

Misión Académica México

Comparación de la Estructura Normativa Laboral de Colombia y México

Cristhian Camilo Boada Ortiz, María Victoria Ovalle García & Myriam León Núñez.

Noviembre 2019.

Universidad Católica de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos

Tabla de Contenidos

Introducción	1
Resumen.....	3
Plateamiento del problema.....	4
Objetivos.....	5
1. Normas laborales En Colombia y México	6
2. Estructura laboral en Colombia y México	7
2.1 Tipos de Contratos:.....	7
2.2 Jornada Laboral:.....	11
2.3 Nivel de Desempleo:.....	13
2.4 Salario Mínimo Legal	14
2.5 Seguridad Social.	15
3. Ventajas y desventajas en la estructura o normatividad laboral de cada País	17
4. Experiencia personal de un Colombiano que migra para mejorar sus condiciones laborales. .	19
Conclusiones.....	21
Bibliografía	23



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución 2.5 Colombia (CC BY 2.5)
Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by/2.5/co/>

Usted es libre de:

- Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
- hacer obras derivadas
- hacer un uso comercial de esta obra



Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).

Introducción

La movilidad técnica internacional a México fue un espacio que incluyó varias actividades lúdicas y de conocimiento, las cuales facilitaron la interacción intercultural permitiendo conocer una realidad más allá de lo que presentan los medios de comunicación. Esta experiencia nos llevó a comparar las diferencias y similitudes significativas entre Colombia y México en cuanto a gastronomía, cultura, historia, política, oportunidades, riesgos, intereses y relaciones laborales.

En este trabajo, daremos énfasis a la estructura labora que presenta Colombia y México mediante una comparación de la normatividad existente y que rige en cada país, teniendo en cuenta las experiencias contadas por mexicanos y un Colombiano que en busca de oportunidades migra a México, experiencia que nos da un panorama de la realidad laboral de los dos países.

Resumen

El presente trabajo de síntesis aplicada se enfoca en la estructura normativa laboral, realizando un comparativo entre los países Colombia y México sobre los temas normativos laborales de interés de los evaluadores, pretendiendo determinar una opinión sobre las ventajas o desventajas que se pueden encontrar en contexto al tema de exploración. También refleja la experiencia personal de un colombiano que migra a México con el propósito de encontrar mejorar su situación laboral.

Este trabajo se desarrolla desde el análisis de la información histórica y experiencia intercultural de los desarrolladores del documento.

Plateamiento del problema

Con el fin de identificar la problemática en el tema a desarrollar, se establecieron varios interrogantes a los cuales se les asignó un porcentaje de importancia con respecto al 100%

¿México también está regido por un código sustantivo laboral? 10%

¿México tiene la misma estructura de vinculación laboral que Colombia? 15%

¿Si un colombiano migra a México que requiere para vincularse laboralmente? 10%

¿Cómo es la estructura normativa en México y Colombia? 20%

¿Diferencias y similitudes significativas que encuentra el evaluador de las relaciones laborales en cada país? 35%

¿Para un colombiano aplican las mismas garantías laborales al migrar a México? 10%

Estos interrogantes nos dan como pregunta orientadora “¿Cuáles son las diferencias y similitudes en la estructura normativa laboral del país de México y del país de Colombia?”

Objetivos

Objetivo General:

Analizar las diferentes interrogantes que se pueden generar sobre el modelo o estructura laboral aplicado en México, las diferencias o similitudes que contenga la comparación de la normatividad colombiana con esta, utilizando un modelo explicativo y exploratorio.

Objetivos Específicos:

- a. Identificar como cada país estructura sus políticas o normas laborales.
- b. Determinar ventajas y desventajas para la población que se pueden encontrar en la estructura o normatividad laboral de cada País.
- c. Como ha sido la experiencia personal de un Colombiano que migra para mejorar sus condiciones laborales.

