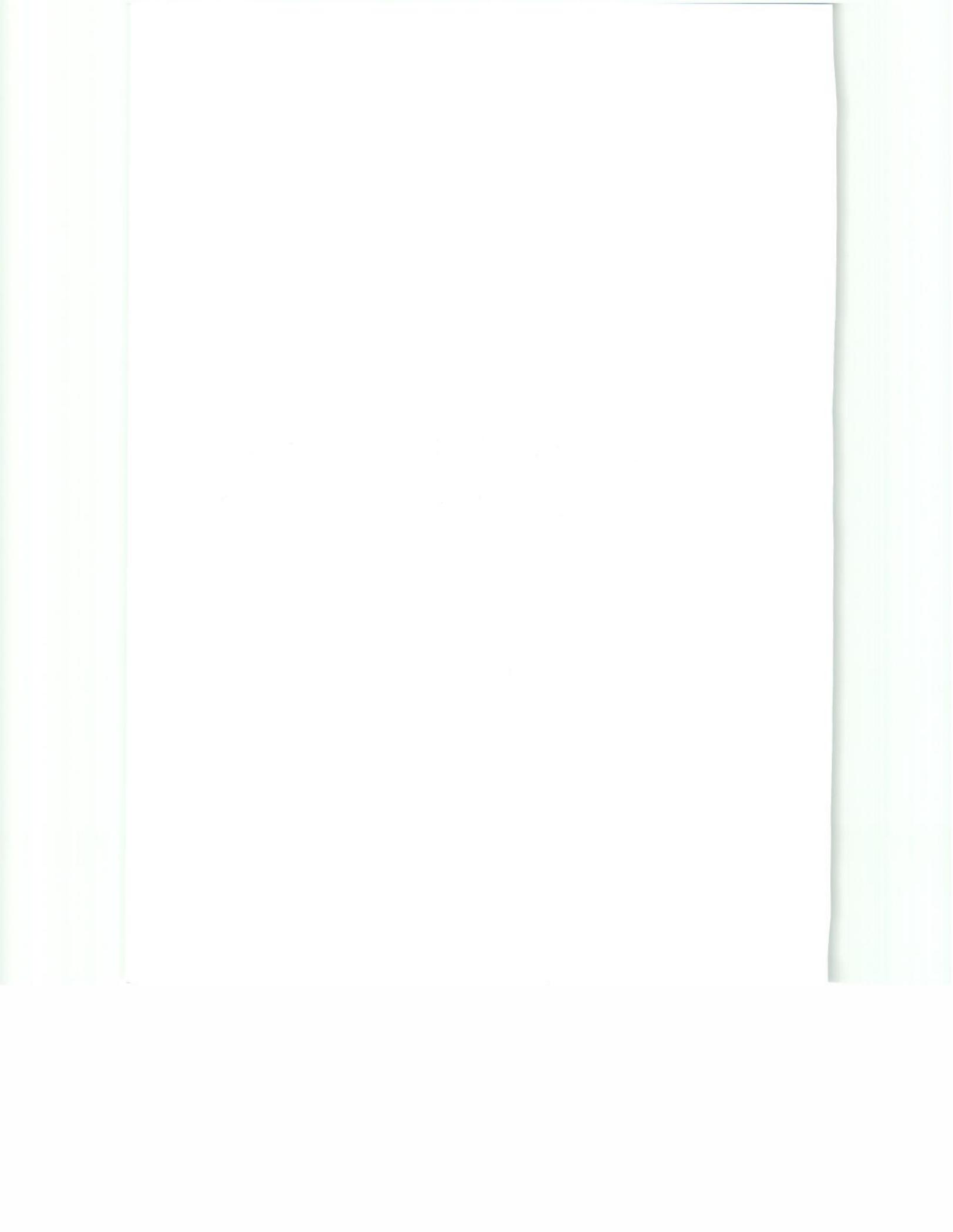


La contratación de extranjeros en Colombia

Jorge Eduardo Lamo Gómez



LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS EN COLOMBIA

AUTOR: Jorge Eduardo Lamo Gómez

DIRECCIÓN: jlam@unab.edu.co

FECHA DE RECEPCIÓN: Octubre 25 de 2006

DESCRIPTORES: Contrayendo, trabajadores extranjeros, ley de trabajo,
Colombia

RESUMEN: Excepto las derechas diplomáticas y algunas reguló circunstancias de la orden pública, los extranjeros residentes viven en términos iguales con la gente colombiana nativa. La ley de trabajo restringe la participación cuantitativa y temporal de trabajadores extranjeros. Este las reglas de trabajo no están de acuerdo con la economía global real.

