

Boletín laboral



CIDH presenta a Corte IDH caso por la falta de revisión judicial del cese de un empleado público durante la dictadura en Argentina	3
CIDH presenta a Corte IDH caso sobre acceso a la justicia por reclamo de pensiones en Venezuela.....	4



El Consejo de Administración de la OIT celebrará una reunión extraordinaria	5
18 países intercambian experiencias para mejorar la medición de la movilidad laboral en América Latina y el Caribe	5



El "despotismo algorítmico" pone de manifiesto nuevos desafíos en el mundo laboral.....	6
Una investigación pionera del Tribunal Laboral describe el panorama del acoso electoral en Brasil	8



La transformación del trabajo debe desarrollarse con un enfoque de derechos que mantenga a la persona en el centro y garantice igualdad de oportunidades: presidenta de la Corte	10
--	----



Más protección para los trabajadores con el lanzamiento del Programa Justicia Laboral Nocturna.....	12
---	----

Consejo Superior del Trabajo (CST) aprueba la creación de comisión técnica para analizar la modernización del tiempo de trabajo.....	13
--	----



Panamá reafirma ante la OIT su compromiso con la libertad sindical, el diálogo social y el trabajo decente	14
--	----

Tras una completa charla, servidores judiciales podrán tomar una decisión informada del sistema de pensión de jubilación.....	14
---	----



.....	15
-------	----

Construcción acuerdo convenio por cinco años con reducción progresiva de la jornada laboral.....15

Trabajo doméstico: 20 años de derechos, organización y diálogo social.....18



.....20

Intensa agenda del ministro Tomás Rau en el Congreso: comenzó votación del proyecto de Sala Cuna Universal 20

Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP): el nuevo aporte de cargo del empleador que comienza en agosto y complementará futuras pensiones 21



.....23

STPS y CFCRL reconocen acuerdo entre Volkswagen y su Sindicato que pone fin al conflicto laboral 23

México y Estados Unidos cierran exitosamente el caso de Grupo Yazaki, S.A. de C.V., en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas del T-MEC. 24

OIT y centros de conciliación impulsan el intercambio de buenas prácticas para consolidar la reforma laboral.....25



.....26

Con quorum completo el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) inicia sesiones 2026 -2031 retomando diálogo entre trabajadores, empleadores y Gobierno 26



.....28

Paraguay fortalece capacidades para analizar los impactos de la integración productiva y comercial sobre el empleo.....28

Tres años de gestión: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) consolida avances en empleo formal, derechos y oportunidades.....30



.....31

Bolivia fortalece la Formación Dual para acercar la educación al mundo laboral 31



.....32

Se integran Grupos de Trabajo Temporal para profundizar en estudios sobre empleo en plataformas digitales y regulación del trabajo en Cuba 32

CIDH presenta a Corte IDH caso por la falta de revisión judicial del cese de un empleado público durante la dictadura en Argentina

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sometió el 17 de junio de 2026 ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) el Caso Nº 13.070, Germán Carlos Ojeda, respecto de Argentina, a partir de una petición recibida el 8 de octubre de 2003. El caso se refiere a la responsabilidad del Estado por no haber garantizado al señor Ojeda la revisión judicial del acto administrativo que lo cesó de su cargo público mientras se encontraba detenido durante la dictadura militar.

Germán Carlos Ojeda se desempeñaba en la Dirección de Procesamiento Electrónico de Datos del Ministerio de Economía de la Provincia de Córdoba hasta que fue detenido por agentes estatales el 15 de marzo de 1975. Permaneció privado de libertad hasta 1979 y luego fue forzado al exilio en España. El Estado reconoció que su detención fue ilegal y que lo indemnizó por ello conforme al régimen reparatorio para ex presos políticos.

De acuerdo con la parte peticionaria, mientras el señor Ojeda estaba privado de libertad, el 5 de octubre de 1976 la Provincia de Córdoba dictó un decreto que lo cesó de su cargo, con fundamento en una ley provincial que ordenaba la cesantía de los empleados públicos vinculados a organizaciones consideradas subversivas. Según la parte peticionaria, el decreto nunca le fue notificado.

A partir de 1984, el señor Ojeda promovió un recurso de reconsideración y una demanda contencioso-administrativa para anular su cese y obtener su reincorporación. Todas las instancias administrativas y judiciales rechazaron sus reclamos por considerar que el recurso inicial había sido presentado fuera de plazo. El proceso culminó en 2003, cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación desestimó su última presentación.

En su Informe de Admisibilidad y Fondo No. 183/23, la Comisión concluyó que los procesos, que se extendieron por más de dieciocho años, superaron un plazo razonable. Observó que todas las instancias rechazaron los reclamos del señor Ojeda con base únicamente en la supuesta extemporaneidad del primer recurso, sin considerar que nunca fue notificado del cese y que este ocurrió mientras estaba privado de libertad. Señaló además que las autoridades no valoraron la totalidad de sus alegatos y pruebas, por lo que quedó impedido de obtener una decisión que verificara si su cese había sido arbitrario.

La Comisión concluyó que Argentina es responsable por la violación de los derechos a las garantías judiciales, a la protección judicial y al trabajo, establecidos en los artículos 8.1, 25.1 y 26 de la Convención Americana, en relación con su artículo 1.1, en perjuicio del señor Ojeda.

La Comisión solicitó a la Corte IDH que declare la responsabilidad internacional del Estado y que establezca las siguientes medidas de reparación:

Reparar integralmente las violaciones declaradas, en sus aspectos material e inmaterial, mediante compensación económica y medidas de satisfacción.

La CIDH es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyo mandato surge de la Carta de la OEA y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Comisión tiene el mandato de promover la observancia y defensa de los derechos humanos en la región y actúa como órgano consultivo de la OEA en la materia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2026, 19 de agosto de 2026). *CIDH presenta a Corte IDH caso por la falta de revisión judicial del cese de un empleado público durante la dictadura en Argentina*.

https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2026/164.asp&utm_content=country-arg&utm_term=class-corteidh

CIDH presenta a Corte IDH caso sobre acceso a la justicia por reclamo de pensiones en Venezuela

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sometió el 30 de julio de 2026 ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) el Caso N° 13.313, personas docentes jubiladas del Ministerio de Educación y Deportes, respecto de Venezuela.

El caso, llegó a la CIDH en una petición presentada el 30 de marzo de 2006, y se refiere a la responsabilidad del Estado por la falta de recursos adecuados y efectivos para corregir el cálculo erróneo de las pensiones de 47 personas docentes jubiladas del entonces Ministerio de Educación.

En marzo de 1997 entró en vigencia una convención colectiva que dispuso aumentos para las personas trabajadoras, pensionadas y jubiladas de esa entidad. De acuerdo con la parte peticionaria, las víctimas comenzaron a cobrar sus pensiones sin los incrementos estipulados en el acuerdo colectivo, pese a que su jubilación quedó comprendida en el período de vigencia del convenio.

Tras agotar la vía administrativa, en septiembre de 1997 las víctimas presentaron dos demandas para solicitar el recálculo de sus pensiones y la corrección del tiempo de servicio reconocido. Ambos procesos enfrentaron demoras, declaraciones de incompetencia, traslados entre distintos tribunales y períodos de paralización en su tramitación. A la fecha, ninguno cuenta con una resolución definitiva.

