



EL MARCO JURÍDICO DE LA MOVILIDAD LABORAL JUVENIL EN LA ALIANZA DEL PACÍFICO*

Ruth Adriana Ruiz Alarcón**

Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia)

Emma E. Ortiz Arciniegas***

Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia)

Aída Fernández de los Campos****

Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Teorías acerca de la movilidad laboral. –3. Tendencias globales del empleo juvenil. –4. La regulación jurídica de la movilidad laboral juvenil en los países miembros de la Alianza del Pacífico. –5. Análisis del marco jurídico de la movilidad laboral juvenil en la Alianza del Pacífico. –6. Conclusiones.

RESUMEN

En este artículo se presentan las teorías y los estudios relacionados con la movilidad laboral juvenil en la Alianza del Pacífico. El estudio analiza los principales indicadores, tendencias y políticas del mercado laboral juvenil en América Latina. Se enfoca tanto en el estudio en la continua inestabilidad del mercado laboral como en los problemas estructurales a los que se enfrentan los jóvenes en todo el mundo.

* Recibido el 16 de julio de 2021. Aceptado el 23 de septiembre de 2021.

Este escrito es resultado del proyecto de investigación “El Marco Jurídico de la Movilidad Laboral Juvenil en la Península Ibérica y la Alianza del Pacífico” adelantado por el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos –IELAT–, el Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Alcalá –UAH–, España, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y el Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad Autónoma de Bucaramanga –UNAB–, Colombia.

** Profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia).

*** Profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia).

**** Profesora de postgrados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia) y Consultora externa propuesta por el IELAT, Universidad de Alcalá (Madrid, España).

ABSTRACT

This article focuses on theories and studies regarding the youth labor mobility within the Pacific Alliance. The study analyzes the main indicators, trends and policies of the youth labor market in Latin America. It focuses both on the study of the continuing instability of the labor market and the structural problems faced by young people around the world.

Palabras clave: Teorías, estudios, movilidad laboral juvenil, Alianza del Pacífico

Key words: Theories, studies, youth labor mobility, Pacific Alliance

1. INTRODUCCIÓN

Con motivo de la recesión económica a nivel mundial, el empleo juvenil enfrenta dificultades a escala global. La grave situación de desempleo tras la crisis financiera internacional y la provocada por la irrupción del Covid-19 afectaron a la juventud de los Estados Miembros de la Alianza del Pacífico conformada por Chile, Colombia, México y Perú. Sin duda, ello contrasta con el papel de los jóvenes en la sociedad, puesto que son el futuro. En este sentido, el trabajo decente y el crecimiento económico de un país dependen del fomento del empleo juvenil, lo que implica una verdadera transición hacia un sistema de empleo sostenible intergeneracional. Esto lleva a promover el interés por parte de la academia de analizar la regulación jurídica de la movilidad laboral juvenil en el citado bloque regional.

Por tal motivo, se desarrolla el presente trabajo el cual se expone en tres artículos, el primero titulado “La Movilidad Laboral Juvenil en la Alianza del Pacífico: teorías y estudios” hace referencia a las teorías formuladas en torno a la movilidad laboral y los estudios realizados acerca de la temática, redactado por Aida Fernández de los Campos. El segundo artículo “El Marco Jurídico de la Movilidad Laboral Juvenil en la Alianza del Pacífico”, se centra en la regulación legislativa del tema, escrito por Emma Elvira Ortiz Arciniegas. Y el tercero, “Análisis del Marco Jurídico de la Movilidad Laboral Juvenil en la Alianza del Pacífico” a cargo de Ruth Adriana Ruiz Alarcón en el que se analiza el cuerpo normativo vigente en los Países Miembros de la Alianza del Pacífico y se formulan recomendaciones.

Antes de iniciar con el primer artículo es pertinente hacer una referencia a la Alianza del Pacífico, región que constituye la octava potencia económica y exportadora a nivel mundial,¹ está integrada por Chile, Colombia, México y Perú. En América Latina y el Caribe el bloque representa el 37 % del PIB, concentra el 52 % del comercio total y atrae el 45 % de la inversión ex-

¹ Entre los bloques comerciales ampliamente conocidos están la Unión Europea, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y la Unión Africana. Estos pueden tener numerosos beneficios para sus integrantes al alentar la inversión extranjera directa, aumentar la competencia e impulsar las exportaciones. En América Latina, la Comunidad Andina, el MERCOSUR y la ALIANZA DEL PACIFICO representan en conjunto aproximadamente el 93 % del producto interno bruto (PIB) de la región a precios de mercado de 2014. NAFTA y la ASEAN intercambian la mayor participación en el comercio mundial. Sin embargo, debido a relevancia del petróleo en el comercio mundial también son importantes los flujos comerciales que se establecen entre la OPEP. “AESEAN-Asociación de Naciones del Sudeste Asiático fue creada en agosto de 1967 y es integrada por diez países de la región, entre ellos Tailandia, Filipinas, Malasia y Singapur. Aunque existen tensiones en sus relaciones diplomáticas a causa de las disputas territoriales, la integración económica entre la ASEAN y China continúa a fin de desarrollar su revolución tecnológica alrededor del mundo”. Todas estas trabajan en común conformando y logrando así un gran bloque económico con diversas garantías y configuraciones hechas para la total comodidad de los predominantes y satisfechos consumidores. (¿Cuáles son los Principales Bloques Económicos del Mundo?, 2020, disponible en: <https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/288044-%C2%BFcu%C3%A1les-son-los-principales-bloques-econ%C3%B3micos-del-mundo>).

tranjera directa. Los cuatro países reúnen 225 millones de personas y cuentan con un PIB per cápita promedio de US\$ 16.759 (en términos de paridad de poder adquisitivo)².

La población en su mayoría joven representa una fuerza de trabajo calificada, no obstante, la tasa de desempleo entre quienes tienen 15 y 24 de años de edad en Latinoamérica y el Caribe según la OIT es de 18,5 %³. En lo que respecta a Chile, la tasa de desocupación alcanza el 16,9 % entre sus jóvenes, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) chileno. Colombia tiene una tasa de desempleo juvenil del 18,7 % al cierre del primer trimestre de 2018, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). En el caso de México, esta llega al 16 % según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y en Perú 1, 4 millones de jóvenes se encuentran sin empleo, cifra que representa el 19,2 % de la población juvenil, con base en los datos del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima. Esta situación genera en los gobiernos, la academia, las empresas y los jóvenes de la Alianza del Pacífico la necesidad de unirse para erradicar la carencia de fuentes de trabajo.

2. TEORÍAS ACERCA DE LA MOVILIDAD LABORAL

La movilidad laboral es un fenómeno que se ha explicado a partir de diferentes postulados, entre los que resalta las siguientes teorías: la clásica, la de la localización, la neoclásica, la del mercado laboral segmentado, la del sistema mundial y la institucional.

La teoría clásica se sustenta en los postulados de Adam Smith. En ella se determinan las bases teóricas que describen las causas y el por qué se pueden dar los factores de movilidad laboral en las personas, pese a que no se identifican todos los elementos asociados con la movilidad laboral. Uno de los postulados relaciona la movilidad laboral con la flexibilidad de salarios, en la que se debe presentar un equilibrio respecto a la oferta y la demanda. Sí existe demanda en alguna profesión determinada, un ajuste en los salarios hará que se logre dicho equilibrio. Otro postulado relevante para determinar la movilidad laboral es la contextualización de la situación de pleno empleo. Para Smith⁴, el fenómeno del desempleo es algo temporal, ya que las personas lograrán obtener un empleo de acuerdo a sus capacidades o con base en sus expectativas salariales. Esta posición con el tiempo ha sido revaluada. Sin embargo, sienta las bases sobre el supuesto que señala, que una persona preparada logrará obtener un empleo de acuerdo con su nivel de estudio y preparación. De ahí que esta pueda ser uno de los cientos que propicien la movilidad laboral, dado que el individuo calificado en su quehacer profesional puede tener unas expectativas salariales mayores que lo incentiven a movilizarse a otras regiones o países para lograr satisfacerlas.

Por su parte, la teoría de la localización de Alfred Weber, desarrollada a comienzos del siglo XIX, intentó buscar un modelo teórico que explicara el fenómeno de la localización industrial.

² Como bloque, representa la octava potencia económica a nivel mundial, con una población de 214 millones de personas y un PIB per cápita promedio de US\$10,294 millones. a AP ya representa en conjunto el 35 % del Producto Interno Bruto (PIB) de Latinoamérica. Y dado que las economías de los cuatro países que la integran son muy abiertas, concentra más del 41 por ciento del comercio de América Latina con el resto del mundo. De acuerdo a cifras de la OCDE, los cuatro países exportan cerca de US\$445,000 millones en conjunto, es decir, 60 % más que el Mercosur, el otro bloque latinoamericano conformado por Brasil, Argentina, Venezuela, Bolivia, Uruguay y Paraguay” (*La República, La Alianza del Pacífico es la octava potencia económica a nivel mundial*, 2014, disponible en: <https://www.larepublica.co/economia/la-alianza-del-pacifico-es-la-octava-potencia-economica-a-nivel-mundial-2136046>).