KEY WORDS: Contracting, foreign workers, labour law, Colombia.

ABSTRACT : Except politic rights and some regulated circumstances of public order, resident foreigners live in equal terms with native Colombian people. Labour law restrict the quantitative and temporal participation of foreign workers. This labour rules are not in accordance with the actual global economy.

La contratación de extranjeros en Colombia

Jorge Eduardo Lamo Gómez

Desde los inicios de la legislación del trabajo se han establecido restricciones en materia de contratación de extranjeros.

Su sustentación se encontraba en la norma constitucional de la Carta de 1886 que permitía restricciones al ejercicio de derechos civiles para los extranjeros, lo cual corresponde en la práctica al mismo sentido que se introdujo en el artículo 100 de la Carta de 1991, de acuerdo con el cual :

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 los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley.

Los derechos políticos se reservan a los nacionales, pero la ley podrá conceder a los extranjeros residentes en Colombia el derecho al voto en las elecciones y consultas populares de carácter municipal o distrital.

De la lectura de la norma, se deduce entonces, que el tratamiento a los extranjeros residentes en Colombia, es el de la igualdad, con excepciones en cuanto a derechos políticos y a circunstancias en que por razones de orden público se les pueden limitar derechos civiles, cuestiones ambas que requieren de desarrollos legales.

Ahora bien, en cuanto a derechos laborales, en la legislación vigente existen varias restricciones o excepciones con referencia a la contratación laboral, los derechos colectivos y una excepción relacionada con la obligatoriedad de afiliación a todas las contingencias incluidas en el estatuto de la seguridad social.

En cuanto a las contrataciones laborales las restricciones se concretan en la necesidad de priorizar las fuentes de trabajo para los nacionales colombianos, lo que se sustenta en circunstancias de orden público que parten de una realidad innegable: la escasez de fuentes de trabajo que determinan altas tasas de desempleo, con grave incidencia en la obtención de recursos para que las masas asalariadas puedan subvenir a sus necesidades de subsistencia.

La situación, en el Código Sustantivo del Trabajo, establece una discriminación para efectos de la contratación laboral, que se expresa a manera de porcentajes máximos en cuanto a las posibilidades de contratación equivalentes al 20% de personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza y el 10% del personal de trabajadores ordinarios.

De igual forma el principio protector tiene expresión en lo que atañe a salarios, recabando sobre el principio de igualdad en materia salarial, de acuerdo con el enunciado del artículo 53 de la Carta Política (*“remuneración proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”*) y su desarrollo legal (*“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el art. 127. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales”*).

Este último aparte, que podría señalarse como innecesaria reiteración frente a cánones jurídicos superiores, tenía su justificación –para el momento en que se promulgó el CST- en las experiencias negativas que existieron en el manejo de las contrataciones en las actividades petroleras, con claro detrimento de las condiciones salariales de los trabajadores nacionales, y que desembocaron en una de las huelgas mas traumáticas en las zonas de exploración y explotación petrolera de la denominada Concesión de Mares en Barrancabermeja.

El ordenamiento laboral permite al Estado variar la proporción, en los casos determinados por el artículo 75 CST, correspondiendo otorgar la autorización pertinente, pero sólo de manera temporal y por el tiempo que a juicio del Ministerio de la Protección Social (antes Ministerio del Trabajo) considere necesario para preparar personal colombiano.