1. Normas laborales En Colombia y México

El derecho laboral colombiano tiene como soporte la constitución política de Colombia, tratados suscritos y convenios internacionales y el código sustantivo de trabajo que es quien regula el contrato laboral. La constitución política de Colombia resalta el trabajo como un derecho fundamental para todas las personas, y el derecho de asociaciones sindicales para trabajadores y empleadores. Estas disposiciones se establecieron por medio de los tratados internacionales sobre los que Colombia hace parte, tales como la ley universal de los derechos humanos, el pacto internacional de los derechos sociales y culturales, el pacto internacional de los derechos civiles y políticos y la ley americana sobre los derechos humanos.

En México la Ley rectora del derecho laboral es la Ley Federal del Trabajo (LFT), y por encima se encuentra la Constitución Política de la República.

En la ciudad de México el desarrollo de las políticas y marcos para el bienestar del trabajador, fueron posibles gracias a que se contó con el apoyo y la participación del país Europeo Francia, y más adelante gracias al apoyo de Ricardo Flores Magón en su manifiesto de partido liberal Mexicano, se logró lo que significaría el mayor aporte para mejorar las condiciones laborales del trabajador en México donde se estableció para el trabajador formal un salario mínimo, se oficializo la jornada laboral de trabajo y se prohibió que los niños menores de 14 años pudiesen trabajar. Desde este momento se alcanzó establecer que para las organizaciones fuera fundamental que los patronos se aseguraran de mantener las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las indemnizaciones por accidentes de trabajo, lo que permitió que las condiciones del

trabajador dejaran de ser inapropiadas y se obtuvo un sentido de pertenencia hacia los beneficios reales del trabajador.

Más adelante para complementar el alcance que había logrado Magón, Emilio Portes Gil reforma el artículo 123 constitucional de la fracción XXIX, quedando así: “Es de utilidad pública la Ley Del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y cuidado de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares ”. (Frias, 2000)

La ley que complementa lo logrado por Emilio Portes bajo el artículo 123, es la ley del seguro social que obliga al patrón a inscribir a los trabajadores para que disfruten de acceso al instituto mexicano de seguridad social, de esta manera el trabajador tiene derecho a las prestaciones de ley.

2. Estructura laboral en Colombia y México

2.1 Tipos de Contratos:

Tanto en Colombia como en México se llevan a cabo contrataciones en forma verbal sin ninguna garantía tangible. No así, las leyes internas de trabajo contemplan algunos tipos de contratos laborales que tienen mucha similitud en cuanto a su contenido en ambos países.

En Colombia existen los siguientes tipos de contratos laborales amparados por las leyes del país:

- **Contratos a Término Fijo** el cual tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato y puede ser prorrogado en forma indefinida, excepto si el plazo pactado es inferior a un año.
- **Contratos a término indefinido.** Este no tiene estipulado una fecha de terminación.
- **Contrato de Obra o Labor.** El Contrato se celebra por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin.
- **Contrato de Aprendizaje.** Está enfocada a formación de practicantes. la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales.
- **Contrato Temporal, ocasional o accidental.** Trabajo de corta duración y no mayor a un mes. Contempla labores distintas de las actividades normales del empleador. (arreglo de una pared, una humedad, etc.) se hace verbal o escrito.
- **Contrato civil por prestación de servicios.** Este tipo de contrato se puede decir que es el más utilizado en Colombia. 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 dependiendo del trabajo a realizar. El pago se denomina honorarios al cual se le descuenta retención en la fuente y estampillas si es por el estado.

En Colombia el contrato laboral existe si hay tres elementos esenciales: remuneración, subordinación y prestación personal del servicio. No importa que no se firme un contrato,

cuando se cumplen estos tres elementos, el contrato existe. En el caso de los Contratos de prestación de servicios se cumple con las actividades para lo cual fue contratado en un plazo acordado pero no hay subordinación.