En su Informe de Admisibilidad y Fondo No. 216/25, la Comisión concluyó que los recursos no fueron efectivos ni se resolvieron con la celeridad debida. Constató que las autoridades demoraron más de un año en iniciar la tramitación de las demandas, que ambos procesos sufrieron largos períodos de inactividad y múltiples traslados sin justificación, y que, tras más de 28 años, siguen abiertos. La Comisión subrayó que la demora resulta especialmente grave porque los reclamos se vinculan al derecho a la seguridad social de personas mayores, y que la falta de pago de los incrementos afectó el patrimonio de las víctimas.

La Comisión concluyó que Venezuela es responsable por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial, establecidos en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana, en relación con sus artículos 1.1, 21 y 26, en perjuicio de las víctimas.

La Comisión solicitó a la Corte IDH que declare la responsabilidad internacional del Estado y que establezca las siguientes medidas de reparación:

Reparar integralmente las violaciones declaradas, en sus aspectos material e inmaterial, mediante compensación económica y medidas de satisfacción.

Continuar y finalizar los procesos judiciales de manera diligente, efectiva y en un plazo razonable. Adoptar medidas de no repetición, en particular programas permanentes de capacitación a las autoridades administrativas y judiciales del Área Metropolitana de Caracas sobre el acceso a la justicia de las personas mayores.

La CIDH es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyo mandato surge de la Carta de la OEA y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Comisión tiene el mandato de promover la observancia y defensa de los derechos humanos en la región y actúa como órgano consultivo de la OEA en la materia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2026, 3 de septiembre de 2026). *CIDH presenta a Corte IDH caso sobre acceso a la justicia por reclamo de pensiones en Venezuela*. https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2026/185.asp&utm_content=countr-ven&utm_term=class-corteidh



Organización
Internacional
del Trabajo

El Consejo de Administración de la OIT celebrará una reunión extraordinaria

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrará su 357.^a bis (reunión extraordinaria) el 7 de septiembre de 2026, en formato híbrido, en la sede de la OIT en Ginebra y en línea.

La reunión extraordinaria examinará la reducción de puestos en el marco del plan de contingencia para el bienio 2026-2027, tras una decisión adoptada por el Consejo de Administración en su reunión de junio de 2026.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 1 de septiembre). *El Consejo de Administración de la OIT celebrará una reunión extraordinaria*. [Comunicado de prensa] <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/el-consejo-de-administracion-de-la-oit-celebrara-una-reunion-extraordinaria>

18 países intercambian experiencias para mejorar la medición de la movilidad laboral en América Latina y el Caribe

Mejorar la calidad y comparabilidad de las estadísticas sobre movilidad laboral internacional fue el objetivo de un taller regional organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 25 al 27 de agosto en Santiago de Chile. El encuentro reunió a representantes de instituciones de 18 países para analizar desafíos de medición y compartir prácticas que permitan generar mejor evidencia para las políticas de migración y empleo.

Actualmente, 7,9 millones de personas migrantes forman parte de la fuerza de trabajo de América Latina y el Caribe, en un contexto de creciente migración intrarregional y de trayectorias de movilidad cada vez más diversas. A ello se suman transformaciones demográficas y nuevas modalidades de trabajo que plantean desafíos adicionales para medir cómo las personas se insertan en los mercados laborales y en qué condiciones trabajan.

Contar con estadísticas sólidas, oportunas y comparables permite comprender estas transformaciones,

identificar brechas y orientar respuestas públicas que promuevan el trabajo decente y protejan los derechos de las personas migrantes.

“La calidad de las estadísticas no es solamente una cuestión técnica. La información que producimos determina también nuestra capacidad para identificar brechas, orientar políticas públicas y evaluar si las respuestas que estamos implementando están llegando efectivamente a quienes las necesitan”, señaló Yukiko Arai, Directora de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Experiencias nacionales para mejorar la medición. Durante tres jornadas, representantes de oficinas nacionales de estadística, ministerios de trabajo, autoridades migratorias y otras instituciones analizaron prioridades de datos y desafíos de medición e intercambiaron experiencias nacionales. Los temas incluyeron la participación y las condiciones de trabajo de la población migrante residente, la migración de retorno y la emigración, la movilidad temporal de trabajadores fronterizos y estacionales, el uso de registros administrativos y el trabajo remoto internacional.

Las discusiones tomaron como referencia las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), que proporcionan un marco común para mejorar la medición y facilitar la comparación entre las distintas realidades nacionales. El intercambio permitió además abordar brechas y desafíos comunes en la producción de información sobre movilidad laboral.

Cooperación regional para mejorar la evidencia. El taller forma parte del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del sector público y privado para potenciar los aportes de la migración internacional y facilitar su inclusión social y laboral”, implementado por la OIT con financiamiento del Gobierno de Canadá, a través de Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC). El proyecto contempla, entre otros ámbitos, fortalecer los sistemas estadísticos sobre migración y movilidad laboral y generar información relevante para el diseño de políticas.

La iniciativa contribuye además a la Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030 y a la Estrategia Regional de Integración Socioeconómica para personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y retornadas en América Latina y el Caribe, mediante el fortalecimiento de la evidencia estadística para apoyar políticas públicas más inclusivas.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 31 de agosto). *18 países intercambian experiencias para mejorar la medición de la movilidad laboral en América Latina y el Caribe*. [Comunicado de prensa] <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/18-paises-intercambian-experiencias-para-mejorar-la-medicion-de-la>



El "despotismo algorítmico" pone de manifiesto nuevos desafíos en el mundo laboral

La vigilancia invisible ejercida por las plataformas digitales, la urgencia de reinventar la organización de los trabajadores y el impacto del uso de datos en los procedimientos judiciales marcaron la pauta de la segunda jornada del IV Congreso de Investigación Judicial, Estadística y Ciencia de Datos de los Tribunales Laborales.

La reunión, celebrada este miércoles (26) en la sede del Tribunal Superior del Trabajo (TST) de Brasilia, congregó a magistrados y especialistas para debatir los efectos de las transformaciones tecnológicas en

el mundo laboral y en la actividad judicial.

El trabajo, la desigualdad y la democracia fueron los temas principales de debate en el primer día del evento. ¡No te lo pierdas!

Despotismo algorítmico y trabajo precario en plataformas. Uno de los ponentes del día fue el sociólogo Ricardo Antunes, de la Universidad Estatal de Campinas (Unicamp), quien analizó los cambios que la digitalización y la expansión de las plataformas han generado en las relaciones laborales. Impartió la conferencia "Transformaciones digitales y procesos de trabajo precario", presidida por el ministro Breno Medeiros.

Para Antunes, el modelo de plataforma combina el avance tecnológico con la precariedad bajo una lógica de "pagar salarios sin reconocer la condición de asalariado, de proletarizar al máximo sin reconocer la condición proletaria". Es en este contexto que acuñó el concepto de "despotismo algorítmico", una forma de control laboral ejercida por sistemas digitales en lugar de jefes o supervisores.

"El despotismo algorítmico no es dirigido ni controlado directamente por supervisores, capataces o gerentes personificados, sino por algoritmos invisibles", explicó. En la práctica, estos sistemas pueden seleccionar y evaluar a los trabajadores, distribuir tareas, fijar precios e incluso determinar ascensos o despidos.