El pronunciamiento del M. de la P.S. está precedido de solicitud concreta de parte interesada, que debe ser puesta en consideración pública para que los ciudadanos colombianos que consideren reúnen los requisitos exigidos, puedan ofrecer sus servicios.

Los casos concretos en que se puede variar la proporción antedicha son:

- a. Cuando se trate de personal estrictamente técnico e indispensable para preparar personal colombiano, y
- b. Cuando se trate de inmigraciones promovidas o fomentadas por el gobierno.

La norma en cuestión, que se inserta en la Primera Parte del CST, Capítulo IX del Título I sobre contratos de trabajo, establece:

“PROPORCIÓN E IGUALDAD DE CONDICIONES: 1. Todo patrono que tenga a su servicio mas de diez (10) trabajadores debe ocupar a colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza. 2. Los trabajadores nacionales que desempeñan iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.”

El canon legal transcrito ha tenido desarrollos, entre otros:

- i. En el Decreto Ley 1056 de 1953, o Código de Petróleos, que en el artículo 8º consagra la preferencia de los colombianos *“para ser ocupados como empleados superiores en todas las dependencias de las empresas de petróleos en las mismas condiciones y con los mismos sueldos de los empleados extranjeros de igual categoría, siempre que su competencia*

no sea inferior a la de los extranjeros”, previendo además en sus artículos 18 y 71 obligaciones para las petroleras de dar enseñanza técnica gratuita a tres alumnos por períodos de dos años, y al gobierno para proveer la formación de personal técnico y práctico en “la industria del petróleo en todos sus ramos”.

- ii. En las normas sobre expedición de visas o Decreto 4000 de 2004, que establecen unos principios sobre política migratoria, a los que se refiere el estatuto laboral en el precepto arriba citado, y que se sustentan en la necesidad de que ella sea objeto de determinación por el Ministerio de Relaciones Exteriores, y que supone una planeación que debe tener en cuenta , según ordena el artículo 3º del Decreto en cita , *“los planes de desarrollo e inversión globales o sectoriales, públicos o privados , para determinar las actividades, las profesiones, las zonas de instalación, los aportes de capital y de otro orden que deban efectuar los extranjeros, cuando se considere conveniente su admisión al país.”*

El fomento de inmigrantes extranjeros, debe hacerse preferentemente cuando:

- Se trate de personas que por su experiencia, su calificación técnica, profesional o intelectual, contribuyan al desarrollo de actividades económicas, científicas, culturales o educativas de utilidad o beneficio para el país, o que se incorporen a actividades o programas de desarrollo económico o de cooperación internacional, siempre y cuando que para su *“ejecución no se cuente con nacionales capacitados en el país o sean insuficientes para satisfacer la demanda”.*
- Sean personas que aporten capitales *“para ser invertidos en el establecimiento de empresas de interés para el país o en actividades productivas que generen empleo, incrementen o diversifiquen las exportaciones de bienes y servicios o se consideren de interés nacional”.*

En reiteración de los principios consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 4º insiste en que la política inmigratoria debe evitar *“la presencia de extranjeros que comprometa el empleo de trabajadores nacionales o que por su cantidad y distribución en el territorio nacional, configure un problema con implicaciones políticas, económicas, sociales de seguridad que afecten al Estado Colombiano.”*

- i. En el mismo Decreto 4000, se señala como la VISA que otorga el Estado Colombiano por conducto del Ministerio de Relaciones Exteriores, es el instrumento de derecho internacional que autoriza al extranjero para el ingreso y permanencia en el territorio nacional, diferenciándolo del PERMISO DE INGRESO Y PERMANENCIA que es la autorización expedida por el Estado Colombiano por conducto del DAS, cuando el extranjero no requiere la VISA DE VISITANTE.

Las VISAS que son de varias clases, como más adelante se determinará, no suponen la admisión incondicional del extranjero al territorio nacional, e incluso pueden dar lugar a que por razones de seguridad o de orden público requieran de un permiso adicional del DAS para *“ingresar, transitar o permanecer en determinadas zonas del territorio nacional.”* (art. 12).