Por otra parte, en México se pueden celebrar contratos amparados por la Ley Federal del Trabajo (LFT):

- **Contrato por obra o tiempo determinado.** En él se establece una fecha de terminación. 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 por tiempo indeterminado.** No establece fecha de terminación.
- **Contrato periodo de prueba.** Los contratos deben ser por escrito, tiene una duración de 30 días y hasta 180 días para cargos directivos o gerenciales. Al finalizar el empleador decide si es apto para realizar el trabajo. Si la parte contratante decide no continuar la relación laboral, deberá tomar en cuenta la opinión de la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para poder despedir al trabajador. No podrán utilizarse de manera simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión, por trabajador.
- **Contrato de Capacitación inicial.** Los servicios se prestan durante un tiempo específico con el fin de adquirir habilidades y conocimientos indispensables para llevar a cabo las actividades para las cuales se contratará de manera definitiva. Este tipo de contrato tiene una duración máxima de tres meses y si se trata de trabajadores para puestos gerenciales puede tener una duración de hasta 6 meses.

- **Contrato por relación de trabajo por temporada.** Se utiliza para actividades de temporada, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado proporcional al tiempo trabajado, como trabajar en una heladería que cierra en invierno. El empleador debe notificar al trabajador treinta días antes de la fecha de reinicio del contrato. Si no lo hace el trabajador puede ser considerado despedido sin causa y con derecho a ser indemnizado. El trabajador debe responder en cinco días manifestando su acuerdo de iniciar. Si no lo hace se considera como renuncia.
- **Contrato civil por prestación de servicios.** No hay relación laboral. Una parte, se obliga a realizar un trabajo a favor de otra persona a cambio de una remuneración que recibe el nombre de honorarios.

En México los contratos laborales se prestan de forma personal, con subordinación, pago de un salario, se realiza en el domicilio del empleador y la responsabilidad es de la empresa. Por otra parte el contrato de prestación de servicios profesionales no es necesario realizarlo de forma personal, pueden apoyarse en profesionales o ayudantes, su pago se denomina honorarios.

En ambos países la vinculación de personal se puede hacer mediante un contrato de trabajo o mediante un contrato de servicios. Aun así, la mayor contratación que se celebra en Colombia es por prestación de servicios el cual es utilizado con el fin de evadir las cargas laborales y cubrir necesidades de puestos permanentes en las dependencias del Estado. En México la vinculación por prestación de servicios es muy utilizada para contratar profesores y personal en entidades del Estado.

2.2 Jornada Laboral:

Jornada laboral es el tiempo durante el cual el empleado se encuentra a disposición del empleador para prestar sus servicios personales.

El código Sustantivo del trabajo de Colombia establece:

- El horario máximo en que un trabajador puede laborar son 8 horas diarias y 48 horas semanales.
- El Trabajo diurno se realiza en el periodo comprendido entre las 6 horas y las 21 horas y el nocturno en el período comprendido entre las 21 horas y las 6 horas.
- El menor entre 12 y 14 años sólo podrá trabajar una jornada máxima de 4 horas diarias 24 horas a la semana, en trabajos ligeros. Los mayores de 14 y menores de 16 años sólo podrán trabajar una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 horas a la semana.
- El trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno
- Las vacaciones son de 15 días hábiles por cada año trabajado.

En México de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT)

- La jornada diurna: 8 horas al día y 48 horas semanales comprendido entre las 6 y las 20 horas. Jornada nocturna: 7 horas por día y 42 horas semanales entre las 20 y las 6 horas

- 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 veces a la semana.
- De acuerdo con el párrafo segundo del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo las primeras nueve horas extras son dobles y las excedentes triples.
- Las vacaciones se disfrutan proporcional a la antigüedad en la empresa, que van en disfrute desde 6 días para el primer año hasta 24 días si ha laborado entre 30 y 34 años.

Las jornadas laborales ordinaria de ambos países están muy a la par, utilizando las mismas modalidades de trabajo extra o suplementario, pero con sus diferencias, que si hacemos cuentas en Colombia se trabajan mas horas que en México. En el estudio publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), sobre la importancia del equilibrio entre la vida personal y el trabajo, reveló que Colombia tiene el peor promedio de los 20 países estudiados con un índice de 0,9% Comprendiendo el número de horas que trabajan las personas en comparación con el tiempo que destinan a actividades como el ocio y el cuidado personal (siendo “0” el peor balance y 10 el mejor), los colombianos el 26.6% trabajan muchas horas y dedican solo 12 horas al ocio y al cuidado personal.