Ante este nuevo modelo de control, Antunes abogó por normas que permitieran identificar las relaciones laborales y transparentaran el uso de algoritmos por parte de las plataformas. Como ejemplo de enfoque regulatorio, citó la Directiva 2024/2831/UE, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales. Esta directiva establece la presunción legal de relación laboral en determinadas situaciones y fija normas de transparencia, supervisión humana y protección de datos en la gestión algorítmica.

Según el sociólogo, esta información debe ser accesible para los trabajadores, los sindicatos, los gobiernos y, especialmente, los tribunales laborales.

Retos para el sindicalismo en el nuevo mundo del trabajo. Los cambios en la organización del trabajo y la fragmentación de los intereses de los trabajadores fueron el punto de partida del debate sobre las nuevas direcciones del sindicalismo, presidido por el juez Leonardo Wandelli del Tribunal Regional del Trabajo de la 9.ª Región (PR). Flávio Benites, representante del sindicato alemán IG Metall, habló sobre la pérdida de solidaridad entre los trabajadores de las fábricas europeas y los retos para la representación colectiva.

Según el orador, los factores identitarios y la expansión del teletrabajo contribuyen a la fragmentación de intereses y dificultan la eficacia de las formas tradicionales de organización sindical. «Los nuevos retos exigen nuevas respuestas, y encontrarlas es muy difícil», admitió.

Suzy Koury, del Consejo Científico de Investigación Judicial del TST/CSJT, puso en perspectiva la situación brasileña. La jueza del Tribunal Regional del Trabajo de la 8.ª Región (PA/AP) señaló los efectos de la reforma laboral y el individualismo en el sindicalismo y afirmó que se ha producido una "deconstrucción muy profunda del sindicalismo en Brasil".

Según ella, este proceso fue impulsado por una ideología que lleva a los trabajadores a rechazar la identidad de empleado y a verse a sí mismos como "emprendedores". "No quiero ser un empleado de la

CLT, estoy en contra de la CLT, soy emprendedor de mí mismo. No tengo jefe, no necesito un sindicato", ejemplificó, reforzando la necesidad de recuperar la identidad de clase e invertir en la capacitación de las bases sindicales para revertir la situación.

Gestión y uso de datos judiciales. Si bien las transformaciones tecnológicas desafían las formas tradicionales de organización del trabajo, también amplían las posibilidades de análisis de la actividad judicial. El uso de los datos generados por los tribunales laborales por el Consejo Nacional de Justicia (CNJ) fue el tema del siguiente panel, presidido por la Secretaria de Investigación Judicial y Ciencia de Datos del TST, Camila Ribeiro Rocha Tôres.

La jueza federal Ana Lúcia Andrade de Aguiar, del Departamento de Investigación Judicial del CNJ (Consejo Nacional de Justicia), explicó que la creación de una base de datos unificada ha ampliado las posibilidades de análisis de la información judicial. "Con Datajud, la disponibilidad de datos desagregados ha permitido al CNJ realizar cotejos que antes no podía", afirmó.

También destacó los indicadores de eficiencia procesal de los Tribunales Laborales, que, según ella, muestran un desempeño bastante ágil en comparación con otros.

El coordinador de estadística del Tribunal Regional del Trabajo de la XII Región (SC), Marco Antonio Bazeggio, destacó el papel protagónico que ha desempeñado Datajud en los últimos años. "Es una herramienta fabulosa", afirmó.

Al mismo tiempo, destacó las dificultades que supone enviar información diaria sobre los procesos y conciliar los datos generados por los sistemas de los Tribunales Laborales con los criterios de la CNJ. Como ejemplo, mencionó las diferencias en el cálculo del índice de conciliación.

Tribunal Superior do Trabalho. (2026, 27 de agosto). *El "despotismo algorítmico" pone de manifiesto nuevos desafíos en el mundo laboral*. [Comunicado de prensa] <https://www.tst.jus.br/en/-/despotismo-algoritmico-expoe-novos-desafios-do-mundo-do-trabalho>

Una investigación pionera del Tribunal Laboral describe el panorama del acoso electoral en Brasil

El Tribunal Laboral publicó el martes (18) el estudio "Acoso electoral en las relaciones laborales: diagnóstico empírico de los procesos judiciales y las prácticas institucionales en el Tribunal Laboral". El objetivo del estudio es respaldar las iniciativas para mejorar el desempeño del Tribunal Laboral en la resolución de casos relacionados con el acoso electoral y en la lucha contra esta práctica.

Esta investigación sin precedentes fue realizada por el Centro de Investigación Judicial del Consejo Superior de Justicia Laboral (CSJT) y el Tribunal Superior de Trabajo (TST) con el fin de comprender el panorama del acoso electoral en el ámbito laboral en Brasil. Los datos toman como punto de partida el año 2023, cuando se creó el indicador específico "Acoso Electoral" en el Proceso Judicial Electrónico (PJe) mediante la Resolución 355/2023 del CSJT .

Escenario brasileño. El estudio analizó 662 demandas relacionadas con acoso electoral presentadas ante los Tribunales Laborales entre mayo de 2023 y diciembre de 2025. Según la investigación, predominan las demandas presentadas por particulares, lo que indica que el acoso electoral llega a los Tribunales Laborales principalmente en forma de reclamaciones de trabajadores individuales que buscan reparación por daños ya sufridos.

Para agosto de 2026, las cifras muestran un total de 738 demandas presentadas sobre el tema, y cinco estados

concentran más de la mitad de ellas. São Paulo encabeza la lista, con aproximadamente el 17,5% de las demandas. Le siguen Paraná (14,6%), Rio Grande do Sul (10,5%), Río de Janeiro (7%) y Santa Catarina (6,3%).

Conductas relacionadas con el acoso electoral. El Centro de Investigación Judicial también elaboró un estudio cualitativo de los casos para identificar las diversas formas que adopta esta práctica a diario. Para ello, se seleccionó una muestra estadísticamente válida de 138 casos representativos de todo Brasil registrados como acoso electoral hasta diciembre de 2025. Vea los resultados:

Acoso institucional. En el 92% de las demandas laborales evaluadas, se identificaron características de acoso institucional. Se trata de situaciones en las que la propia organización permite, fomenta o legitima prácticas de acoso electoral, por ejemplo, mediante la participación de la alta dirección, el uso de herramientas de comunicación interna con fines político-partidistas y la instrumentalización de la jornada laboral para actividades electorales (como la convocatoria a reuniones de partido, caravanas de vehículos y distribución de folletos).

Terror psicológico. Este aspecto se identificó en el 81,9% de los casos analizados. Según el estudio del Centro de Investigación Judicial del TST y el CSJT, esta clasificación se caracteriza por la creación de narrativas catastrofistas basadas en los resultados electorales, como la perspectiva de un caos económico y social derivado de la victoria de un candidato en particular.

Medios virtuales. El acoso electoral se produjo por medios virtuales en el 67,4% de los casos evaluados. Según el informe, las redes sociales se han convertido en un importante instrumento de coacción y vigilancia contra los trabajadores. WhatsApp se presenta como el principal medio tecnológico utilizado en las prácticas de acoso. Entre las conductas detectadas se encuentran la creación de grupos para propaganda política, el envío obligatorio de contenido y la exigencia de publicar folletos de campaña en los estados personales, además de la vigilancia de las redes sociales de los empleados.

Intimidación económica. Esta práctica se observó en el 61,7% de los casos. En estas situaciones, se identificaron amenazas relacionadas con el salario, la pérdida del puesto y el ofrecimiento de bonificaciones y beneficios.