³ Organización Internacional del Trabajo, *Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe*, 2020, disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang-es/index.htm

⁴ SMITH, A., *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 2012.

Esta teoría se sustenta en cuatro aspectos: asume que los costos de producción son equivalentes en cualquier lugar, por ende, los factores que marcan la diferencia son: el costo de la mano de obra, las distancias entre el mercado y los recursos naturales y los efectos relacionados con la economía de aglomeración. Weber⁵ señala que las industrias con una alta necesidad de mano de obra seleccionan su localización, creando una competencia entre los posibles destinos. Este proceso de selección causa una aglomeración accidental de mano de obra en el destino seleccionado. Paralelo a ello expresa que existe mano de obra no calificada que a menudo se denomina "omnipresente", esto es que se puede encontrar en todas partes y mano de obra calificada, la cual es más difícil de encontrar en los sitios donde se realiza la ubicación de la planta industrial. Anota, además, que el trabajo no siempre está disponible en cantidad ilimitada en cualquier lugar, aunque podría ser tal para perfiles no especializados.

Por lo tanto, la ubicación de la planta industrial se debe realizar en el punto donde exista la mayor cantidad de mano de obra de bajo costo posible, la mano de obra faltante o calificada se puede completar por medio de la movilidad del personal. Con este planteamiento, Weber anticipa la estrategia de sortear la escasez de mano de obra calificada, mediante la movilidad laboral de trabajadores calificados.

Otra de las teorías que intentan dar explicación a la movilidad laboral, es la neoclásica. Combina la perspectiva micro de la adopción de decisiones por parte de los individuos con la perspectiva macro de los determinantes estructurales. Además, se relaciona con los factores de oferta y demanda en los Estados, los cuales repercuten en los niveles salariales de los individuos, razón por la cual, esta relación de oferta y demanda laboral presenta un flujo de personas desde los países en los que la relación se inclina en mayor medida en la oferta, que son quienes reciben menores ingresos por su labor. Desde la perspectiva micro, la teoría neoclásica presenta un enfoque de la movilidad que se sustenta en la decisión del individuo como ser racional, basado en un costo beneficio en que priman las expectativas de obtener mayores ingresos a futuro.

Como alternativa a la teoría neoclásica aparece la del mercado laboral segmentado. Señala Arango⁶, que el aporte de esta teoría radica en el hecho de identificar las razones por las cuales la movilidad laboral se produce, teniendo en cuenta diferentes factores tales como la demanda estructural de la mano de obra y ayuda a entender la idea de competencia existente entre los trabajadores que se movilizan, con los trabajadores del país al que se trasladan y la influencia que esta situación ejerce sobre los niveles salariales y perspectivas de empleo de los trabajadores del país receptor.

Por su parte, la teoría del sistema mundial toma como punto de partida, el proceso de globalización, centralizando su explicación, en el impacto del capitalismo en el mundo, el fenómeno de la movilidad es consecuencia ineludible de la globalización económica y la estrechez existente entre los distintos mercados laborales por efecto del adelanto tecnológico y las comunicaciones. Al respecto, Rionda⁷ explica que la movilidad laboral surge a nivel mundial como una muestra de las diferencias existentes entre las economías industrializadas y las economías subdesarrolladas, por ende, las relaciones económicas capitalistas incursionan en las precapitalistas, generando una movilidad de la población hacia los países industrializados⁸.

De otro lado, la teoría institucional toma en consideración factores de movilidad laboral legal e ilegal, relacionándose con los beneficios que obtienen las diferentes instituciones del mercado informal, con la utilización de mano de obra ilegal que en últimas beneficia a la economía global

⁵ WEBER, A., *Theory of the Location of Industries*, Ed. University of Chicago Press, Chicago, 1929.

⁶ ARANGO, J., "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra", *Migración y Desarrollo*, n.º 1, 2003, pp. 1-30.

⁷ RIONDA RAMÍREZ, J., *Cambio de patrones en la migración y la distribución de la población en México en la reestructuración económica (distribución territorial, occidente de México, 1950-200)*, Ed. Editorial Académica Española, Madrid, 2014.

⁸ BLANCO, C., *Las migraciones contemporáneas*, Ed. Alianza, Madrid, 2000.

del país, pero pone en situación de precariedad laboral a los trabajadores del país receptor. Como respuesta a este fenómeno los Estados, proponen medidas de carácter jurídico que buscan limitar la llegada de más trabajadores foráneos, ante la dificultad de los diferentes gobiernos para hacer cumplir estas políticas y contrarrestar la aparición del mercado negro del trabajo, la explotación laboral y otro tipo de delitos que se derivan de la ilegalidad en la parte lucrativa de este tipo de movilidad, de ahí que se resalte en esta teoría el papel de las organizaciones humanitarias.

Las teorías presentadas, dan cuenta de la importancia que tiene la movilidad laboral desde los diferentes niveles de desarrollo de las economías a escala global y la forma como los Estados responden a los retos que esta conlleva.

3. TENDENCIAS GLOBALES DEL EMPLEO JUVENIL

En el ámbito de la Alianza del Pacífico de interés para la temática en este texto destacan los estudios de la OIT, las investigaciones de Christian Camilo Cruz Mejía Catherine Ortiz Morales¹⁰ y el escrito de Ernesto Rodríguez¹¹. Respecto a los documentos de trabajo de la OIT interesan, *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*¹² y *Soluciones Eficaces*¹³.

El primero ofrece información actualizada sobre los principales indicadores, tendencias y políticas del mercado laboral juvenil. Se enfoca tanto en el estudio en la continua inestabilidad del mercado laboral como en los problemas estructurales a los que se enfrentan los jóvenes en todo el mundo. Examina el futuro del trabajo para mujeres y hombres jóvenes, y particularmente, el vínculo entre la nueva automatización, las tecnologías digitales y las perspectivas del empleo juvenil. También aborda las percepciones de los jóvenes sobre su futuro basándose en la Encuesta de la Juventud y el Futuro del Trabajo de la OIT¹⁴.

En *Soluciones Eficaces*¹⁵ presenta un resumen de los principales hallazgos y conclusiones en materia de políticas del proyecto de investigación “Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe”. Esta investigación arroja como resultados que la región de América Latina y el Caribe enfrenta varios desafíos del mercado del trabajo de considerable importancia. En América Latina y el Caribe, la transición a empleos productivos y de calidad en el último decenio ha sido menos marcada que en otras regiones. Esto explica parcialmente el limitado incremento que se observa en la productividad del trabajo, una de las más bajas en todo el mundo. Pese a los avances recientes, el empleo informal se mantiene en niveles elevados. Estas debilidades estructurales han cobrado importancia en el contexto de la actual desaceleración económica, la cual se caracteriza por un crecimiento débil (y, en ocasiones, negativo) y por un aumento del desempleo. De hecho, tanto la recesión como la consecuente prolongada desaceleración económica han empezado a pesar considerablemente sobre las condiciones sociales.

⁹ CRUZ MEJÍA, C., *Alianza del Pacífico: el desafío de la integración* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia], 2017.

¹⁰ ORTIZ MORALES, C., “La Alianza del Pacífico como actor regional: factores de éxito para la cohesión regional hacia la proyección internacional”, *Desafíos*, vol. 29, n.º 1, 2017, pp. 49-77.

¹¹ RODRÍGUEZ, E., “Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 2, n.º 1, 2017, pp. 49-83.

¹² Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales Del Empleo-Juvenil. Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes*, Ed. OIT, Ginebra, 2010.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, *Soluciones eficaces. Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*, Ed. OIT, Ginebra, 2016.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales Del Empleo-Juvenil. Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes*, Ed. OIT, Ginebra, 2010.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Soluciones eficaces. Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*, Ed. OIT, Ginebra, 2016.

Como resultados, esta investigación encuentra que los notables avances observados desde el 2000 esconden el hecho de que aún no ha concluido la transición a una economía basada en el conocimiento. Además, se observa una desaceleración económica. Asimismo, ciertos factores cíclicos actuales (p. ej., un crecimiento económico débil e incluso negativo en algunos casos, aumento del desempleo e inestabilidad política) como algunos factores estructurales persistentes que no han sido resueltos (p. ej., altas tasas de informalidad y baja productividad) podrían revertir los considerables avances sociales y del mercado de trabajo alcanzados en los últimos dos decenios. Por lo tanto, es menester aumentar el énfasis en políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) como la capacitación y la ayuda en la búsqueda de empleo, con el fin de resolver estos problemas, ya que estas medidas: (i) ayudan a mantener el vínculo de los trabajadores con el mercado formal del trabajo; (ii) actualizan las calificaciones de los trabajadores; (iii) mejoran la calidad de la correspondencia entre trabajadores y empleadores; (iv) logran avances en materia de igualdad de manera sostenible, al mismo tiempo que favorecen la movilidad laboral y la calidad del trabajo; y, (v) sustentan y facilitan la transición del mercado de trabajo de la región a especializaciones económicas.