México con el 1.1% está en segundo lugar. En promedio, 28,7% de los mexicanos trabaja muchas horas y tan solo destinan 12,4 horas a otras actividades

2.3 Nivel de Desempleo:

En Colombia de acuerdo con la información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE con fecha agosto de 2019, la tasa de desempleo fue del 10,8% aumentando un 1.6% respecto al mismo mes del año pasado. Las mujeres presentaron una participación amplia en la población desocupada. Estas cifras significan que durante el octavo mes del año 391.000 personas perdieron sus empleos y que la cifra oficial de desocupados en el país llegó a 2,6 millones de personas. El 64,3% de la población ocupada trabaja en las siguientes ramas de actividad económica: Comercio, hoteles y restaurantes; Servicios comunales, sociales y personales y Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

La causa del desempleo en Colombia tiene varios razonamientos. Por un lado se puede percibir la poca capacidad de abrir nuevos puestos de trabajo pues la economía en Colombia depende del precio del petróleo y otros eventos externos que escapan del control, mostrando falta de conexión entre la oferta y la demanda laboral. Puede también influir el mercado laboral la migración de venezolanos a Colombia, así como el impacto de la política.

De acuerdo con cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México el desempleo para el mes de agosto se situó en el 3,6% de la Población Económicamente Activa (PEA), superior al 3,5% del mismo mes de 2018. Entendiendo como población desocupada aquella que no trabajó siquiera una hora durante la semana de informe de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),

México registró 52,4 millones de habitantes en situación de pobreza en 2018, un dato menor a los 53,4 millones de 2016 y que representa el 41,9% del total de la población, según los datos más recientes del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). La economía informal representó el 56.3 % de la población ocupada. El 62.6 % de la población ocupada se concentró en servicios, otro 28.4 % en la industria, 8.3 % en el sector primario y el 0.7 % no especificó su actividad económica. El 68.1 % de los trabajadores mexicanos son asalariados, 22.7 % autónomos, 4.7 % son empleadores o patrones y 4.5 % son personas sin pago fijo que trabajan en negocios o parcelas familiares.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) los despidos son el principal motivo de desocupación en México, por quiebre de empresas, vigencia del empleo informal y recorte de personal. La Renuncia fue la segunda mayor causa de desempleo, por malas condiciones de trabajo, conflictos laborales y expectativas por tener mejores ingresos. Durante el tercer mes del año 2019 se registró que 57 de cada 100 trabajadores son informales.

2.4 Salario Mínimo Legal

Teniendo en cuenta que tanto en Colombia como en México existe un salario mínimo vital que representa la cantidad mínima o menor que el patrono debe reconocer monetariamente a cada uno de sus trabajadores bajo la modalidad contractual laboral legal existente en cada país, se localiza el comparativo en unidad monetaria de la economía global que es el dólar, encontrando que México se encuentra dentro de los 5 países latinoamericanos con el salario mínimo más bajo.

Tabla 1: Salarios mínimos en Latinoamérica para 2019

País	Salario mínimo mensual (en dólares)
Uruguay	461
Chile	425
Ecuador	394
Paraguay	354
Argentina	301
Perú	279
Brasil	271
Colombia	265
México	160
Venezuela	6

Fuente: <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica/>

El salario básico busca generar equidad sobre los sueldos que recibe la población, creando un mínimo o base que les permita referir un límite inferior obligatorio que debe garantizar la vinculación laboral. Mas sin embargo su objetivo principal es cubrir o garantizar la satisfacción de las necesidades básicas o normales familiares como educación, servicios públicos, alimentación, vivienda, transporte entre otros. Según El Universal, una familia Mexicana de cuatro miembros (dos adultos dos menores), requiere en realidad de 4.62 salarios mínimos para cubrir sus gastos básicos, misma problemática que se viven en Colombia bajo las mismas circunstancias aquí descritas, ya que una familia Colombiana según La Republica requiere mínimo de 2.2 veces el salario mínimo para vivir en condiciones dignas.

