENA 4% Cajas A cargo de la empresa. Base: Sobre los pagos que constituyan salario. \$ 74.500	Con la ley 1607 de 2012 art. 25, quedan exonerados de aportes al ICBF y SENA: -Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementario	
PRESTACION	VALOR	DEFINICION							
APORTE ICBF LEY 89 DE 1988 SENA LEY 21 DE 1982 Cajas De Compen- sación	3% ICBF 2% SENA 4% Cajas A cargo de la empresa. Base: Sobre los pagos que constituyan salario. \$ 74.500	Con la ley 1607 de 2012 art. 25, quedan exonerados de aportes al ICBF y SENA: -Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementario							



		<p>s.</p> <p>-Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados.</p> <p>Requisito: No superen los 10 Salarios mínimos</p>	
<p>SUBSIDIO FAMILIAR Ley 21 de 1982 y Ley 789 de 2002 Art. 3</p>	<p>Se paga por las Cajas de Compensación Familiar en dinero a quienes devenguen hasta \$3.312.464 (4 salarios mínimos legales mes) Resultante del aporte que la empresa hace a las Cajas</p>	<p>Suma de dinero, pagos en especie y en servicios, que paga la Caja de Compensación Familiar al trabajador</p>	



Cuadro N° 13 CUADRO COMPARATIVO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

CUADRO COMPARATIVO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

DIFERENCIAS

En cuanto a los salarios mininos que operan en los dos países son diferentes, se tiene en cuenta el valor de la moneda en donde es más bajo en México con el de Colombia; en Colombia se paga auxilio de transporte a los empleadores que devengan hasta 2 salarios mínimos, estos son los valores que manejan cada uno de los países:

COLOMBIA

MÉXICO

SALARIOS	VALOR	DEFINICION	VALOR	NIVEL NACIONAL	FRONTERA NORTE
Salario mínimo año 2019. Art 145 CST.	\$ 828.116	Jornada Ordinaria 48 horas semanales, 8 horas diarias. Ley 50 de 1990, Art.20	Valor Salario día	102.68 MXN = 17.285 COL	176.72 MXN= 29.749 COL
Salario Mínimo Día	\$27.603,87	Jornada Ordinaria Día 8 horas	Valor Salario mensual	3.080 MXN = 518.487 COL	5302 MXN = 892.538 COL
Salario Mínimo Hora Ordinaria	\$ 3.450,48	Jornada ordinaria 6 a.m. a 9 p.m. Ley 1846 de 2017, Art. 1			
Salario Mínimo Hora	\$ 4.658,15	Jornada Nocturna 9 p.m. a 6 a.m. Valor			



Nocturna Ley 50 De 1990 Art. 24		Hora Ordinaria+35% de recargo	
« Auxilio de transporte			
AUXILIO	VALOR	DEFINICION	
MES	\$ 97.032	Se paga a quienes devenguen hasta \$1.656.232 (2 salarios mínimos mes)	
DIA	\$ 3.234,40	.	

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACION

- En la comparación que se realizó entre Colombia y México sobre las contrataciones laborales se identificó que hay similitud en dos tipos de contrato que son, contrato a término fijo y contrato a término indefinido.
- Entre las diferencias que se encontraron en Colombia se utilizan cuatro tipos más de contratos como son contrato obra labor, contrato de aprendizaje, contrato temporal, ocasional o accidental, contrato civil por prestación servicios.
- En México se utilizan cinco contratos laborales de más, como son los contratos de prueba, contrato por hora, contrato por capacitación inicial, contrato colectivo y contrato de ley.



- Los contratos laborales utilizados por los dos países son diferentes de acuerdo a cada legislación laboral, en Colombia cubre al empleador el Código Sustantivo del Trabajo y en México lo cubre La Ley Federal del Trabajo.
- En Colombia se emplean siete tipos de prestaciones sociales como son las horas extras, dominicales, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios y dotación, mientras que en México se están utilizando alrededor de trece prestaciones básicas, como son, horas extras, prima dominical, vacaciones, prima vacacional, día de descanso semanal, licencia de maternidad, licencia de paternidad, licencia de adopción, periodo de lactancia, prima por antigüedad, utilidades y por renuncia.
- Las horas extras y dominicales en Colombia se pagan de acuerdo a la jornada laboral, es decir, si el ordinaria (día 6:00am- 9:00pm) se cancela el valor de la hora + 25% y si es nocturno (noche 09:00pm- 6:00am) se cancela valor de la hora + 75%; y si es dominical o festivo se paga la hora ordinaria + 75% por festivo+ 25% recargo diurno y si es nocturno valor de hora ordinaria + 75% por festivo +75% recargo nocturno.
- Las horas extras en México son tres modalidades, diurna que son tres horas laboradas en total se cancelan 120 MXN = 20.200 COL, mixta (cubre diurno-nocturno) se cancelan 128 MXN = 21.547 COL y el nocturno se cancelan 137.14 MXN = 23.086 COL.
- En México se paga prima dominical donde el patrón paga el 25% más del salario base.
- En Colombia el pago de las vacaciones son 15 días hábiles remunerados, mientras que en México mínimo son 6 días de vacaciones con goce a sueldo de 25% de salario correspondiente.
- En Colombia se utilizan las cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, dotación y en México las prestaciones básicas están las diferentes licencias como maternidad, paternidad, adopción, periodo de lactancia, así mismo generan aguinaldos, prima de antigüedad, utilidades y por renuncia.