En cuanto a la investigación de Cruz¹⁶ el tema central son los principales retos que esta área de integración debe enfrentar para consolidarse como bloque de integración intrarregional sólido, que conduzca a la unión Latinoamericana y a una futura integración con el Asia Pacífico. En sus conclusiones frente al tema laboral, plantea que aunque existe un interés por la transference de profesionales altamente capacitados al interior de los países de la Alianza, para promover más desarrollo, hay una prevalencia de acceso al trabajo de los nacionales, sobre los extranjeros, ya que existen obstáculos a vencer, tales como la convalidación de títulos universitarios, la expedición de visas de trabajo y otros requisitos que no son fáciles de obtener y que hacen que las fronteras sean cada vez más notorias al interior de la región.

Ortiz¹⁷ afirma que, a partir de la creación de la Alianza del Pacífico con la firma del Acuerdo Marco en el año 2012, inicia el proceso de objeto pasivo a sujeto activo, de acuerdo con los niveles de regionalidad, siendo la Alianza un proyecto embrionario que busca responder a los retos de la globalización para una proyección mancomunada de sus países miembros y servir de plataforma de inserción internacional. Precisa, que su consolidación como actor regional dentro del orden latinoamericano enfrenta grandes desafíos dadas sus debilidades y fortalezas en materia de liderazgo, interdependencia, convergencia, identidad e institucionalidad como factores de éxito para la cohesión regional que catapulte potencialidades frente a las oportunidades y amenazas del sistema internacional. Concluye, que la Alianza del Pacífico es una iniciativa intergubernamental en la cual, el proceso de toma de decisiones se lleva a cabo por consenso, contando con la participación del sector empresarial como motor de las relaciones económico-comerciales. Se configura como un esquema de cooperación económica con trasfondo político, dada la interdependencia política frente a las externalidades negativas de los cambios geopolíticos a nivel regional e internacional, cuyos desafíos se enfocan en profundizar en el plano económico a partir de una débil institucionalidad para una mayor proyección internacional que aumente el poder negociador y que trascienda la característica de un proceso embrionario caracterizado por la suma de las economías nacionales de las partes sin una fuerte interdependencia económica y complementariedad.

Por su parte, Rodríguez¹⁸ destaca algunos aspectos relevantes como que la realidad juvenil está compuesta por una amplia y variada gama de situaciones específicas, que deben ser te-

¹⁶ CRUZ MEJÍA, C., *Alianza del Pacífico: el desafío de la integración* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia], 2017.

¹⁷ ORTIZ MORALES, C., "La Alianza del Pacífico como actor regional: factores de éxito para la cohesión regional hacia la proyección internacional", *Desafíos*, vol. 29, n.º 1, 2017, pp. 49-77.

¹⁸ RODRÍGUEZ, E., "Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad", *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 2, n.º 1, 2017, pp. 49-83.

nidas centralmente en cuenta al momento de diseñar programas y proyectos. En cuanto al desempleo juvenil señala que es típicamente estructural, y de muy difícil reversión si no se atacan las causas estructurales que lo determinan. Plantea que hay que enfrentar dos problemas: la falta de capacitación y de experiencia. Asimismo, expresa que las principales opciones en el diseño de programas parecen estar referidas a la focalización, a las metodologías y estrategias, a la cobertura que se espera desplegar y al uso de los recursos disponibles. De otra parte, considera que la relevancia de estas iniciativas coincide con la coyuntura histórica, signada por la oportunidad del “bono demográfico”, el desafío de la construcción de la “sociedad del conocimiento” y la posibilidad de reformas estructurales del Estado, que promueven la pertinencia de invertir más y mejor en los jóvenes. Para este autor los principales desafíos se ubican en cuatro planos centrales: transición juvenil como una regla de juego fundamental; incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; articulación de la cultura juvenil y escolar, y fomento de los emprendimientos juveniles. Con base en los autores referenciados, se advierte la necesidad de profundizar en el análisis de los desafíos que enfrenta la juventud en materia de movilidad laboral desde una perspectiva jurídica.

4. LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LA MOVILIDAD LABORAL JUVENIL EN LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

El marco jurídico de este tema está conformado por los compromisos de vocación universal, regional y el desarrollo legislativo interno de los Países Miembros de esta región relacionados con los siguientes criterios: jóvenes, edad para contratar, contratación de extranjeros, modalidades de contratos y remuneración, seguridad y salud en el trabajo, formación y capacitación para el empleo.

A continuación, se presenta una tabla que contiene dicha regulación

JÓVENES
COMPROMISOS DE VOCACIÓN UNIVERSAL
<p>Organización de Naciones Unidas: La juventud se ubica entre los 10 y los 24 años; abarca la pubertad (de 10 a 14 años), la adolescencia media o tardía (de 15 a 19 años) y la juventud plena, desde los 20 a 24 años.</p> <p>El programa de desarrollo de la juventud rural de la Organización de Naciones Unidas, que admite como beneficiarios de este programa, a jóvenes entre el rango de edades de los 10 a 25 años. Lo anterior permite inferir la diferenciación de 2 grupos: el de Adolescentes y el de jóvenes, siendo este un referente universal.</p> <p>Convención de los Derechos del Niño (1989) considera como joven a toda persona menor de 18 años, esta concepción tan amplia encuentra su razón de ser, en el vacío normativo respecto al intervalo de edad que va desde los 15 a los 18 años, debido a la inexistencia de una Convención similar respecto a los derechos de la juventud.</p> <p>OMS: considera adulto joven a las personas que pertenecen a las edades entre 21 y 24 años.</p> <p>OIT: identifica esta población en el rango de edades entre los 15 a 24 años, aunque algunos países amplían esta noción hasta los 30 años.</p>

NORMAS LEGALES

CHILE

No existe una definición uniforme de juventud.

Sin embargo, **El Ministerio de Salud chileno** ha adoptado una perspectiva biológico-cultural empleando como base conceptual la definición postulada por la OMS para quien la adolescencia "es aquella etapa de la vida entre los 10 y 19 años".

Instituto Nacional de la Juventud (INJUV): son aquellas personas que se encuentra entre los 15 y 29 años de edad.

COLOMBIA

Ley 375 de Julio 4 de 1997:

Juventud. Para los fines de participación y derechos sociales de los que trata la presente ley, se entiende por joven la persona entre 14 y 26 años de edad.

Esta definición no sustituye los límites de edad establecidos en otras leyes para adolescentes y jóvenes en las que se establecen garantías penales, sistemas de protección, responsabilidades civiles y derechos ciudadanos.

Ley Estatutaria 1622 de 2013 por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil. Artículo 5.º. Para efectos de la presente ley se entenderá como:

1. Joven: Toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía.

MÉXICO

Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE): entre los 12 a los 29 años.

PERÚ

Ley de la CONAJU (Consejo Nacional de la Juventud): establece como beneficiarios de la ley de la Juventud a los adolescentes y jóvenes comprendidos entre los 15 y 29 años de edad.

EDAD PARA CONTRATAR

COMPROMISOS DE VOCACIÓN UNIVERSAL

La Convención Nro. 138 de la OIT.

Artículo 1. Establece la edad de 15 años como la edad mínima para admisión al empleo con la posibilidad de establecer temporalmente la edad mínima de 14 años para aquellos países en los cuales la economía y la infraestructura de educación son insuficientemente desarrolladas.

NORMAS CONSTITUCIONALES

CHILE

Artículo 16. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

COLOMBIA

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justa.

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

Artículo 45. El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral.

El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud.

MÉXICO

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

PERÚ

Artículo 22.º. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23.º. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

NORMAS LEGALES

CHILE

Código del Trabajo Chile. Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o Instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando esta o la educación básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su enseñanza básica o media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la dirección provincial de educación o la respectiva municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media. El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores pondrá los antecedentes en conocimiento del tribunal de familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador. Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del código civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes. La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del código civil. Un reglamento del ministerio del trabajo y previsión social, previo informe de la dirección del trabajo determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años. Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años deberán registrar dichos contratos en la respectiva inspección comunal del trabajo.

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Art. 15. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento, En ningún caso se podrá autorizar a menores de edad para trabajar en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

Art. 15 bis. Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán actuar en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Esta última autorización se otorgará previa verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 13, inciso segundo y cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del menor.

Art. 16. En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Art. 17. Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento.

Art. 18. Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los (sic) veintidós y las siete horas.

COLOMBIA

Código sustantivo del Trabajo. Artículo 29. Capacidad. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

Código sustantivo del Trabajo. Artículo 31. Trabajo sin autorización. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto {empleador} estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multa.