2.5 Seguridad Social.

Ley Federal del Trabajo para México es el equivalente al Código sustantivo laboral en Colombia, siendo ambos la máxima normatividad laboral en cada país. Es por esto que se

hace necesario explorar esta fuente de información junto con otras complementarias con el fin de cumplir el objetivo de esta exploración.

Al interior de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo No 2, plantea parte de los principios generales normativos laborales con base a garantizar un trabajo digno y decente, hace como parte integral del vínculo laboral garantizar el servicio de la Seguridad Social que tiene como finalidad que el trabajador cuente con la continua asistencia médica, el amparo de las vías para la subsistencia, los servicios integrados sociales ineludibles para el bienestar individual y colectivo y el otorgamiento de una pensión vitalicia como bien lo describe su nombre, busca de manera directa mejorar la calidad de vida de los trabajadores bajo el marco de la Ley del Seguro Social.

En pocas palabras el régimen obligatorio bajo la ley del Seguro Social está compuesto por cinco clases de seguro: enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; Guarderías y prestaciones sociales.

Para el caso de Colombia rige la ley 100 de 1993 la cual enmarca legalmente bajo el mismo objetivo y alcance de la ley del Seguro Social de México, los atributos o garantías que contempla la Seguridad Social al interior del País que busca garantizar la protección de los derechos primordiales, prestaciones económicas y asistenciales, generación de ingresos encaminado a mejorar la economía doméstica, recreación y cultura para el empleado y su grupo familiar y seguridad y salud en el trabajo, mediante la figura de la pensión, salud, cesantías y riesgos laborales.

En ambos casos el patrono es quien aporta el mayor porcentaje de la seguridad social del empleado.

3. Ventajas y desventajas en la estructura o normatividad laboral de cada

País

No hay un contrato mejor que otro. Los tipos de contratos que se celebran y están regidos por la normatividad de cada país, tiene sus ventajas y desventaja, así como la estructura laboral. En el desarrollo del estudio de la estructura laboral así como en las visitas realizadas a las diferentes empresas (Yakult, Cemento Moctezuma, Ingenio Azucarero la Gloria y Bimbo) se pudo percibir importantes escenarios que podríamos categorizar en estos grupos.

Ventajas:

- Los procesos a nivel productivo se realizan de manera automatizada y a grandes niveles de producción.
- En Colombia existen entidades que promueven los derechos laborales del trabajador, como ministerio de trabajo entre otros. Los seguimientos son rigurosos y se quiere dar mayor estabilidad al trabajador.
- En México se da un mayor auge y seguimiento a temas relacionados con la responsabilidad social empresarial (R.S.E), llegando a premiar a los empleados del mes, inclusión de personas en condiciones de discapacidad, capacitación en formación para desempeñarse en las grandes empresas como Bimbo o Yakult.
- Se observó que se promueve mucho el uso de E.P.P (elementos de protección personal) en las empresas visitadas.
- Es interesante como se promueve la cultura por parte del gobierno de México, se suscita no perder las raíces de su cultura indígena, se promueven el desarrollo de museos

interactivos que le muestren a los extranjeros su diversidad cultural y como a pesar del paso del tiempo se mantienen y se promueven esos rasgos autóctonos.

- La migración para que sea una ventaja debe darse dentro del marco de la legalidad y previa vinculación laboral, con el fin de obtener garantías mínimas para la sobrevivencia y mejora en la calidad de vida.