Tiempo de procesamiento de los casos. Según la encuesta, el tiempo promedio entre la presentación de la demanda y la publicación de la sentencia en el Tribunal Laboral fue de aproximadamente 7 meses. El tiempo promedio hasta la conclusión total del caso fue de nueve meses.

¿Qué es el acoso electoral? El acoso electoral se produce cuando los empleadores, los gerentes, otras personas en posiciones de autoridad e incluso los compañeros de trabajo intentan influir, coaccionar, amenazar o presionar a los trabajadores para que apoyen a un candidato, partido político o postura ideológica en particular.

Esta práctica puede manifestarse de diferentes maneras:

- Amenazas de despido o perjuicio profesional debido a la elección electoral del trabajador;
- Promesas de beneficios o ventajas a cambio de apoyo político;
- Requisito de participar en los eventos de la campaña;
- Supervisar o cobrar por los votos de los empleados;
- Situaciones embarazosas, humillaciones o intimidación relacionadas con las preferencias políticas de los trabajadores.

Monitoreo constante. El Tribunal Laboral está monitoreando el progreso de los casos en tiempo real y trabaja para identificar rápidamente casos de acoso electoral en el lugar de trabajo durante las elecciones de 2026. Los jueces ya han recibido capacitación para tramitar demandas laborales relacionadas con el acoso electoral. En todo Brasil, un grupo de magistrados está de guardia desde el 1 de agosto, enfocado en las elecciones.

Además, según lo establecido por el CSJT (Consejo Superior de Justicia Laboral), las pruebas de acoso electoral detectadas en demandas laborales deben ser denunciadas de inmediato ante la Fiscalía Laboral (FLT) y la Fiscalía Electoral (FPE). Esto permitirá que dichos organismos adopten las medidas pertinentes, de acuerdo con sus

respectivas competencias.

Alianza por el Voto Libre y Secreto. Un acuerdo de cooperación firmado a principios de agosto entre el Tribunal Laboral, el Tribunal Electoral, la Fiscalía Electoral y la Fiscalía Laboral prevé la actuación conjunta de estos organismos para combatir el acoso electoral en el lugar de trabajo.

"El voto es libre y la política se basa en la democracia. Por lo tanto, no se puede permitir que el acoso prive a los trabajadores de su derecho a elegir", afirma el presidente del TST (Tribunal Superior del Trabajo), el ministro Vieira de Mello Filho.

Las instituciones también lanzaron la " Alianza por el Voto Libre y Secreto ", una movilización nacional para sensibilizar sobre el tema. Como parte de estas iniciativas, se promueve la campaña "Yo decido mi voto".

Tribunal Superior do Trabalho. (2026, 18 de agosto). Una investigación pionera del Tribunal Laboral describe el panorama del acoso electoral en Brasil. [Comunicado de prensa]. <https://www.tst.jus.br/en/-/pesquisa-da-justica-do-trabalho-traca-panorama-do-assedio-eleitoral-no-brasil>



La transformación del trabajo debe desarrollarse con un enfoque de derechos que mantenga a la persona en el centro y garantice igualdad de oportunidades: presidenta de la Corte

En el marco de los diálogos constitucionales que se llevaron a cabo, este martes, en la Universidad de La Sabana, la presidenta de la Corte, magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera destacó que las transformaciones tecnológicas y, en particular, la inteligencia artificial, están modificando las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones en las que las personas ejercen sus derechos.

Durante la jornada académica que transitó por las Transformaciones del trabajo y centralidad de los derechos: respuestas desde las normas internacionales y la justicia constitucional, la magistrada señaló que los avances tecnológicos ofrecen oportunidades en materia de productividad, innovación y acceso al empleo, pero también pueden profundizar desigualdades, reproducir sesgos y dificultar la atribución de responsabilidades.

En este contexto, sostuvo que el desafío no consiste en detener el cambio tecnológico, sino en orientarlo desde la dignidad humana, la igualdad, la participación y la justicia social. Por último, resaltó que el derecho, las instituciones y el diálogo social deben establecer límites claros al uso de la tecnología, garantizar transparencia y mecanismos efectivos de control, y asegurar que las decisiones automatizadas que afecten derechos puedan ser comprendidas y controvertidas.

El decano de la Facultad de Estudios Jurídicos, Políticos e Internacionales de la Universidad de La Sabana, Carlos Enrique Arévalo, por su parte, destacó que la inteligencia artificial y las tecnologías emergentes pueden contribuir a prevenir riesgos, mejorar la seguridad y optimizar los entornos laborales. Sin embargo, advirtió que también pueden generar vigilancia excesiva, sesgos, intensificación del trabajo y nuevas formas de discriminación, por lo que sus efectos dependen de la finalidad, el diseño, el uso y la regulación que las acompañe.

El director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, Ítalo Benjamín Cardona, quien también intervino en la jornada académica, destacó que el trabajo debe entenderse como un instrumento de dignidad, justicia social y construcción de paz, y no como una mercancía. En este sentido, resaltó la

vigencia de los principios promovidos por la OIT, entre ellos la libertad sindical y la negociación colectiva, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil y forzoso, y la seguridad y salud en el trabajo.

Frente a las transformaciones tecnológicas y sociales del trabajo, sostuvo que el reto consiste en garantizar que los derechos mantengan plena vigencia en escenarios de cambio acelerado. Finalmente, destacó la importancia del diálogo social, la construcción de acuerdos y la cooperación entre trabajadores, empleadores, instituciones y sociedad, como herramientas esenciales para avanzar hacia un modelo de trabajo decente, inclusión y sostenibilidad social.

La jornada continuó con el primer panel que abordó los desafíos que la digitalización, la inteligencia artificial y las plataformas digitales plantean para la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos fundamentales en el trabajo. Como punto de partida, los panelistas destacaron que las nuevas tecnologías están modificando, no solo las herramientas de trabajo, sino también la forma de organizarlo, adoptar decisiones sobre los trabajadores y ejercer el poder empresarial. En este contexto, se resaltó la reciente adopción del Convenio 193 de la OIT sobre trabajo decente en la economía de plataformas como referente para armonizar la innovación tecnológica con los derechos laborales.

El segundo panel abordó el papel de las normas internacionales del trabajo en la actividad judicial, especialmente frente a las transformaciones aceleradas del mundo laboral y a la insuficiencia de la regulación interna para responder a nuevas formas de organización y prestación del trabajo. Se destacó que, a diferencia de anteriores procesos de transformación industrial, actualmente existen principios constitucionales y estándares internacionales que permiten a los jueces resolver casos novedosos con fundamento en la dignidad humana y la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Los intervinientes señalaron que uno de los principales desafíos consiste en lograr una integración efectiva del derecho internacional del trabajo en las decisiones judiciales. Los convenios ratificados por Colombia hacen parte del ordenamiento interno y, en determinados casos, del bloque de constitucionalidad. A su vez, se indicó que los convenios no ratificados, las recomendaciones y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, aunque no tengan la misma fuerza vinculante, pueden constituir criterios relevantes de interpretación y contribuir a resolver situaciones no previstas suficientemente por la legislación nacional. Se resaltó que su incorporación debe realizarse mediante un ejercicio de armonización con la Constitución y el derecho interno, atendiendo al estándar que brinde mayor protección a la persona y a su dignidad.