Ley 1098 de 2006. Artículo 35. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Parágrafo. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

MÉXICO

La Ley Federal del Trabajo. Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 22 Bis. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley. En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

PERÚ

Código de la niñez y la adolescencia ley N.º 27337 de 2000. Régimen para el adolescente trabajador Artículo 48.º.- Ámbito de aplicación. - Los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena están amparados por el presente Código. Se incluye a los que realizan el trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente, así como a los que realizan trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado. Excluye de su ámbito de aplicación el trabajo de los aprendices y practicantes, el que se rige por sus propias leyes. Concordancias: Conv. D.N.: Art. 32.º C.N.A.: Arts. 19.º, 22.º

Código de la niñez y la adolescencia ley N.º 27337 de 2000. Régimen para el adolescente trabajador. Artículo 49.º. Instituciones encargadas de la protección del adolescente trabajador. - La protección al adolescente trabajador corresponde al PROMUDEH en forma coordinada y complementaria con los Sectores Trabajo, Salud y Educación, así como con los Gobiernos Regionales y Municipales. El PROMUDEH dicta la política de atención para los adolescentes que trabajan. Concordancias: C.N.A.: Arts. 22.º, 28.º.

Código de la niñez y la adolescencia ley N.º 27337 de 2000. Régimen para el adolescente trabajador.

Artículo 50.º. Autorización e inscripción del adolescente trabajador. - Los adolescentes requieren autorización para trabajar, salvo en el caso del trabajador familiar no remunerado. El responsable de la familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, inscribirá al adolescente trabajador en el registro municipal correspondiente. En el registro se consignarán los datos señalados en el Artículo 53.º de este Código. Concordancias: C.N.A.: Arts. 53.º, 57.º, 63.º.

Artículo 51.º. Edades requeridas para trabajar en determinadas actividades Las edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes:

1. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:

- a) Quince años para labores agrícolas no industriales;
- b) Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras; y,
- c) Diecisiete años para labores de pesca industrial.

2. Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional. Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos. (4) (4) Artículo modificado por el Art. Único de la Ley N.º 27571, publicada el 05/12/2001.

CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

COMPROMISOS DE VOCACIÓN REGIONAL

DECISIÓN 116. Instrumento Andino de Migración Laboral Decisión 398: Transporte Internacional de Pasajeros.

CAPÍTULO VII DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A LOS TRABAJADORES MIGRANTES FRONTERIZOS

Artículo 22. Los Países Miembros definirán por acuerdos bilaterales las zonas de sus territorios que deban considerarse fronterizos, para los efectos de este Instrumento. Dichos acuerdos, así como los que se hayan suscrito con anterioridad a la vigencia de este Instrumento, deberán comunicarse a la Conferencia de Ministros de Trabajo y a la Junta del Acuerdo de Cartagena.

Artículo 23. Los trabajadores migrantes fronterizos, para acreditar su calidad de tales y poder acogerse a las disposiciones de este Instrumento, deberán obtener un documento expedido por los organismos oficiales competentes de los dos países.

Decisión 397: Tarjeta Andina de Migración

Decisión 503: Reconocimiento de documentos nacionales de identidad

Decisión 504: Creación del Pasaporte Andino

Decisión 526: Ventanillas de entrada en aeropuertos para nacionales y extranjeros residentes en los Países Miembros

Decisión 545: Instrumento Andino de Migración Laboral**Decisión 548: Mecanismo Andino de Cooperación en materia de Asistencia y Protección Consular y Asuntos Migratorios****Decisión 550: Creación del Comité Andino de Identificación y Estado Civil****Resolución 527: Modificación del Contenido y Formato de la Tarjeta Andina de Migración (TAM)****Resolución 1546: Reglamento de la Decisión 548 Mecanismo Andino de Cooperación en materia de Asistencia y Protección Consular y Asuntos Migratorios**

NORMAS CONSTITUCIONALES

CHILE

16.º. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en estos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.

COLOMBIA

Artículo 100. "Los extranjeros disfrutarán en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. No obstante, la ley podrá, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros. Así mismo, los extranjeros gozarán, en el territorio de la República, de las garantías concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución a la ley.

MÉXICO

Artículo 5.º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

PERÚ

Artículo 2.º. Toda persona tiene derecho:

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

NORMAS LEGALES

CHILE

Art. 19. El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Art. 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación, se expresan:

1. se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2. se excluirá al personal técnico especialista;

3. se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y

4. se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Artículo 23. Se otorgarán vacaciones de residente sujeto a contrato a los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo. La misma visación se podrá otorgar a los extranjeros que se encuentren en el territorio nacional y se radiquen en el país para dar cumplimiento a un contrato de trabajo. Igual visación será otorgada a los miembros de sus familias que determine el reglamento. La visación sujeta a contrato podrá tener una vigencia de hasta dos años y podrá ser prorrogada por períodos iguales. Si no se especifica plazo en el pasaporte, se entenderá que su vigencia es la máxima. El residente sujeto a contrato podrá solicitar su permanencia definitiva al cumplir dos años de residencia.

Artículo 24. El contrato de trabajo que se acompañe para obtener esta visación deberá contener una cláusula por la que el empleador o patrón se comprometa a pagar el pasaje de regreso del trabajador y demás personas que estipule el contrato. Las formalidades y características del contrato serán señaladas en el reglamento.

Artículo 25. La terminación del contrato que ha servido de antecedente para el otorgamiento de esta visación será causa de caducidad de ésta y deberá ser comunicada, dentro del plazo de 15 días, a la autoridad correspondiente, sin perjuicio del derecho de su titular de solicitar una nueva visación o la permanencia definitiva, si procediere.

COLOMBIA

Art. 2.2.1.11.5.7 Decreto 1067 de 2015.) El empleador o contratante debe asumir los gastos de regreso del trabajador extranjero y su familia o beneficiarios siempre y cuando el trabajador extranjero sea contratado en el exterior para realizar una actividad en Colombia.

MÉXICO

Artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). “Toda empresa deberá emplear un mínimo de 90 % de trabajadores mexicanos. Solo podrá contratar hasta un 10 % de extranjeros (cuando no se trate de técnicos y profesionales salvo que no exista la especialidad determinada).

Si las empresas no encuentran personal mexicano que cumpla con los requerimientos que el puesto exige, estas podrán buscar candidatos extranjeros que cuenten con las credenciales necesarias. El Instituto Nacional de Migración (INM) es el encargado de proporcionar la autorización a los extranjeros que quieran realizar actividades lucrativas en el país.”

PERÚ

La Ley General del Trabajo. Artículo 41. Límite a la contratación de trabajadores extranjeros Los empleadores sólo podrán contratar personal extranjero en una proporción que no puede exceder del veinte por ciento (20 %) del número total de los trabajadores que les prestan servicios.

Y las remuneraciones que individual o conjuntamente perciban los trabajadores extranjeros que laboran para el mismo empleador, no podrá exceder del treinta por ciento (30 %) del monto total de la planilla de remuneraciones.

Artículo 42. Trabajadores no considerados extranjeros

No es considerado como extranjero el trabajador:

- 1) que tenga cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- 2) que tenga visa de inmigrante;
- 3) con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
- 4) que labore como tripulante para empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera o matrícula extranjera;
- 5) que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;
- 6) que en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, preste sus servicios en el país;
- 7) que es inversionista extranjero, haya o no haya renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que esta posea un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de cinco (05) UIT;

8) artista, deportista o, en general, aquel que actúa en espectáculos públicos en el territorio nacional, durante un período máximo de tres meses al año;

9) de otro tipo, señalado por ley expresa;

El personal comprendido en este artículo no está sujeto al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos establecidos en el

Artículo 41 de la presente Ley.

Artículo 43. Exoneración de los límites a la contratación

Los empleadores pueden solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el artículo 41 en los casos siguientes:

- 1) Personal de dirección, profesionales o personal técnico especializado.
- 2) Profesores contratados para la enseñanza básica, secundaria o superior o para centros especializados de enseñanza de idiomas.
- 3) Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

Artículo 44. Forma y duración del contrato. El contrato de trabajo con extranjeros debe celebrarse por escrito y por duración determinada. No puede exceder de tres años, prorrogables sucesivamente. La prórroga no puede pactarse por períodos mayores. En el contrato debe estipularse la obligación del trabajador de capacitar personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente, al otorgar la visa correspondiente, tiene en cuenta el plazo de duración del contrato.

Decreto legislativo N.º 689 (05/11/1991). Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.

Decreto Supremo N.º 014-92-Tr (23/12/1992). Aprueban Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros.

MODALIDADES DE CONTRATOS, REMUNERACIÓN

COMPROMISOS DE VOCACIÓN UNIVERSAL

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Artículo 23:

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

OIT:

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración (1951):

Artículo 1: A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2: 1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- (a) la legislación nacional;
- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

COMPROMISOS DE VOCACIÓN REGIONAL

CAN: Decisión 545 del 25 de junio de 2004: Artículo 10. Se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se le sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

Artículo 11.- El trabajador migrante andino tendrá derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados en el País de Inmigración.

NORMAS CONSTITUCIONALES

CHILE

Artículo 16. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condi-

ciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva.

COLOMBIA

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

MÉXICO

Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

PERÚ

Artículo 24. Derechos del trabajador. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

NORMAS LEGALES

CHILE

El artículo 6 del Código del Trabajo:

El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.