El estatuto sobre VISAS, contiene una clasificación de las mismas, así:

- De CORTESÍA, que si se otorga por misiones consulares es hasta por 90 días y si lo es por el Ministerio de Relaciones exteriores, hasta por 1 año, que faculta para múltiples entradas y se tiene derecho a ella por o para la persona o personas que se encuentren dentro de las siguientes circunstancias:
 - Tener reconocida prestancia intelectual, profesional, cultural, académica, científica, política, empresarial, comercial, social, deportiva o artística;
 - Pretender ingresar en virtud de intercambios, programas o actividades relacionados con las áreas anteriores y que sean patrocinados por entidades o instituciones públicas o privadas.
 - Tratarse de funcionarios, expertos , técnicos o empleados de organismos internacionales cuando medie acuerdo o convenio internacional.
 - Ser el extranjero, cónyuge o compañero permanente de funcionario al servicio del Ministerio de Relaciones Exteriores.
 - Ser el extranjero, nacional de un país con el cual Colombia haya suscrito un convenio, acuerdo o canje de notas referente a facilitación migratoria para empresarios, representantes legales, directivos, ejecutivos u hombres de negocios.
 - Tener la calidad de estudiantes, practicantes, docentes y asistentes

de idiomas que ingresen al país en virtud de acuerdos de cooperación suscritos por Colombia con otros países o promovidos por el ICETEX.

- Ser titular de pasaporte diplomático que ingrese al país a desarrollar actividades diferentes a las diplomáticas.
- Ingresar al país bajo los auspicios de la Organización Internacional para las Migraciones (OMI).

Como se puede colegir, esta visa permite desarrollar actividades en Colombia, que si bien constituyen trabajo desde la perspectiva general que se deriva del vocablo, en su contexto general se rigen por los marcos propios del convenio que da origen a la visa.

- DE NEGOCIOS:

Se concreta para representantes legales, directivos o ejecutivos de empresas extranjeras, comerciales, industriales o de servicio, que tengan vínculo económico con compañía nacional o extranjera en Colombia, o para quienes acrediten su condición de comerciante, industrial, persona de negocios o estudiante de mercadeo o de mercados, a partir de un vínculo económico comprobable con compañía nacional extranjera en Colombia.

Con esta visa, su titular puede asistir a juntas de socios, celebrar negocios, supervisar el manejo de las empresas con las cuales existe vínculo jurídico, estratégico y económico.

No puede generar para la persona a quien se otorga el pago de honorarios o salarios en Colombia, lo cual no excluye que le sean cancelados en el país de origen o en cualquiera otro.

- DE TRIPULANTE:

Se concede al extranjero tripulante o miembro de un medio de transporte internacional o de una embarcación pesquera que ingrese al territorio nacional, y además a quienes debe concederse de acuerdo con los tratados de los que Colombia haga parte.

Es claro, que esta visa también otorga un derecho a trabajar en la actividad puntual que le dio origen.

- TEMPORAL:

Esta visa comporta varias posibilidades o tipos, dentro de los cuales se encuentra la VISA TEMPORAL TRABAJADOR (Cfr. Art. 30 del Dcto. en referencia), que se da al extranjero que:

- Pretenda ingresar o permanecer en el país, en virtud de acuerdos académicos celebrados entre instituciones de educación superior o acuerdos interadministrativos en áreas especializadas. "Deberá comprobar su idoneidad mediante la presentación de título debidamente convalidado o certificaciones de trabajo cuando no sea profesional".
- Sea periodista contratado por agencia de noticia o de información nacional o internacional, o al que tenga calidad de corresponsal, lo cual deberá estar debidamente acreditado.
- Integre un grupo artístico, deportivo o cultural contratado en razón de su actividad, cuando esta sea remunerada.
- Sea nombrado por un órgano o entidad del Estado.
- Tenga la calidad de directivo, técnico o haga parte del personal administrativo de entidad pública o privada extranjera, de carácter comercial o industrial, traslados desde el exterior para cubrir cargos específicos en sus empresas.
- Ostente la condición de voluntario o misionero que no haga parte de la jerarquía de una Iglesia, confesión, denominación religiosa, federación, confederación o asociación de ministros religiosos.
- Sin estar vinculados laboralmente con empresa domiciliada en Colombia, preste sus servicios en el desarrollo de proyectos específicos solicitados por empresas domiciliadas en territorio nacional.