El tercer panel analizó la evolución, los retos actuales y las perspectivas de la consulta previa de los pueblos indígenas y tribales, a partir de la aplicación del Convenio 169 de la OIT. Se destacó que, durante las últimas décadas, la consulta previa ha pasado de entenderse como una actuación meramente formal a consolidarse como un derecho fundamental y un proceso de participación efectiva, orientado a garantizar la diversidad étnica y cultural, la autonomía de los pueblos y su intervención en las decisiones que puedan afectarlos directamente.

Los intervinientes resaltaron que la jurisprudencia ha desarrollado distintos niveles de participación según la intensidad de la afectación: desde los mecanismos generales de participación, pasando por la consulta previa cuando existe afectación directa, hasta la exigencia de consentimiento previo, libre e informado en determinadas situaciones de afectación intensa.

Por último, se enfatizó que la consulta debe ser realmente previa, desarrollarse de buena fe, respetar las instituciones representativas, los tiempos y las formas propias de deliberación de cada pueblo, y estar dirigida a alcanzar acuerdos, sin reducirse a una simple audiencia o trámite formal.

El cierre de la jornada académica estuvo a cargo de la vicepresidenta de la Corte, magistrada Natalia Ángel Cabo.

Corte Constitucional de Colombia. (2026, 11 de agosto). *La transformación del trabajo debe desarrollarse con un enfoque de derechos que mantenga a la persona en el centro y garantice igualdad de oportunidades: presidenta de la Corte*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/la-transformacion-del-trabajo-debe-desarrollarse-con-un-enfoque-de-derechos-que-mantenga-a-la-persona-en-el-centro-y-garantice-igualdad-de-oportunidades-presidenta-de-la-corte-10524>



Más protección para los trabajadores con el lanzamiento del Programa Justicia Laboral Nocturna

El Ministro de Trabajo y Previsión Social realizó el lanzamiento del Programa Justicia Laboral Nocturna, una nueva estrategia de inspección que ampliará la presencia de la institución en los centros de trabajo que desarrollan sus jornadas durante la noche.

La iniciativa responde a la necesidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fortalecer la protección de los derechos de miles de trabajadores que desarrollan sus labores fuera de los horarios tradicionalmente cubiertos por las inspecciones diurnas.

El Ministro Rolando Castro anunció que la institución conformará un equipo técnico que desarrollará inspecciones a nivel nacional durante el horario nocturno, con el objetivo de garantizar que las condiciones laborales sean verificadas directamente en los momentos en que los trabajadores se encuentran desempeñando sus funciones.

Con el Programa Justicia Laboral Nocturna, las inspecciones dejarán de enfocarse únicamente en horarios diurnos y pasarán a realizarse también durante la noche, permitiendo una verificación integral de las condiciones laborales y un mayor alcance de las acciones de protección de derechos.

Entre los principales aspectos que serán comprobados se encuentran el cumplimiento de las jornadas laborales, el pago correcto de salarios, horas extraordinarias, las condiciones dignas de trabajo y, de manera específica, el pago correspondiente por trabajo nocturno.

De acuerdo con la normativa laboral salvadoreña, la jornada nocturna comprende el período entre las 7:00 de la noche y las 6:00 de la mañana del día siguiente. Asimismo, el Código de Trabajo establece un recargo del 25 % por nocturnidad sobre el salario correspondiente.

La decisión de ampliar las inspecciones responde, además, a un análisis realizado por el Ministerio, mediante el cual se identificó la necesidad de cerrar la brecha existente entre los horarios habituales de inspección y las jornadas en las que efectivamente labora una parte importante de la población trabajadora.

Con esta iniciativa, el Gobierno del Presidente Nayib Bukele fortalece las herramientas de protección y avanza hacia una justicia laboral con mayor presencia, cobertura e integralidad, velando siempre por los derechos de la clase trabajadora.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2026, 18 de agosto). *Más protección para los trabajadores con el lanzamiento del Programa Justicia Laboral Nocturna*. [Comunicado de prensa]

<https://www.mtps.gob.sv/2026/08/18/mas-proteccion-para-los-trabajadores-con-el-lanzamiento-del-programa-justicia-laboral-nocturna/>

Consejo Superior del Trabajo (CST) aprueba la creación de comisión técnica para analizar la modernización del tiempo de trabajo

El Consejo Superior del Trabajo (CST), presidido por el ministro Rolando Castro, desarrolló hoy una nueva sesión en la que acordó, por unanimidad, la creación de una comisión técnica, encargada de elaborar el cronograma a seguir para analizar y dialogar el tema de la modernización del tiempo de trabajo, en la que participarán los sectores trabajador, empleador, Gobierno y otros actores invitados.

Durante la jornada, el pleno del CST confirmó que se elaborará una ruta de trabajo para profundizar en el análisis de esta temática y construir propuestas que respondan a los desafíos actuales del mundo laboral.

El ministro de Trabajo destacó la importancia del diálogo tripartito para la construcción de consenso en la modernización del tiempo de trabajo y explicó que este se encuentra en una etapa inicial de análisis y elaboración de propuestas.

La comisión técnica sesionará semanalmente y convocará a representantes del sector empresarial, trabajadores, academia, organismos internacionales y otras instituciones vinculadas al mundo laboral, con el objetivo de aportar diferentes perspectivas y elementos que enriquezcan el proceso de diálogo.

Además, el titular aclaró que no existe actualmente una propuesta definida sobre la modernización del tiempo de trabajo y que el proceso busca generar un amplio debate entre los diferentes sectores.

Asimismo, enfatizó que esta discusión no contempla reducir la jornada laboral ni poner en riesgo los derechos adquiridos de los trabajadores. La modernización busca analizar mecanismos que puedan contribuir a generar mejores condiciones laborales y atraer más inversión extranjera, tomando en cuenta las transformaciones y desafíos del mercado de trabajo actual.

Durante la reunión, también se destacó que cualquier conclusión que eventualmente implique reformas al Código de Trabajo o a la Constitución de la República deberá seguir los procedimientos establecidos y ser sometidas a consideración de la Asamblea Legislativa, de acuerdo con el marco legal correspondiente.

Con esta nueva etapa, el Consejo Superior del Trabajo reafirma su papel como espacio de diálogo social tripartito, promoviendo la participación de los distintos sectores para analizar los retos del mundo laboral y construir, mediante la participación y el consenso, propuestas que contribuyan al desarrollo del país.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2026, 20 de agosto). *CST aprueba la creación de comisión técnica para analizar la modernización del tiempo de trabajo*. [Comunicado de prensa]

<https://www.mtps.gob.sv/2026/08/20/cst-aprueba-la-creacion-de-comision-tecnica-para-analizar-la-modernizacion-del-tiempo-de-trabajo/>



Panamá reafirma ante la OIT su compromiso con la libertad sindical, el diálogo social y el trabajo decente

Panamá reafirmó ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su compromiso con el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, la libertad sindical, el diálogo social y la promoción del trabajo decente, durante una reunión celebrada el pasado viernes 28 de agosto en Ginebra, donde el Gobierno Nacional presentó información relacionada con el Convenio No. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Durante el encuentro con Corinne Vargha, directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y Xavier Beaudonnet, coordinador de Negociación Colectiva, Panamá presentó la Memoria fuera de ciclo, la respuesta del Gobierno a la Observación de 2025 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), y sus observaciones sobre las conclusiones adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas durante la 114.^a Conferencia Internacional del Trabajo.