Desventajas:

- Los procesos automatizados, generan la exclusión de la mano de obra pasa a un segundo plano, generando grandes focos de informalidad.
- En México no se hace un seguimiento riguroso o por lo menos no se observa seguimiento interno, para abordar temas tan importantes por parte de los organismos de control en seguridad y salud en el trabajo.
- No se hace seguimiento riguroso a las afiliaciones en temas de seguridad social por parte del patrono a su empleado, en ciertos casos tan solo basta con la afiliación del vehículo y se deja a un lado el servicio que presta el empleado presentando un grande riesgo.
- El salario básico determinado tanto en México como en Colombia no cumple con el objetivo principal para el cual fue creado, generando una desventaja al trabajador, ya que el patrono puede sustentar dentro de la legalidad el pago de un salario básico dentro de una vinculación laboral, sin que el trabajador pueda subsistir con estos ingresos.

4. Experiencia personal de un Colombiano que migra para mejorar sus condiciones laborales.

La empresa textil Colombiana Lafayette, tiene presencia en países como Costa Rica, Ecuador, Perú, México y Guatemala, y abre sus puertas para la migración de sus trabajadores a estos países donde tiene sus puntos de ventas, como es el caso de Diana Onoffre, de Nacionalidad Colombiana, 28 años, profesional en Administración de Negocios Internacionales con especialización en Gerencia de Mercadeo y manejo del 100% del idioma inglés. Diana se vinculó con esta empresa en Colombia en el año 2017 como Consultora Corporativa, con contrato a término fijo, el cual incluye las prestaciones de ley, salario básico de dos millones de pesos más comisiones de millón quinientos mil pesos colombianos mensuales en promedio, sobre cumplimiento de metas.

Los gastos mínimos están alrededor de dos millones quinientos mil pesos Colombianos contemplando arriendo, servicios públicos, recreación, transporte y alimentación.

En el año 2018 se postula a una vacante interna en Lafayette, que contempla trasladarse al país de México, la cual le fue otorgada por su experiencia y conocimientos técnicos. Aprovechando la movilidad técnica internacional se realizó una visita en su nuevo lugar de trabajo ubicado actualmente en el Distrito Federal y nos dio a conocer como ha sido su experiencia y si identifica una mejora o bienestar en su calidad de vida, información que se presenta a continuación:

En la actualidad la colombiana quien reside y trabaja bajo la legalidad de las normas del país de México, gracias a la oportunidad de emigración que le brindó su nueva

vinculación laboral cuenta con un contrato a término indefinido, con las prestaciones de ley, salario básico de veinte mil novecientos pesos mexicanos incluidos los auxilios, con unas comisiones de quince mil seiscientos pesos mexicanos en promedio, sobre cumplimiento de metas.

Los gastos mínimos están alrededor de veintitrés mil pesos mexicanos contemplando arriendo, servicios públicos, recreación, transporte y alimentación.

En resumidas cuentas, identifica una mejora en cuanto a los beneficios que ofrece Lafayette, la cual en la ciudad de México cuenta con auxilios adicionales como el de alimentación, transporte y vivienda que incrementa sus ingresos fijos mensuales y se otorga un seguro de salud a su conyugue. Sin embargo, Diana indica que el costo de vida en la ciudad de México es mayor, por lo cual, aunque cubre sus gastos básicos, su calidad de vida en cuanto a la zona donde reside o el tipo de alimentación que consume se ha visto afectada ya que conseguir en un buen sector un espacio para vivir con las comodidades que tenía en Colombia superarían sus ingresos fijos y comisiones.

Conclusiones

La estructura normativa laboral de Colombia y México es muy similar. Tienen entes que los regulan, y utilizan tipos de contratación parecidas.

En Colombia todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba. En México es un contrato separado que al terminar su tiempo si es apto para realizar el trabajo, da origen a otra figura de contrato.

Existen entes de control que promueven las normas relacionadas con el trabajo como Ministerio de trabajo en Colombia y el gobierno Mexicano con la ley de la reforma laboral, pero según lo observado en las visitas empresariales es necesario que su presencia y control se dé de una manera más estricta, ya que el papel y reformas se pueden modificar y mejorar pero el control por parte de los entes de control en México no se evidencia y las entidades parecen pasarlo por alto.