- En Colombia en cuanto a la seguridad social del empleador se paga salud, pensión, riesgos laborales y el pago de parafiscales como ICBF, SENA, Caja de compensación, mientras que en México son afiliados al Seguro Social IMSS (Instituto Mexicano Seguro Social), en el régimen obligatorio que cuenta con todos los seguros para enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, invalidez y vida.
- El sistema de Seguridad Social en México está dividido en 2 sectores: obligatorio y voluntario y estos su vez son administrados por diferentes entes prestadores de los servicios.
- En Colombia la el Sistema de Seguridad Social es administrada por el gobierno.
- La remuneración es equitativa en Colombia, es decir el salario mínimo es fijado a nivel general, en contratate con la Ciudad de México, donde el salario es dividido en dos sectores: Nacional y Frontera Norte del país

8. APRENDIZAJES

- Como aprendizaje principal resaltamos los diferentes tipos de mercados laborales que surgen conforme a la globalización, y que obligan a las empresas a re- inventarse una y otra vez con la finalidad de mejorar la productividad y la calidad de vida de sus colaboradores.
- A pesar de que la actualidad social, económica y cultural de nuestro país no pasa por su mejor momento, a diferencia de México los sueldos son equitativos y de igual manera el Sistema de Seguridad Social de Colombia garantiza la atención a cada uno de sus habitantes.
- La experiencia de pasantía internacional permite interactuar con otra cultura sus costumbres, comida típica, el turismo, entre otros, adquiriendo vivencias y con ello poder contar lo aprendido con los demás compañeros de la Especialización, con la Universidad, amigos y familia.
- La experiencia de Pasantía Internacional nos abre las puertas a nuevos aprendizajes e intercambio de conocimientos que son fundamentales en nuestro proceso académico y laboral.



9. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
REVISIÓN DOCUMENTAL Y PREPARACION DE LA PASANTIA	X	X	X	X																	
IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA AGENDA A REALIZAR (UNIVERSIDADES, CIUDADES, SITIOS A VISITAR Y ACTIVIDADES)					X	X	X														
MOVILIDAD INTERNACIONAL MEXICO									X	X											
SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA											X	X	X								
ELABORACIÓN DE DOCUMENTO													X	X							
REVISION DEL DOCUMENTO POR EL ASESOR FUP																X					
SOCIALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE PASANTIA INTERNACIONAL																	X	X	X		

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán



10. RECURSOS : Propios

DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

Bibliografía e Infografía

- <http://www.secuiep.mx/acerca.php?sub=quienes>
- <https://ibero.mx/bienvenido-ibero>
- https://web.upedregal.edu.mx/apps/pages/index.jsp?uREC_ID=754581&type=d&pREC_ID=1162160
- <https://www.ubjonline.mx/la-institucion/>
- <https://www.maxclub.com.mx/>
- <https://www.wework.com/es-LA//mexico-city--DIF>
- <https://www.nestle.com.mx/>
- [Código Sustantivo del Trabajo](#)
- [Ley Federal del Trabajo](#)

ANEXOS



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Imagen N°1 SECUIEP – Visita 28 Mayo 2019



Imagen N°2 SECUIEP – Visita 28 Mayo 2019

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán



ISO 9001:2015
BUREAU VERITAS
Certification
CO 18.01619





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Imagen N°3 Universidad Iberoamericana – Visita 30 Mayo 2019



Imagen N°4 Universidad Iberoamericana – Visita 30 Mayo 2019

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Imagen N°5 Universidad Iberoamericana – Visita 30 Mayo 2019



Imagen N°6 Universidad Del Pedregal – Visita 01 Junio 2019

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Imagen N°7 Universidad Del Pedregal – Visita 01 Junio 2019



Imagen N°8 Universidad Benito Juárez – Visita 03 Junio 2019

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Imagen N°9 MAX CLUB Unilever- Helados Holanda – Visita 28 Mayo 2019



Imagen N°10 Wework – Visita 29 Mayo 2019



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Imagen N°11 Nestlé – Visita 31 Mayo 2019



Certificado Pasantía Internacional Angela Johana Ramos López

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Certificado Pasantía Internacional Karoline Yurani Calambas Melenje