La delegación panameña estuvo encabezada por el embajador Juan Alberto Castillero Correa, representante permanente de Panamá ante la ONU y otros organismos internacionales en Ginebra, y Jackeline Flórez Pérez, jefa de Cooperación Técnica Internacional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), acompañados por Ana Victoria Velásquez Levy, agregada, y Rohit Mirpuri, agregados de la Misión Permanente de Panamá.

Este encuentro forma parte de las acciones que desarrolla el Gobierno Nacional, liderado por el presidente José Raúl Mulino Quintero, para fortalecer la cooperación internacional y el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Estado panameño en materia laboral. A través del Mitradel, bajo la gestión de la ministra de Trabajo, Jackeline Muñoz de Cedeño, se mantiene el diálogo con la OIT y se da seguimiento a las normas internacionales del trabajo, promoviendo relaciones laborales sustentadas en la libertad sindical, el diálogo social y condiciones que favorezcan el trabajo decente.

Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral. (2026, 1 de septiembre). *Panamá reafirma ante la OIT su compromiso con la libertad sindical, el diálogo social y el trabajo decente*. [Comunicado de prensa]. <https://www.mitradel.gob.pa/panama-reafirma-ante-la-oit-su-compromiso-con-la-libertad-sindical-el-dialogo-social-y-el-trabajo-decente/>

Tras una completa charla, servidores judiciales podrán tomar una decisión informada del sistema de pensión de jubilación

Con el objetivo de que los servidores judiciales tomen una decisión informada sobre los sistemas de pensiones de la Caja de Seguro Social (CSS), se llevó a cabo una charla informativa en el Palacio de Justicia Gil Ponce. La actividad, realizada la mañana de este lunes 17 de agosto de 2026 en el salón de audiencias del Tribunal Superior Liquidador de Causas Penales, contó con la exposición de Rosilda Robinson, directora nacional de Recursos Humanos de la CSS.

El concurrido evento, desarrollado en modalidad presencial y virtual, tuvo la participación de la magistrada presidenta de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), María Cristina Chen Stanziola, y de la magistrada de la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo y Laboral, Gisela Agurto Ayala.

“Planificar la jubilación es un acto de amor con uno mismo”, manifestó la magistrada presidenta Chen Stanziola durante su discurso de bienvenida. Con estas palabras, llamó a la reflexión de los colaboradores al momento de elegir su régimen de retiro por vejez.

“El sistema de pensiones de la CSS es un tema fundamental para la estabilidad económica, la paz social y el bienestar de cada uno de los panameños. Contar con espacios de análisis y de reflexión sobre su funcionamiento y sus desafíos es clave para mantenernos informados como servidores públicos y como ciudadanos”, puntualizó la presidenta de la CSJ.

Por su parte, la expositora de la CSS, Rosilda Robinson, brindó información clara y oportuna sobre los aspectos relacionados con el régimen de pensiones de retiro por vejez, que deben ser considerados para una adecuada planificación, para lo cual instó a ingresar a la plataforma “Mi Caja Digital” de la CSS y además de explorar sus secciones, tomar una decisión informada.

Asimismo, detalló las características, requisitos y aspectos relevantes de las tres opciones disponibles: el subsistema exclusivo de beneficio definido (sistema solidario), el subsistema mixto y el nuevo sistema único de capitalización solidaria.

La experta de la CSS aclaró que las tres pensiones de retiro por vejez son de carácter vitalicio. Adicionalmente, realizó comparaciones entre los distintos modelos para orientar de mejor manera a la audiencia.

La jornada concluyó con un periodo de preguntas y respuestas para disipar cualquier duda de los asistentes.

Con esta capacitación, el Órgano Judicial —a través de la Dirección de Bienestar del Servidor Judicial— ofrece herramientas clave a sus colaboradores para que tomen una decisión fundamentada. El plazo para realizar el cambio de sistema de pensión vence este martes 18 de agosto a las 12:00 de la medianoche.

Por: Germán Sánchez. Fotos: Oscar A. Morán L.

Órgano Judicial de la República de Panamá. (2026, 17 de agosto). *Tras una completa charla, servidores judiciales podrán tomar una decisión informada del sistema de pensión de jubilación.* <https://www.organojudicial.gob.pa/noticias/tras-una-completa-charla-servidores-judiciales-podran-tomar-una-decision-informada-del-sistema-de-pension-de-jubilacion>



Construcción acuerda convenio por cinco años con reducción progresiva de la jornada laboral

El Edificio de los Consejos de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) fue escenario este viernes de la firma del acuerdo, suscrito por las tres partes de la negociación colectiva: el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), en representación de los trabajadores; las gremiales empresariales del sector —Cámara de la Construcción del Uruguay, Liga de la Construcción del Uruguay, Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU) y Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este (CICE)—; y el Poder Ejecutivo.

Castillo destacó especialmente la extensión del convenio, que por primera vez en el sector tendrá una duración de cinco años. Según explicó, esto permitirá que el acuerdo atravesase el próximo período electoral, la elección nacional y la discusión presupuestal, para que la próxima renovación se produzca recién al término de ese período.

“No es menor que precisamente estemos en un convenio que por primera vez, de cinco años de duración, va a trascender la campaña electoral, la elección del año que viene, la interacción del nuevo gobierno y la discusión del presupuesto”, sostuvo.

El ministro también valoró el proceso de negociación que permitió arribar al acuerdo y recordó que la asamblea de trabajadores del SUNCA ratificó por unanimidad el convenio. Señaló que durante la jornada las partes trabajaron en la redacción final del documento, luego de un extenso proceso de negociación, para asegurar que los términos acordados quedaran expresados con precisión.

Uno de los principales componentes del convenio es la reducción progresiva del tiempo de trabajo. De acuerdo con los términos acordados, la jornada semanal se reducirá gradualmente, a razón de una hora por año, hasta alcanzar las 40 horas semanales en 2030, sin pérdida salarial.

La reducción de la jornada constituía uno de los principales reclamos planteados por el SUNCA durante la negociación. El gremio había planteado el pasaje de 44 a 40 horas semanales sin reducción de salarios como uno de los ejes centrales de su plataforma para la nueva ronda de Consejos de Salarios.

Castillo subrayó, no obstante, que el acuerdo alcanzado en la construcción no debe ser entendido como una fórmula automáticamente trasladable al resto de las actividades.

“Cada rama de actividad y cada acción concreta, por más que uno lo toma como seña o como referencia, no quiere decir que sea exactamente igual y aplicable en otro lugar”, afirmó.

El ministro explicó que la estrategia del Gobierno ha sido promover el diálogo y generar las condiciones para que cada sector pueda analizar sus propias características, mecanismos de organización y realidad productiva.

“Lo que no podíamos hacer era ni llevarnos a los ponchazos a nadie, ni llevar de apuro a nadie en este debate y en la discusión”, señaló.

En ese sentido, consideró que el acuerdo alcanzado en la construcción constituye un impulso para continuar analizando la reducción del tiempo de trabajo en Uruguay, pero remarcó que cada rama deberá encontrar sus propios mecanismos.

Castillo afirmó que la reducción de la jornada no implicó sacrificar los ajustes salariales previstos en los lineamientos de la negociación colectiva. “Están enmarcados en los lineamientos”, enfatizó.

El convenio incorpora además el compromiso de las partes de analizar los posibles efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre la productividad. Para ello se conformará una comisión que estudiará su evolución y buscará que la disminución de la jornada pueda implementarse sin afectar el desempeño productivo del sector.