No son claras en México para trabajadores como para patronos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, las reglas para pagar las horas extras.

El salario básico que se presenta en Colombia y México se fija sin contemplar las necesidades o costos mínimos que requiere o genera un núcleo familiar promedio.

La emigración debe contemplar ciertas garantías que hagan posible la sobrevivencia en un país extranjero, para el caso que se desarrolla en este documento, el beneficio identificado por la trabajadora hace relación a las mejoras en su salario (Ingresos) debido a los auxilios adicionales que ofrece la empresa, sin embargo, identifica que el costo de vida en México es más alto.

La carga prestacional al patrono es una forma de protección y mejoramiento de la calidad de vida del trabajador al cargar el aporte mayor a las empresas.

Bibliografía

- Frias, M. A. (2000). *La legislación laboral en la república Mexicana*. México: Servicios de Salud en el Trabajo, IMSS-Nuevo León, México.
- Miguel Angel frias contreras. (2010). *Servicios de Salud en el Trabajo, IMSS-Nuevo León, México*. México.
- Quintero, E. (09 de 05 de 2019). *7 cambios principales de la reforma laboral en México 2019*. Obtenido de <https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/>
- Desempleo (2019), Recuperado el 21 de octubre de 2019 de <https://datosmacro.expansion.com/paro>
- Líneas de pobreza por ingreso al mes de octubre (2019), Recuperado el 21 de octubre de 2019 de <https://www.coneval.org.mx> Consultado el 23 de octubre de 2019
- El futuro del trabajo, ¿Cómo se Sitúa México? (2019) Consultado el 24 de octubre de 2019 de <https://www.oecd.org/mexico/Employment-Outlook-Mexico-ES.pdf>
- Empleo y Ocupación, (2019) Consultado el 24 de octubre de 2019 de <https://www.inegi.org.mx/>
- The World Factbook Colombia (2019) Consultado el 24 de octubre de 2019 de <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/co.html>
- Colombia, Ministerio de Trabajo, Código Sustantivo de Trabajo. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo> Consultado el 30 de octubre de 2019

México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Ley Federal de Trabajo, Recuperado de

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html. Consultado el 30 de octubre de 2019

Dane, Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado Laboral (2019) Recuperado

de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo> Consultado el 30 de octubre de 2019

Indicadores de la OCDE de Protección del Empleo, (2015) recuperado de

<http://www.oecd.org/employment/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
Consultado el 30 de Octubre de 2019

Torrez-Chávez, Sandy G, (2018) *Los derechos humanos laborales de las personas*

migrantes en tránsito por México, Tlaquepaque, Jalisco. Recuperado de:

<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5225/Los+derechos+humanos+laborales+de+las+personas+migrantes+en+tr%C3%A1nsito+por+M%C3%A9xico.pdf?sequence=2>, Consultado el 11 de noviembre de 2019

Santos, Ernesto Nicolas. (2017), Efectos del contrato escrito y contrato verbal. Obtenido

de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/desarrollo-empresarial/69-efectos-del-contrato-escrito-y-contrato-verbal.pdf> , consultado el 28 de octubre de 2019.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2019) Ley del Seguro Social,

Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>,

Consultado el 31 de octubre de 2019.

Min Trabajo, Cotización a la Seguridad Social – Aportes, Obtenido de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral/cotizacion-a-la-seguridad-social-aportes>, Consultado el 31 de octubre de 2019.

El Universa, (2017) ¿Cuánto es lo mínimo para mantener a una Familia mexicana?

Obtenido de:

<https://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/economia/2017/02/16/cuanto-es-lo-minimo-para-mantener-una-familia-mexicana>, consultado el 12 de noviembre de 2019

La República, (2018) Familia colombiana promedio gasta 2,2 salarios mínimos al mes.

Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/una-familia-colombiana-promedio-gasta-alrededor-de-22-salarios-minimos-al-mes-2808903>, consultado el 12 de noviembre de 2019