El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador. 297 298 299 300.

b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Art. 43. Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo, en acuerdos de grupo negociador o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Art. 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. 302 303 304.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

COLOMBIA

Artículo 37 CST. Forma. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 38 CST. Contrato verbal. El nuevo texto es el siguiente: Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.

Artículo 39 CST. Contrato escrito. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

Artículo 46 CST. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

Artículo 47 CST. Duración indefinida.

1.º) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2.º) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

Artículo 127. Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Artículo 128. Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Artículo 129. Salario en especie.

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15.128 de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50 %) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30 %).

Artículo 130. Viáticos:

1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que solo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

Artículo 132. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 133. Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

Artículo 134. Periodos de pago.

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 135. Estipulación en moneda extranjera. Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.

MÉXICO

Ley federal del trabajo Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 39A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

PERÚ

Ley general del trabajo. Artículo 16. Duración del contrato. El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario. Puede celebrarse por tiempo determinado en los casos previstos por esta Ley.

Artículo 17. Contratos intermitentes y de temporada. Se consideran contratos de trabajo de duración indeterminada:

1) El contrato intermitente, para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

2) El contrato de temporada, celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato debe constar lo siguiente:

- a) la duración de la temporada;
- b) la naturaleza de la actividad de la empresa; y
- c) la naturaleza de las labores del trabajador.

En uno y otro caso, el periodo en que el trabajador no preste servicios efectivos es considerado como suspensión perfecta de los efectos del contrato de trabajo. El tiempo de servicios y los derechos que deriven del mismo se determinarán en función del período efectivamente laborado.

Artículo 18. Causa del contrato de duración determinada. Los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Deben constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, su duración, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los treinta (30) días naturales posteriores a su celebración, para efectos de su registro y verificación de los datos consignados en el mismo. Las demás copias se entregan una al trabajador y otra al empleador.

Artículo 19. Clases de contratos. Se consideran contratos de duración determinada:

- 1) el contrato por necesidades coyunturales del mercado;
- 2) el contrato ocasional;
- 3) el contrato de suplencia;
- 4) el contrato por obra determinada o para servicio específico; y
- 5) el contrato expresamente autorizado por norma especial.

Artículo 20. Contrato por necesidades del mercado.

El contrato por necesidades del mercado se celebra con la finalidad de atender incrementos coyunturales de la actividad de la empresa, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado las cuales no pueden ser satisfechas con personal permanente, aun cuando se trate de labores que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

La duración máxima de este contrato es de un año.

Artículo 21. Contrato ocasional. El contrato ocasional es celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Su duración máxima es de seis (6) meses al año, salvo que la causa que lo origine sea el caso fortuito o la fuerza mayor. La extinción de este contrato presupone que la causa ha sido superada.

Artículo 22. Contrato de suplencia. El contrato de suplencia es celebrado con el objeto de sustituir a un trabajador estable y/o contratado de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada.

Esta modalidad también procede para cubrir el puesto de un trabajador desplazado para reemplazar a otro.

En tales casos el empleador deberá reservar el puesto a su titular, operando con su reincorporación la extinción del contrato de suplencia.

Artículo 23. Contrato por obra determinada o para servicio específico. En los contratos por obra determinada o para servicio específico, la duración está sujeta a la conclusión de la obra o del servicio específico para el que fue contratado.

En el caso de este tipo de contrato se permite celebrar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de contratación.

Artículo 33. Definición. Por el contrato de trabajo a domicilio el trabajador se obliga a ejecutar su prestación en su domicilio o en el lugar que libremente designe, sin supervisión directa e inmediata de uno o más empleadores. Este tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnica del trabajo a realizarse.

No está comprendido en el trabajo a domicilio, el que realizan los trabajadores del hogar, el trabajo independiente, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

Artículo 34. Forma de la remuneración. La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo sobre la base de criterios de remuneración por producción.

El empleador sólo puede deducir hasta el quince por ciento (15 %) mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el numeral 6 del artículo 36°, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 35. Forma del contrato. Los contratos de trabajo a domicilio se celebran por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a su suscripción.

Artículo 193. Determinación de la remuneración. La remuneración puede ser establecida por unidad de tiempo, por unidad de obra o en forma mixta.

La remuneración por unidad de tiempo puede ser establecida por mes, quincena, semana, día u hora.

En las otras formas de remuneración, la conversión a unidad de tiempo de las mismas se efectúa sobre la base del promedio de meses completos de trabajo. De haber meses no trabajados o incompletos, se computan los meses anteriores hasta alcanzar por lo menos seis (6) completos. Si el tiempo de servicios es menor a dicho lapso, se computa el promedio resultante de la totalidad del mismo.

Artículo 194. Estructura de la remuneración. La remuneración puede ser regular o complementaria. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Artículo 195. Remuneraciones fijas, variables y ocasionales.

Remuneración fija es la que se abona por el mismo monto o con referencia aún factor determinado por la ley o las partes. Su inclusión o cómputo dentro de cualquier derecho o beneficio se efectúa con el monto vigente al momento del pago. Remuneración variable es aquella que sufre fluctuaciones en el tiempo debido a factores predeterminados. Se incluyen en este concepto las comisiones, el destajo y otros similares.

Remuneración ocasional es aquella que puede generarse o no según se presente la causa que la origina, tales como el sobretiempo y análogas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

COMPROMISOS DE VOCACIÓN UNIVERSAL

OIT:

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (Ratificado únicamente por Chile): Artículo 2:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981(Ratificado únicamente por México): Artículo 4.

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 Artículo 7.

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

(a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y

(b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

COMPROMISOS DE VOCACIÓN REGIONAL

Decisión 583: Instrumento Andino de Seguridad Social

Decisión 547: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Decisión 545: Instrumento Andino de Migración Laboral

Decisión 584: Adopta el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo".

Artículo 25. El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protecciones necesarias.

Artículo 26. El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 27. Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el período de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales, conforme a lo dispuesto en la legislación nacional de cada uno de los Países Miembros.

Artículo 28. Se prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. La legislación nacional de cada País Miembro establecerá las edades límites de admisión a tales empleos, la cual no podrá ser inferior a los 18 años.

Artículo 29. Previamente a la incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Dicha evaluación tomará en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes.

El empleador deberá informar a las niñas, niños y adolescentes y a sus padres, representantes o responsables, de los riesgos y las medidas adoptadas.

Artículo 30. Los empleadores serán responsables de que a las niñas, niños y adolescentes trabajadores se les practiquen exámenes médicos de preempleo, periódicos o de retiro. Cuando los mayores de 18 años, pero menores de 21 estén realizando trabajos considerados como insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo previsto en la legislación nacional, los exámenes periódicos deberán efectuarse hasta la edad de 21 años, por lo menos cada año.

Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

NORMAS CONSTITUCIONALES

CHILE

Artículo 9. El derecho a la protección de la salud. El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo. Le corresponderá, asimismo, la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud. Es deber preferente del Estado garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas, en la forma y condiciones que determine la ley, la que podrá establecer cotizaciones obligatorias. Cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea este estatal o privado.

Artículo 18. El derecho a la seguridad social.

COLOMBIA

Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

Artículo 49. Modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo 2 de 2009. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.

Artículo 50. Todo niño menor de un año que no esté cubierto por algún tipo de protección o de seguridad social, tendrá derecho a recibir atención gratuita en todas las instituciones de salud que reciban aportes del Estado. La ley reglamentará la materia.

MEXICO

Artículo 4. Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Inciso reformado DOF 31-12-1974

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

El artículo 123, Apartado “A”, fracción XV, de la Ley Suprema dispone que el patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

PERÚ

Artículo 7. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo 10. Derecho a la Seguridad Social. El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Artículo 11. El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa, asimismo su eficaz funcionamiento. La ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado.

NORMAS LEGALES

CHILE

La Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus decretos auxiliares.

El Código del Trabajo (artículos 184 y siguientes).

El Código Sanitario Libro III: “De la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo.

COLOMBIA

Ley 1562 de 2021. Define el sistema de riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Artículo 27. Derecho a la salud. Ley 1098 de 2006. Todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la salud integral. La salud es un estado de bienestar físico, psíquico y fisiológico y no solo la ausencia de enfermedad. Ningún Hospital, Clínica, Centro de Salud y demás entidades dedicadas a la prestación del servicio de salud, sean públicas o privadas, podrán abstenerse de atender a un niño, niña que requiera atención en salud.

En relación con los niños, niñas y adolescentes que no figuren como beneficiarios en el régimen contributivo o en el régimen subsidiado, el costo de tales servicios estará a cargo de la Nación.

Incurrirán en multa de hasta 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes las autoridades o personas que omitan la atención médica de niños y menores.

MÉXICO

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

El artículo **512** que en los reglamentos e instructivos que las autoridades laborales expidan se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 40, fracción XI, para estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores.

La Ley Federal sobre Metrología y Normalización determina, en sus artículos 38, fracción II, 40, fracción VII, y 43 al 47, la competencia de las dependencias para expedir las normas oficiales mexicanas relacionadas con sus atribuciones; la finalidad que tienen éstas de establecer, entre otras materias, las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo, así como el proceso de elaboración, modificación y publicación de las mismas.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en su artículo 10 la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para expedir Normas con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, la Ley Federal del Trabajo y el presente Reglamento, con el propósito de establecer disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que eviten riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores, y cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del centro de trabajo.