El ministro también destacó que el convenio incorpora distintos beneficios para trabajadores y

trabajadoras, vinculados especialmente con la salud y las políticas de cuidados, además de otros componentes sociales que fueron parte de la negociación.

Entre los principales puntos acordados se encuentran también mejoras en materia de salud laboral y salud mental, ampliación de beneficios sociales y medidas vinculadas a los cuidados.

Para Castillo, el desenlace demuestra la importancia de la negociación colectiva y del diálogo tripartito como herramientas para alcanzar acuerdos que contemplen las distintas perspectivas.

“Nosotros estamos trabajando para buscar el consenso”, afirmó, y agregó que el Gobierno no pretende imponer una solución general mediante una ley sin antes profundizar el intercambio con trabajadores, empleadores, especialistas y universidades.

En ese marco, recordó que el MTSS viene impulsando un proceso de discusión sobre la reducción del tiempo de trabajo que incluye al Consejo Superior Tripartito y que próximamente incorporará a la academia, con la participación de universidades públicas y privadas.

“En el mundo del trabajo se viene discutiendo la reducción del tiempo de trabajo. No estamos inventando nada en Uruguay, estamos siguiendo con una de las demandas que hoy existen en el mundo del trabajo”, sostuvo.

Castillo destacó que el Gobierno continuará procurando la participación de las distintas visiones empresariales y académicas en ese proceso.

“Lo importante es discutir y cambiar puntos de vista, y hay que escuchar todos los puntos de vista”, afirmó.

El ministro valoró especialmente que trabajadores y empleadores hayan logrado acordar un convenio de cinco años, algo que consideró una señal de estabilidad y confianza entre las partes.

“Es posible en Uruguay, con determinado marco de estabilidad política, jurídica, en el marco de tener también una inflación en el nivel que se tiene, bastante controlada, que se puedan discutir convenios de más larga duración”, expresó.

En ese sentido, consideró que la experiencia de la construcción puede abrir nuevas posibilidades para otros sectores de actividad.

“No hay área que no sea viable encontrar el acuerdo, el consenso, la discusión en el marco de todas las diferencias que se puede tener”, afirmó.

El nuevo convenio colectivo del Grupo 9 constituye así un acuerdo de alcance sectorial que combina estabilidad para los próximos cinco años, continuidad de los mecanismos de negociación colectiva y una reducción progresiva del tiempo de trabajo, manteniendo los salarios y sumando nuevas condiciones y beneficios para trabajadores y trabajadoras de la construcción.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2026, 14 de agosto). *Construcción acuerda convenio por cinco años con reducción progresiva de la jornada laboral*. [Comunicado de prensa] <http://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/construccion-acuerda-convenio-cinco-anos-reduccion-progresiva-jornada-laboral>

Trabajo doméstico: 20 años de derechos, organización y diálogo social

“Ninguna ley cayó del cielo”, afirmó el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Juan Castillo, al destacar el papel de la organización, la movilización y la lucha de las trabajadoras domésticas en la conquista de derechos. En el Día de la Trabajadora Doméstica, se desarrolló este miércoles 19 la segunda jornada del Primer Encuentro Iberoamericano sobre Trabajo Doméstico, organizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Banco de Previsión Social (BPS) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), en el marco de la conmemoración de los 20 años de la Ley N.º 18.065.

La jornada, realizada en el Palacio Legislativo, coincidió -no por casualidad- con los 18 años de la primera reunión del Consejo de Salarios del sector, realizada el 19 de agosto de 2008, fecha que las propias trabajadoras organizadas establecieron como su día de reconocimiento. El ministro Castillo reivindicó especialmente este proceso histórico y destacó que la aprobación de la Ley N.º 18.065 fue un avance sustantivo para un sector que durante décadas no había contado con el mismo reconocimiento de derechos que otros colectivos de trabajadores.

En el cierre del encuentro, el ministro sostuvo que la historia del trabajo doméstico en Uruguay demuestra que los derechos se construyen colectivamente y llamó a mantener viva la memoria de quienes impulsaron esos cambios.

“Hay que recordar siempre las luchas, cómo fueron la obra de las conquistas y a las luchadoras”, expresó. En ese sentido, afirmó que detrás de cada avance hubo organización, movilización, capacidad de articular y disposición a construir acuerdos.

Castillo recordó que la Ley de Trabajo Doméstico fue posible en un contexto de fortalecimiento de los derechos laborales y de reinstalación de los Consejos de Salarios, pero subrayó que también respondió a la voz organizada de las trabajadoras domésticas, que durante años reclamaron igualdad de derechos.

El ministro destacó, asimismo, la importancia del trabajo doméstico remunerado para el funcionamiento de la sociedad. Señaló que se trata de una actividad que permite que otras personas puedan desarrollar sus empleos, estudiar y sostener la vida cotidiana, por lo que merece el mismo reconocimiento que cualquier otro trabajo.

En esa línea, valoró la capacidad del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y de la Liga de Amas de Casa para gestionar los desacuerdos y construir consensos a través de la negociación colectiva. “Han sabido manejar sus puntos de desencuentro construyendo acuerdos sostenibles”, afirmó, al señalar al sector como un ejemplo de diálogo social.

Castillo reconoció que aún persisten desafíos, especialmente en materia de informalidad, pero remarcó la necesidad de detenerse también a valorar el camino recorrido. Señaló que tanto la ley como los convenios colectivos son perfectibles y que los avances futuros dependerán de la capacidad de continuar construyendo acuerdos y mejorando las condiciones del sector.

Por su parte, la presidenta del Banco de Previsión Social, Jimena Pardo, sostuvo que los avances alcanzados en estas dos décadas no pueden explicarse únicamente por la aprobación de la Ley N.º 18.065, sino por el conjunto de políticas públicas que permitió transformar ese reconocimiento legal en derechos efectivos.

“La ley es el hecho inicial”, señaló, al remarcar que una norma resulta insuficiente si no está acompañada por herramientas que garanticen su cumplimiento y amplíen la protección de las trabajadoras.

Entre los principales resultados, informó que a diciembre de 2025 existían 73.400 puestos cotizantes de trabajo doméstico, un 83 % más que al inicio del proceso impulsado por la ley. También destacó que la cantidad de trabajadoras domésticas que accedieron a una jubilación creció más de 50 % y que la no inscripción en la seguridad social se redujo en más de 13 puntos porcentuales.

Pardo puso especial énfasis en las medidas orientadas a simplificar los trámites para empleadores y trabajadoras, mediante herramientas digitales que facilitan la inscripción, la modificación de jornadas y el acceso a la facturación correspondiente.

“El camino que emprendió Uruguay es un camino bueno, que generó derechos, mayor cobertura y acceso a beneficios”, afirmó.

Al mismo tiempo, advirtió que la realidad del sector continúa cambiando y planteó la necesidad de seguir actualizando las políticas públicas. Señaló como desafíos el crecimiento del trabajo en múltiples domicilios, la formalización de nuevas modalidades de empleo y el fortalecimiento del acceso a la jubilación y a la protección social.

Pardo destacó que el trabajo doméstico, al igual que otras actividades con trabajadores dispersos y desarrolladas en ámbitos privados, requiere un foco particular por parte de las políticas públicas y de los organismos encargados de garantizar el cumplimiento de los derechos.