Esta visa se expide a solicitud y bajo la responsabilidad de la empresa, entidad, institución o persona natural que avale la petición.

Adicionalmente está la VISA TEMPORAL ESTUDIANTE, que entre otros casos se expide al estudiante extranjero cuyo programa de estudios a cursar en Colombia contemple una práctica laboral o pasantía, en cuyo caso se podrá autorizar como ocupación la de practicante.

Se deduce entonces que la primera clase de visa enunciada es la que otorga la posibilidad de trabajo con arreglo a las normas del Código

Sustantivo del Trabajo o del Derecho Administrativo Laboral, entendiéndose que incluye su retribución, y que la segunda, esto es, la visa temporal estudiante, otorga excepcionalmente la autorización de practicante, que podrá ser remunerada ya que la norma no lo prohíbe.

(Cfr. Arts. 28 y s.s. del Dcto. 4000/2004).

Existe otra visa denominada TEMPORAL ESPECIAL (Cfr. Art. 41) que faculta desarrollar actividades puntuales cuando se trate de “intervenir en procesos administrativos o judiciales”, o respecto de quienes sean socios o propietarios de establecimiento de comercio o de sociedad debidamente constituida y registrada en la respectiva Cámara de Comercio, así como en el caso de los rentistas y de quienes vengan al país en ejercicio de oficios y actividades de carácter independiente o “de ocupaciones o actividades no previstas en el presente decreto”.

- DE VISITANTE:

Incluye una clasificación que incorpora tres tipos: Turista, Temporal y Técnico.

La de VISITANTE TEMPORAL, por primera vez, hace posible la ejecución de actividades periódicas que se deriven de un acontecimiento especial, así como también para efectuar contactos y actividades comerciales y empresariales; participar en actividades académicas, seminarios, conferencias, simposios, exposiciones; cursos o estudios no regulares que no superen un semestre académico; para presentar entrevistas en procesos de selección de personal en entidades públicas o privadas; para eventos deportivos, científicos o culturales no remunerados.

Debe observarse que la calificación de no remuneración está restringida a la última posibilidad mencionada al tenor del art. 43 del Decreto.

Así mismo este tipo de visas se conceden a quienes “vengan a prestar capacitaciones a entidades públicas o privadas”, con vigencia de visa que no puede superar los 45 días calendario dentro del respectivo año calendario.-El término anterior puede ser prorrogado por el Ministerio de Relaciones exteriores., ya sea mediante nueva visa o por permiso otorgado por el DAS.

La de VISITANTE TÉCNICO, por primera vez, puede ser concedida a quienes pretendan ingresar al país "para prestar servicios técnicos urgentes a entidades públicas o privadas, previa presentación de una carta de responsabilidad de la entidad, en la que se justifique la urgencia del servicio requerido". La vigencia no puede superar los 45 días calendario dentro del respectivo año calendario.

El EMPLEADOR, a su vez, asume obligaciones con referencia a quienes vincule como extranjeros a sus actividades, las que se concretan en el artículo 83, ibídem, de la siguiente manera:

"Todo empleador o contratante que vincule, contrate, emplee o admita a un extranjero, deberá exigirle la presentación de la visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado en la misma. Así mismo deberá solicitar la cédula de extranjería cuando se esté en la obligación de tramitarla en cumplimiento de los requisitos migratorios e informar por escrito al Departamento Administrativo de Seguridad DAS, sobre su vinculación, contratación o admisión, y de su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.

Se exceptúa de estas obligaciones a los contratantes o empresarios de espectáculos públicos, culturales o deportivos, cuando la permanencia en el territorio nacional se limite a las respectivas presentaciones, en cuyo caso exigirán la visa correspondiente e informarán al Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, por escrito, con mínimo cinco (5) días calendario de antelación a la realización del espectáculo.