PERÚ

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**Ley N.º 29783**

(*) De conformidad con el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N.º 260-2016-TR, publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores declaran en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO**COMPROMISOS DE VOCACION UNIVERSAL**

Convenio 140-1974. Sobre la Licencia Pagada de Estudios. (Ratificado únicamente por Colombia y México).

C142-1975. Sobre desarrollo de los recursos humanos. (Ratificado únicamente por México).

COMPROMISOS DE VOCACIÓN REGIONAL

Decisión 584, Artículo 21: Los trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación.

NORMAS CONSTITUCIALES

CHILE

Artículo 16.

COLOMBIA

Artículo 53.

MÉXICO

Artículo 18 de la Constitución, la obligación de la Federación y los Estados de proporcionar la capacitación como medio para la readaptación social. Sin embargo, en donde observamos la obligación de la empresa de proporcionar capacitación al trabajador.

Artículo 123, apartado A, fracción XIII, se conmina a que las empresas, independientemente de su actividad, están obligadas a proporcionar a sus empleados, la formación necesaria para el ejercicio de sus habilidades profesionales.

PERÚ

Artículo 23. El Estado y el Trabajo. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. La Constitución Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 14. Educación para la vida y el trabajo. Los medios de comunicación social La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad. Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. La educación religiosa se imparte con respeto a la libertad de las conciencias. La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa. Los medios de comunicación social deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural.

NORMAS LEGALES

CHILE

LEY-19518/14.10.1997.

Artículo 1.º. El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la ley N.º 18.962, Orgánica.

Constitucional de Enseñanza, y no puede ser objeto de LEY 19765 financiamiento a través de la franquicia tributaria Art. 1 N.º 1 establecida en la presente ley. D.O. 02.11.2001 No obstante lo señalado en el inciso anterior, podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la presente ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento.

Un decreto supremo, que llevará la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.

También podrá ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética.

Ley núm. 20351 de Protección al empleo y fomento a la capacitación laboral.

Título I: De los permisos pactados entre trabajadores y empleadores con acceso a beneficios transitorios al Seguro de cesantía y capacitación laboral.

Título II: Retención y capacitación de trabajadores.

Título III: De los incentivos al precontrato y a la capacitación de trabajadores.

Título IV: Potenciamiento de acceso al fondo de cesantía solidario.

Título V: Disposiciones Finales.

COLOMBIA

Decreto 1072 de 2015.

Artículo 2.2.6.2.1.1. Definiciones.

Para efectos de la aplicación e interpretación de la presente sección se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Formación para el trabajo.

Es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales. Relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.6.2.1.2. Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo – SCAFT.

Es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados. Está conformado por las siguientes instancias:

1. La Comisión de Calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT).
2. Los comités sectoriales.
3. Los organismos de tercera parte.
4. Los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo, tanto públicas como privadas.

El Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo será reconocido como unidad sectorial de normalización de la formación para el trabajo, en el marco del sistema de Normalización, Certificación y Metrología, por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, de acuerdo con el artículo 28 del Decreto-Ley 210 de 2003.

PARÁGRAFO 1:

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a través de su Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, pondrá al servicio del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo sus buenas prácticas, estándares e instrumentos para el mejoramiento de la calidad de los programas y la gestión institucional.

PARÁGRAFO 2:

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, mantendrá actualizado un sistema de información con las innovaciones, que en materia de aprendizaje y formación profesional para el trabajo se generen a nivel internacional, y lo pondrá al servicio del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.

Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.6.2.1.3. Características de la certificación de calidad de la formación para el trabajo.

La certificación a que se refiere la presente sección está dirigida a los programas y las instituciones oferentes de formación para el trabajo, con el objeto de obtener un reconocimiento público de su calidad. Es de carácter voluntario y está a cargo de organismos de tercera parte, especializados y reconocidos públicamente que actúan de acuerdo con criterios estándares, procesos e instrumentos establecidos específicamente por la CCAFT y las disposiciones de este capítulo. Es de carácter temporal y debe ser renovada periódicamente, conforme con los reglamentos que expida este organismo, sin perjuicio de las autorizaciones y certificaciones requeridos por las disposiciones vigentes.

MÉXICO

Ley federal del trabajo. Capítulo III BIS. Se regula de forma exhaustiva la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. En ella podemos observar las siguientes disposiciones:

El trabajador tiene derecho a que el patrón le otorgue la capacitación y el adiestramiento en su trabajo con el fin de mejorar su nivel de vida, en virtud de los programas formulados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La capacitación podrá proporcionarse a los trabajadores, tanto dentro de la propia empresa como fuera de ella, según el acuerdo entre el patrón y los empleados. Los instructores podrán ser de la propia compañía o pertenecer a escuelas u organismos especializados.

Las academias que imparten cursos de capacitación laboral deberán estar registradas y contar con el beneplácito de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Ley Federal del Trabajo Artículo 153-F. Objetivos de la capacitación laboral que son: actualizar y mejorar las habilidades y conocimientos del trabajador, prevenir riesgos laborales, preparar a los empleados para ocupar una vacante o puestos de nueva creación y el aumento de la productividad.

Apartado 27 del artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Federal la Secretaría de Educación Pública en coordinación con la Federación, los Estados, los Municipios y las entidades públicas y privadas organiza, desarrolla y supervisa la capacitación laboral.

Artículo 40 apartado VI. Ley Orgánica de la Administración Federal. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde tanto el desarrollo de la capacitación como la prestación de servicios de asesoría, investigación y cursos de capacitación laboral junto con la Secretaría de Educación Pública.

Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo. Artículo 20. Las funciones de la Dirección General de Capacitación en lo relativo a la formación del trabajador. Podemos destacar los siguientes puntos:

La coordinación con la Secretaría de Educación Pública para la promoción de programas sobre capacitación y la expedición de certificados, según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Educación.

Asistencia técnica para la creación y correcto desempeño de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Realizar estudios e investigaciones para orientar los procesos educativos a las necesidades del sector productivo en lo que respecta a capital humano, en coordinación con las autoridades correspondientes y las universidades e instituciones de educación técnica y superior.

Asesoramiento a los patrones, para el establecimiento de sistemas generales que faciliten la capacitación de los trabajadores.

Establecer los requisitos necesarios que deben cumplir las instituciones, organizaciones y personas que imparten cursos de capacitación laboral, y supervisar su desempeño.

PERÚ

Decreto supremo N.º 002-97-tr (27/03/1997) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de formación y promoción laboral.

Decreto supremo N.º 001-96-TR (26/01/1996). Reglamento de Ley de fomento al empleo.

Tabla 1: Regulación jurídica de la movilidad laboral juvenil en los Países Miembros de la Alianza Pacífico

Fuente: elaboración propia con base en los textos jurídicos.

Con base en la información presentada, es pertinente formular algunos comentarios al respecto.

Frente al criterio de jóvenes, la Organización de Naciones Unidas ubica la juventud entre los 10 y los 24 años; abarca la pubertad (de 10 a 14 años), la adolescencia media o tardía (de 15 a 19 años) y la juventud plena, desde los 20 a 24 años. Asimismo, el Programa de Desarrollo de la Juventud Rural de la Organización de Naciones Unidas, admite como beneficiarios a jóvenes entre el rango de edades de los 10 a 25 años. Lo anterior permite inferir la diferenciación de 2 grupos: el de Adolescentes y el de jóvenes, siendo este un referente universal. Por su parte, la Convención de los Derechos del Niño (1989) considera como niño a toda persona menor de 18 años. Esta concepción tan amplia encuentra su razón de ser, en el vacío normativo respecto al intervalo de edad que va desde los 15 a los 18 años, debido a la inexistencia de una Convención similar respecto a los derechos de la juventud. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera adulto joven a las personas que pertenecen a las edades entre 21 y 24 años. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica esta población en el rango de edades entre los 15 a 24 años, aunque algunos países amplían esta noción hasta los 30 años.

En cuanto a la legislación interna de los países integrantes de la Alianza del Pacífico, se evidencia la falta de uniformidad frente a los rangos de edad para determinar la noción de joven. Por ejemplo, en el caso de Chile no cuenta con una única definición. Sin embargo, el Ministerio de Salud chileno ha adoptado una perspectiva biológico-cultural empleando como base conceptual la definición postulada por la OMS para quien la adolescencia es aquella etapa de la vida entre los 10 y 19 años con el fin de llenar este vacío. Por su parte, Colombia mediante la Ley 375 de Julio 4 de 1997 determina con fines de participación y derechos sociales la noción de joven, en el rango de edad entre los 14 y 26 años de edad. Sin embargo, esta definición no sustituye los límites de edad establecidos en otras leyes para adolescentes y jóvenes en las que se definen garantías penales, sistemas de protección, responsabilidades civiles y derechos ciudadanos. En el caso de México, el Instituto de la Juventud establece la noción de joven a partir de las edades entre los 12 a los 29 años y el Consejo Nacional de la Juventud en Perú, prescribe que la ley de la Juventud está destinada a los adolescentes y jóvenes entre los 15 y 29 años de edad.

Respecto al criterio de edad para contratar se encuentra que los diferentes países se rigen por la Convención sobre los Derechos del Niño. Sin embargo, cada Estado conforme a los parámetros allí establecidos, tiene límites de edad disímiles para contratar. Lo anterior permite colegir la necesidad de definir una noción única que permita la contratación laboral de los jóvenes sin obstáculos, frente a las exigencias que reviste en cada país la vinculación laboral, así como las estrategias y políticas públicas de generación de empleo.

En cuanto a la contratación de extranjeros, en Chile la norma laboral dispone que al menos el ochenta y cinco por ciento de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores. En Colombia, las disposiciones constitucionales y legales garantizan que los extranjeros disfruten de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. No obstante, la ley podrá, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros. Así mismo, señala que los extranjeros gozarán, en el territorio de la República, de las garantías concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución y la ley. En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo expresa que toda empresa deberá emplear un mínimo de 90% de trabajadores mexicanos. Solo podrá contratar hasta un 10% de extranjeros (cuando no se trate de técnicos y profesionales salvo que no exista la especialidad determinada). Si las empresas no encuentran personal mexicano que cumpla con los requerimientos que el puesto exige, éstas podrán buscar candidatos extranjeros que cuenten con las credenciales necesarias. El Instituto Nacional de Migración (INM) es el encargado de proporcionar la autorización a los extranjeros que quieran realizar actividades lucrativas en el país.

Por su parte, la legislación interna de Perú señala que los empleadores sólo podrán contratar personal extranjero en una proporción que no puede exceder del veinte por ciento (20%) del número total de los trabajadores que les prestan servicios y las remuneraciones que individual o conjuntamente perciban los trabajadores extranjeros que laboran para el mismo empleador, no podrán exceder del treinta por ciento (30%) del monto total de la planilla de remuneraciones.

Conforme a lo anterior, la limitación en el porcentaje de contratación laboral de extranjeros en los países de la Alianza del Pacífico, salvo Colombia, se convierte en otro obstáculo para la vinculación laboral de los jóvenes en los países de la región.

El análisis de estos dos criterios es una muestra de la diversidad legislativa que los lectores podrán apreciar que se reitera en la regulación de los demás aspectos seleccionados para este trabajo. Esto permite colegir la inexistencia de un marco jurídico unificado que promueva la movilidad laboral juvenil al interior del espacio geográfico abarcado en este estudio.

5. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO DE LA MOVILIDAD LABORAL JUVENIL EN LA ALIANZA DEL PACÍFICO

Con base en la tabla descrita en el artículo precedente, se procede al análisis de los resultados de acuerdo con los criterios seleccionados: jóvenes, edad para contratar, contratación de extranjeros, modalidades de contratos y remuneración, seguridad y salud en el trabajo, formación y capacitación para el empleo.

Respecto, a los jóvenes, se percibe en los documentos de vocación universal tanto de la ONU como de la OIT, la ausencia de un criterio único para identificar el rango de edad. Es importante destacar que sobre este tema no existe mención alguna en los compromisos jurídicos regionales, verbigracia, la Convención Americana de Derechos Humanos.

En cuanto a la legislación nacional de los Países Miembros de la Alianza del Pacífico, parte de una prospectiva biológica cultural sin llegar a consolidar una noción uniforme. Lo único que se puede inferir es que en cuanto a rango de edad la finalización de la juventud se ubica en los 29 años para Chile México y Perú, a diferencia de Colombia que establece su finalización a los 28 años.

Con relación a la edad para contratar solamente la OIT, establece el rango de 15 años. A nivel nacional, Chile en el Código del Trabajo artículo 13 considera mayores de edad para contratar libremente la prestación de sus servicios, a partir de los 18 años. Entre 15 y 18 años solo podrán celebrar contratos para trabajos ligeros siempre que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con la autorización de los progenitores, abuelos, guardadores e instituciones que lo tengan a su cargo o en su defecto del Inspector del Trabajo. Además, deben acreditar su educación media o básica.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 14 y los menores de 21 años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud. A su vez, con base en el artículo 15 está prohibido el trabajo de menores de 18 años en cabarets o establecimiento análogos. En ningún caso se podrá autorizar a menores de edad, para trabajar en recintos donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

Además, en atención al artículo 16 se permitirá a los menores de 15 años celebrar contratos para participar en espectáculos de teatro, cine radio televisión circo u otras actividades similares para lo cual deberán contar con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Por último, los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas.

En cuanto a Colombia, el Código Sustantivo Trabajo dispone al igual que Chile que todas las personas con 18 años de edad pueden celebrar contratos de trabajo. Por su parte, el Código de Infancia y Adolescencia establece la edad mínima para la admisión al trabajo en 15 años, para trabajar entre los 15 y 17 años, los adolescentes requieren la autorización expedida por el Inspector del Trabajo o por el ente territorial local, y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el ámbito internacional y el régimen laboral colombiano. Estos tendrán derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte oficio o profesión. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán con autorización expedida por el Inspector del Trabajo o por el ente territorial local desempeñar actividades remuneradas, de tipo artístico cultural y deportivo. En ningún caso el permiso podrá exceder de 14 horas semanales.

En México, la Constitución prohíbe todo trabajo después de las 10 de la noche de los menores de 16 años artículo 123 numeral 2 y el numeral 3 prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, y quienes estén entre los 14 y 16 tendrán como jornada máxima 6 horas. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 22, prohíbe el trabajo entre quienes este entre los 14 y 16 años, salvo casos excepcionales.

En lo que se refiere a Perú, el Código de la Niñez y de la Adolescencia en el régimen para el adolescente trabajador en el artículo 50 expresa que requiere autorización para trabajar, salvo en el caso del trabajador familiar no remunerado. En esta eventualidad el responsable de la familia inscribirá en el registro municipal correspondiente. En cuanto a las edades mínimas para autorizar el trabajo de adolescentes, el artículo 51 dispone 15 años para labores agrícolas no industriales; 16 años para labores industriales, comerciales y mineras y 17 años para labores de pesca industrial. Para las demás modalidades de trabajo la edad mínima de 14 años, excepcionalmente se concederá autorización de los 12 años, siempre que las labores, no perjudiquen su salud o desarrollo ni interfiera o limite su asistencia a los centros educativos. Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables, para trabajar cuando habite con ellos salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.

En cuanto a la contratación de extranjeros, en el ámbito regional, Colombia y Perú en su calidad de Países Miembros de la Comunidad Andina deben cumplir con la regulación jurídica pertinente¹⁹. En la esfera interna, la Constitución chilena en su artículo 16 consagra el principio de no discriminación sin perjuicio que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

En el caso de Colombia, la Constitución Política a semejanza de la chilena en su artículo 100 prescribe, que los extranjeros disfruten en Colombia los mismos derechos civiles que se conceden a los nacionales. No obstante, la ley puede, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros. Así mismo, gozarán, en el territorio de la República, de las garantías concedidas a los colombianos, salvo limitaciones que establezcan la Constitución o la ley.

En cuanto a México, el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, establece que toda empresa debe tener un mínimo del 90 % de trabajadores mexicanos. Podrá contratar hasta un 10% de

¹⁹ DECISIÓN 116. Instrumento Andino de Migración Laboral, CAPÍTULO VII, DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES A LOS TRABAJADORES MIGRANTES FRONTERIZOS. Artículo 22 y 23; Decisión 292. Régimen Uniforme para empresas multinacionales andinas; Decisión 397: Tarjeta Andina de Migración; Decisión 503: Reconocimiento de documentos nacionales de identidad; Decisión 504: Creación del Pasaporte Andino; Decisión 545: Instrumento Andino de Migración Laboral; Decisión 548: Mecanismo Andino de Cooperación en materia de Asistencia y Protección Consular y Asuntos Migratorios; Decisión 550: Creación del Comité Andino de Identificación y Estado Civil; Resolución 527: Modificación del Contenido y Formato de la Tarjeta Andina de Migración (TAM) y Resolución 1546: Reglamento de la Decisión 548 Mecanismo Andino de Cooperación en materia de Asistencia y Protección Consular y Asuntos Migratorios.

extranjeros, cuando no se trate de técnicos y profesionales salvo que no exista la especialidad requerida. Si las empresas no encuentran personal mexicano podrán buscar candidatos extranjeros que cuenten con las credenciales necesarias. El Instituto Nacional de Migración autorizará a los extranjeros interesados en realizar actividades lucrativas en el país.

Por lo que respecta al Perú, su Constitución consagra el principio de no discriminación. La Ley General del Trabajo (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2016) dispone en su artículo 41 que los empleadores solo podrán contratar personal extranjero en una proporción que no exceda del 20 % del número total de los trabajadores que les prestan servicios. La remuneración que individual o conjuntamente perciban los trabajadores extranjeros que laboran para el mismo empleador no podrá exceder del 30 % del monto total de la plantilla de remuneración.