Todo empleador o contratante que admita a un extranjero o le permita realizar actividades económicas, deberá suministrar la información que le solicite la autoridad de control migratorio.

Los establecimientos educativos deberán exigir a los estudiantes extranjeros de cursos regulares, la visa que los faculte para realizar estudios, antes de la iniciación de clases, e informar por escrito al DAS de la matrícula de estudiantes extranjeros y de la terminación definitiva de sus estudios dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia de los mismos.

Toda entidad, federación, confederación, asociación, comunidad, congregación u otra entidad de carácter religioso, deberá informar por escrito al DAS, del ingreso y retiro del extranjero de las mismas, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia"

La norma anterior, entonces, crea unas obligaciones para quienes contraten extranjeros, que van desde la exigencia de la presentación de la visa, informaciones a las autoridades de inmigración e incluso visitas de inspección de las mismas para constatar el cumplimiento de los preceptos sobre la materia, aspecto este en el cual el DAS, además de ser muy exigente y de una acuciosa puntualidad en cuanto a los referentes sobre las actividades de las personas, como una forma más de control para evitar los efectos del narcotráfico y la subversión, se ha arrogado facultades de revisión del texto de los contratos de trabajo, para ordenar la inclusión de la previsión del artículo 86 sobre la obligación que asume el empleador o contratante de *“sufragar los gastos de regreso al país de origen o al último país de residencia del extranjero contratado o vinculado. Así como de su familia o beneficiarios, a la terminación del contrato o vinculación o cuando proceda la cancelación de la visa, la deportación o la expulsión”*, obligación que cesa cuando el extranjero obtenga visa temporal o visa de residente.

El texto de la obligación debe entenderse más que con referencia al extranjero contratado, con relación al Estado, por lo que a mi juicio no es oportuno hacerla aparecer en el contrato de trabajo, ya que en este se consignan las prestaciones que corresponden a cada una de las partes respecto de su contraparte y que ha dado lugar a abusos por parte de los contratados.

Pero de persistirse en su inclusión, podrían establecerse circunstancias que permitan al empleador crear, utilizando el precepto legal laboral sobre descuentos autorizados por el trabajador, un fondo para garantizar los gastos de repatriación y/o la obligación de mantener pasaje de regreso, lo que es importante para evitar costos de contrataciones que a veces se acrecientan innecesariamente cuando el extranjero es contratado cuando ya se encuentra en el país o cuando forma familia en territorio nacional y la terminación del contrato se torna en un pretexto para buscar residencia en territorio extranjero de su familia, las más de las veces conformada en unión con nacional colombiano.

En los eventos de cambio de profesión, oficio, actividad u ocupación, se requiere que el Ministerio de Relaciones Exteriores lo autorice u ordene, previa la presentación de documentos que permitan constatar la autorización para el ejercicio de la profesión, la experiencia e idoneidad y los demás requisitos que se exigen a los nacionales colombianos para ejercerlos (Cfr. Arts. 85 y 116).

Debe anotarse como contrastan todas las restricciones anteriores para la contratación de extranjeros, con las políticas que se adelantan dentro de los marcos comunitarios que se vienen negociando, en los cuales las migraciones para efectos de trabajo tienen una permisividad muy amplia, como está consagrada en el marco de la Unión Europea, cuya ocurrencia entre los ciudadanos de la Unión es cada vez mayor, o dentro del proyecto de MERCOSUR que también hace previsiones al respecto.

Dentro de nosotros, en los acuerdos de la Comunidad Andina, se hicieron regulaciones sobre migrantes laborales en el Convenio Simón Rodríguez que al ser renegociado las Altas Partes fueron sustituidas por otras normas que dejaron por fuera el problema de estos trabajadores.