De acuerdo con el artículo 43, los empleadores pueden solicitar exoneración de los porcentajes limitativos en los casos de personal de dirección, profesionales o profesional técnico especializado; profesores contratados para la enseñanza básica o superior y centros de idiomas, y cualquier otro que se establezca por decreto supremo siguiendo los criterios de especialización calificación o experiencia. El artículo 44 regula el contrato de trabajo con extranjero por escrito y no puede exceder de tres años prorrogables sucesivamente. En el contrato debe estipularse, la obligación del trabajador de capacitar personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente debe tener presente la duración del contrato.

En cuanto a la modalidad de contratación y remuneración en el ámbito universal la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948), en el Artículo 23 reconoce a toda persona sin discriminación alguna el derecho a igual salario por trabajo igual. La OIT en el C100 – *Convenio sobre igualdad de remuneración* (1951) dispone en el artículo 1 que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. Asimismo, establece la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina.

A su vez, en la esfera regional de aplicación para Colombia y Perú, la CAN, a partir de la Decisión 545 del 25 de junio de 2004 en su artículo 10 reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. Señala que en ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual. Por su parte, el artículo 11 prescribe que el trabajador migrante andino tendrá derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados en el País de Inmigración.

En materia de regulación legislativa nacional se encuentra que en Chile existen dos variantes contrato de trabajo individual o colectivo. El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador y el colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. En Colombia se puede contratar de manera verbal o por escrito, para lo cual el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de la índole del trabajo, el sitio en donde ha de realizarse y la cuantía de la remuneración. También puede celebrarse por escrito a término fijo de uno a tres años o por un periodo inferior a doce meses. Asimismo, se puede vincular al trabajador por obra o labor contratada.

En México, la Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales mediante la modalidad de contrato para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

La Ley General del Trabajo de Perú establece la presunción del contrato celebrado por tiempo indeterminado salvo prueba en contrario. Puede celebrarse por tiempo determinado en los casos previstos por esta. Por otra parte, la legislación consagra los contratos intermitentes y de temporada. Se consideran contratos de trabajo de duración indeterminada: el contrato intermitente, para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. El de temporada celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetición en periodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva.

En lo que respecta a la remuneración, Chile contempla la contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluadas en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. También se consideran remuneración, el sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.

Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en regiones diferentes de la del domicilio del empleador. Además, el sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo. La comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador. La participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y la gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo, en acuerdos de grupo negociador o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

En Colombia, se estipula la remuneración mínima vital y móvil. Por otra parte, se establece por las disposiciones legales que el salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Cuando el trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

En cuanto a México, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el es-

tado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En Perú la remuneración puede ser establecida por unidad de tiempo, de obra o en forma mixta. La remuneración por unidad de tiempo puede determinarse por mes, quincena, semana, día u hora. En las otras formas, la conversión a unidad de tiempo de las mismas se efectúa sobre la base del promedio de meses completos de trabajo. De haber meses no trabajados o incompletos, se computan los meses anteriores hasta alcanzar por lo menos seis (6) completos. Si el tiempo de servicios es menor a dicho lapso, se computa el promedio resultante de la totalidad del mismo. La estructura de la remuneración puede ser regular o complementaria. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, la OIT en el C187 de 2006²⁰ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en el artículo 2 prevé que todo Estado que ratifique este Convenio deberá promover la mejora continua en este ámbito con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

A su vez, el C155 de 1981²¹ –Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores–, en el artículo 4, regula que todo Estado Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

En la órbita regional, de interés para Colombia y Perú, la Decisión 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” dispone en el artículo 25, que el empleador debe garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, debe tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protecciones necesarias. Además, de acuerdo con el artículo 26 tomará en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo. Por otro lado, el artículo 28 prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental.

Internamente, Chile, contempla en la Ley 16.744 las normas aplicables a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Establece la obligación de disponer del Seguro Obligatorio frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Quedan sujetos al mencionado seguro: los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices, los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado; los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso; los trabajadores independientes y los trabajadores familiares. Por otra parte, existe un gran número de organismos estatales cuyas funciones se enmarcan dentro del contexto de la prevención de riesgos laborales.

²⁰ Solamente ratificado por Chile.

²¹ Ratificado únicamente por México.

Por su parte, Colombia mediante la Ley 1562 de 2021 define el Sistema de Riesgos Laborales. Señala quienes son afiliados obligatorios entre los cuales están: los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal; los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

Asimismo, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados; los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional; los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.

En cuanto a México, la Ley Suprema dispone que el patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores. Además, prevé la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

El referido ordenamiento determina, además la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Igualmente, establece las obligaciones a cargo de los trabajadores, entre estas la de observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

En Perú, la ley 29.783, regula la prevención de los riesgos laborales. Ella da lugar, al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, que favorece el desarrollo de entornos de trabajo seguro y saludable para los empleados. Tiene como objetivo promover una cultura de la prevención de riesgos laborales: determina el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

El sistema allí previsto permite a la organización identificar y controlar coherentemente los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, reduciendo el número de accidentes e incidentes, y asegurando el cumplimiento de toda la legislación y normativa relacionada con la seguridad y salud laboral, correspondientes a la organización. Su ámbito de aplicación se extiende a los sectores económicos y de servicios: los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, los trabajadores y funcionarios del sector público, los trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional y los independientes en todo el territorio nacional.

Respecto a la formación y capacitación para el empleo, en los compromisos de vocación universal, el C-140 de 1974, regula el tema sobre la Licencia Pagada de Estudios²². A su vez, el C-142 de 1975 aborda el desarrollo de los recursos humanos²³. En el ámbito regional la Decisión 584, en el marco de la CAN, el artículo 21 expresa que los trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación.

En el entorno nacional, Chile en la Ley 19518/14.10.1997, contempla la promoción y desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos. La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, ésta regulada en conformidad a las disposiciones de la ley N.º 18.96.

En Colombia, el Decreto 1072 de 2015, define la formación para el trabajo indicando que es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

De igual manera contempla el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuente con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnan las condiciones para producir buenos resultados.

En cuanto a México, la Ley Federal del Trabajo señala entre los objetivos de la capacitación laboral los siguientes: actualizar y mejorar las habilidades y conocimientos del trabajador, prevenir riesgos laborales, preparar a los empleados para ocupar una vacante o puestos de nueva creación y el aumento de la productividad.

En Perú, el Decreto Supremo N.º 002-97-tr (27/03/1997) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de formación y promoción laboral, señala como objetivos: a) promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo; b) mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil; c) incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica; d) estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra; e) coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo; y, f) fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.

De lo expuesto, se desprende que hay una multiplicidad normativa relacionada con los criterios escogidos. Esto permite concluir la carencia de un sistema jurídico unificado que promueva la movilidad laboral juvenil al interior de la Alianza del Pacífico.

²² Ratificado por Colombia y México.

²³ Ratificado por México.

6. CONCLUSIONES

Con base en el análisis realizado, a continuación, se formulan recomendaciones a partir de los parámetros escogidos para el desarrollo de este trabajo: jóvenes, edad para contratar, contratación de extranjeros, modalidades de contratos y remuneración, seguridad y salud en el trabajo, formación y capacitación para el empleo.

De lo anterior, se percibe el compromiso de los Estados parte con la regulación jurídica de los jóvenes trabajadores. Sin embargo, es menester tratar el tema de la movilidad laboral juvenil al más alto nivel institucional de la Alianza del Pacífico. Se sugiere discutir el tema en el ámbito de una Cumbre Presidencial que permita al Consejo de Ministros adoptar decisiones que regulen las acciones específicas determinadas por los Jefes de Estado y de Gobierno, con el apoyo del Grupo de Alto Nivel y el establecimiento de equipos de trabajo, que promuevan la redacción de un convenio con miras a la unificación de las normas vigentes en materia de jóvenes, edad para contratar, contratación de extranjeros, modalidades de contratos y remuneración, seguridad y salud en el trabajo, formación y capacitación para el empleo. De este modo, se facilitará el traslado intrarregional de los jóvenes con el fin de desempeñarse laboralmente en las áreas de interés para la subregión.

Lo anterior, permitirá complementar el Protocolo Adicional al Acuerdo Marco en lo relacionado con la libre circulación de personas, mercancías servicios y capitales. Además, promoverá el fortalecimiento de la Alianza como mecanismo de articulación política, económica, de cooperación e integración. De esta forma, aparejará el bienestar y el nivel de vida de los habitantes y coadyuvará al cumplimiento de las metas establecidas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8.5: lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el fin de dar visibilidad al acuerdo que se adopte se considera pertinente elaborar estrategias de divulgación de la normativa vigente, que podría plasmarse en una guía digital para ser distribuida en los cuatro Estados Miembros de la Alianza del Pacífico, tanto, en la esfera pública como privada. También podrían organizarse foros con los jóvenes estudiantes para promover su familiarización con las condiciones laborales de la subregión.