Las regulaciones sobre trabajadores extranjeros, también tienen incidencia con referencia al DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, ya que si bien al obtener las autorizaciones para trabajar, el extranjero goza de todos y los mismos derechos que corresponden a los nacionales colombianos, y en este sentido tienen derecho al ejercicio de la asociación sindical, con las restricciones que se incorporan en el artículo 39 Superior de imposible ocurrencia para no nacionales colombianos, existe una prohibición consignada en el artículo 388 CST, modificado por el art. 10 de la Ley 584 de 2000:

“En ningún caso la Junta Directiva (de los sindicatos) podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras”.

La prohibición así consignada se reitera en el art. 422 CST con referencia a las Juntas Directivas de Federaciones y Confederaciones Sindicales.

Una explicación que se ha dado sobre esta restricción, es la de considerar que en un momento dado la política sindical del país podría estar en manos de extranjeros y constituirse en un problema de soberanía nacional, lo que podría resultar hasta cierto punto lógico, pero la legislación olvidó que el instrumento más importante de la política y del derecho sindical está constituido por la CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO, como expresión de la solución de los conflictos y en la cual se insertan las directrices del movimiento sindical, y los negociadores del sindicato (art. 432 CST) pueden ser extranjeros, ya que no existe restricción alguna, como

tampoco la hay con relación al Comité de Huelga al que se refiere el artículo 477, ibídem.

Finalmente, debe hacerse referencia en cuanto concierne con la SEGURIDAD SOCIAL o previsiones de la Ley 100 de 1993 en desarrollo de los artículos 48 y 49 de la Carta Política, cuyas características sustanciales parten de tratarse de un servicio público que crea unos derechos irrenunciables en los que corresponde al Estado precisas funciones de Dirección, Coordinación y Control.

En virtud de la orientación derivada de la Carta, los trabajadores extranjeros deben ser afiliados de la seguridad social colombiana para las contingencias de vejez, invalidez, muerte, salud y riesgos profesionales, en iguales condiciones a los trabajadores nacionales colombianos.

Empero, la regulación legal sobre PENSIONES DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE, en cuanto concierne con la AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES, en el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3º de la Ley 797 de 2003, incorpora una salvedad: *Los extranjeros que en virtud de contrato de trabajo permanezcan en el país y no estén cubiertos por algún régimen de su país de origen o de cualquier otro, pueden ser parte del sistema como afiliados voluntarios.*

Es importante observar que esta previsión rige en el sistema general de pensiones, mas no en cuanto a la pensión que se pudiese derivar de las contingencias por riesgos profesionales, esto es cuya causación esté generada por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

CONCLUSIONES:

A manera de conclusiones, se podrían reseñar los siguientes aspectos:

En primer lugar, si la política universalmente aceptada es la de la globalización económica y el trabajo constituye uno de los factores sustanciales de la producción, lleva a la conclusión acerca de la necesidad de - sin ir en detrimento de los colombianos - revisar los criterios de contratación de extranjeros, previa claridad del Estado acerca de su política de inmigración.

Colombia no puede persistir en una actitud aislacionista, y debe entender acerca de la conveniencia de promover procesos migratorios, como lo han hecho otros países americanos de los que debe resaltarse Chile, Brasil, Argentina y Uruguay en que sus políticas resultaron trascendentes para el desarrollo de determinados sectores industriales o agrícolas, con resultados económicos importantes.

Por otra parte, en los aspectos relativos a la seguridad social, también podría argumentarse el rezago de la legislación colombiana, ya que lo que se impone es la negociación de convenios con los países cuyos nacionales sean parte del mercado laboral nuestro, que permitan a los trabajadores cotizar en Colombia para el sistema pensional como afiliados obligatorios del mismo, pero que lo cotizado sea tenido en cuenta en su país de origen o en el país o países en que lo haya hecho, a fin de que esas cotizaciones se tengan en cuenta para acumular el tiempo requerido para obtener el derecho, ya sea que él se origine por cualquiera de las tres contingencias anotadas de vejez, invalidez o sustitución por muerte.

En esta forma, se traen como temas de reflexión y discusión aspectos relativos a esta materia, que tendrán cada vez mayor trascendencia en la medida en que la libertad de mercados, producto de los nuevos conceptos en la economía, se considere tengan necesaria incidencia en el mercado del trabajo.