En este sentido, llamó a fortalecer el diálogo social y el ámbito tripartito como herramientas para identificar los problemas pendientes y construir nuevas respuestas. “Reconocer los avances no quiere decir que la ley sea inmutable, porque la realidad cambia, y cambia cada vez más rápido”, sostuvo.

Esta segunda jornada también incluyó una mesa de diálogo sobre el presente y futuro del trabajo doméstico, en la que participó Andrea Badolati, encargada de la División de Negociación Colectiva de la Dirección Nacional de Trabajo del MTSS, junto a Laura Rivero, presidenta del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, y Cristina Novello, en representación de la Liga de Amas de Casa. El panel fue moderado por la senadora Blanca Rodríguez.

Como cierre de las actividades, se realizó la presentación de un sello conmemorativo por los 20 años de la Ley de Trabajo Doméstico, en un acto que contó con la presencia del presidente de la República, Yamandú Orsi; la presidenta de la Asamblea General y vicepresidenta de la República, Carolina Cosse; la exvicepresidenta de la República Lucía Topolansky; entre otras autoridades nacionales y representantes de las instituciones participantes.

Castillo definió la emisión del Correo Uruguayo como un hecho que trasciende lo simbólico y adquiere un profundo valor histórico. “Además de simbolismo, tiene la característica de ser una jornada histórica”, afirmó, al señalar que el sello dejará testimonio de una transformación fundamental en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas.

El ministro sostuvo que la emisión representa un homenaje a los valores democráticos del país y a la historia de organización que permitió que un colectivo históricamente invisibilizado alcanzara el pleno reconocimiento de sus derechos laborales.

La conmemoración cerró así dos jornadas de intercambio y reflexión sobre los avances alcanzados y los desafíos pendientes para el trabajo doméstico, reafirmando el compromiso de continuar fortaleciendo los derechos laborales, la protección social y el diálogo social en el sector.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2026, 19 de agosto). *Trabajo doméstico: 20 años de derechos, organización y diálogo social*. [Comunicado de prensa] <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/trabajo-domestico-20-anos-derechos-organizacion-dialogo-social>



Intensa agenda del ministro Tomás Rau en el Congreso: comenzó votación del proyecto de Sala Cuna Universal

Una intensa agenda tuvo esta semana en el Congreso el ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, donde asistió a una serie de comisiones para abordar proyectos de ley referidos a su cartera.

El martes pasado, el secretario de Estado participó del inicio de la votación en particular del proyecto de ley de Sala Cuna Universal en la Sala del Senado. Durante su intervención en el hemiciclo el titular del Trabajo señaló que “el proyecto amplía el acceso a trabajadores dependientes, independientes y trabajadoras de casa particular. También reconoce el derecho a los padres trabajadores y promueve una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Desacopla el costo de contratación del sexo del progenitor, y en momentos difíciles para el país encuentra un financiamiento sostenible, sin aumentar el costo de contratación para las empresas”.

Agregó que “la Superintendencia de Pensiones ha sido bastante clara, categóricamente clara, dato mata relato, que este proyecto no compromete la sostenibilidad de los fondos del Seguro de Cesantía. Es más, los fondos siguen creciendo. Para los usuarios del fondo solidario cae en 0%, porque es un beneficio definido con garantía estatal”.

Antes que la sesión fuera interrumpida y la votación fuera postergada para el próximo martes 8 de septiembre, Rau hizo un llamado “a aprobar este proyecto. Llevamos tanto tiempo discutiendo y tampoco poniéndonos de acuerdo. Como gobierno, queremos que esta sea una política de Estado, que trascienda un gobierno y que permita que ninguna mujer tenga que enfrentar una barrera laboral simplemente por ser mamá”.

Con anterioridad, la autoridad asistió a la Sala de la Cámara de Diputados, donde se aprobó el proyecto que modifica el Código del Trabajo para Calificar el Uso Indebido de la Licencias Médicas.

Ayer, en tanto, asistió a la Comisión de Hacienda del Senado, que discutió el proyecto que regula el traspaso del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) al Seguro Social Previsional (SSP). En la sesión también participaron el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz; la Subsecretaria de Previsión Social, Elisa Cabezón; el superintendente de Pensiones, Joaquín Cortez, y la vicepresidenta del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), Rosario Celedón.

Luego fue el turno en la Comisión de Trabajo de la Cámara Ata, donde junto al subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, expuso sobre el proyecto de contrato por horas, donde el Ejecutivo presentó un borrador de indicaciones, las cuales serán ingresadas próximamente.

La jornada del miércoles culminó con la presentación de las autoridades del Mintrab, encabezadas por el ministro Rau, junto a los subsecretarios Gustavo Rosende y Elisa Cabezón, ante la Tercera Subcomisión Mixta de Presupuestos, la cual fue acompañada por los jefes de servicios de la secretaría de Estado.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2026, 3 de septiembre). *Intensa agenda del ministro Tomás Rau en el Congreso: comenzó votación del proyecto de Sala Cuna Universal*. <https://www.mintrab.gob.cl/intensa-agenda-del-ministro-tomas-rau-en-el-congreso-comenzo-votacion-del-proyecto-de-sala-cuna-universal/>

Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP): el nuevo aporte de cargo del empleador que comienza en agosto y complementará futuras pensiones

Un nuevo hito de la implementación de la Reforma de Pensiones comienza a materializarse este mes. Autoridades presentaron este lunes la Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP), nuevo aporte de cargo del empleador que es parte del Seguro Social Previsional y que comienza a aplicarse sobre las remuneraciones de agosto de 2026 para contribuir a complementar las futuras pensiones de las y los trabajadores.

La medida forma parte del aumento gradual de la cotización de cargo del empleador establecido por la Reforma de Pensiones. En esta primera etapa, un 0,9% de la remuneración imponible se destinará a la Cotización con Rentabilidad Protegida, aporte que no se descuenta del sueldo del trabajador y que queda registrado a su nombre.

La presentación se realizó en el Salón Auditorio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en Santiago, y contó con la participación de la subsecretaria de Previsión Social, Elisa Cabezón Otero; el director ejecutivo del Fondo Autónomo de Protección Previsional, Sergio Soto González; el superintendente de Pensiones, Joaquín Cortez; y el director nacional del Instituto de Previsión Social (IPS), Juan José Cárcamo, además de representantes de las instituciones vinculadas a la implementación de la Reforma de Pensiones.

Durante la actividad, Rodrigo Pérez, jefe de la Dirección de Educación Previsional de la Subsecretaría de Previsión Social, y Sergio Soto González, director ejecutivo del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), realizaron una presentación en la que explicaron esta nueva etapa de los aportes previsionales de cargo de los empleadores, el funcionamiento de la Cotización con Rentabilidad Protegida, su implementación y la forma en que las personas podrán consultar los aportes registrados a su nombre.

La subsecretaria de Previsión Social, Elisa Cabezón Otero, destacó que la entrada en vigencia de la CRP representa un nuevo paso concreto en la implementación de la Reforma de Pensiones. “La Reforma de Pensiones sigue avanzando y entrando en una nueva etapa. Desde las remuneraciones de agosto comienza este nuevo aporte de cargo del empleador, que no se descuenta del sueldo de las personas y que quedará registrado a nombre de cada trabajador y trabajadora. Estamos implementando una reforma que ya está mejorando las pensiones de quienes hoy están jubilados, pero que también mira hacia adelante y busca construir mejores pensiones para quienes actualmente están trabajando. Nuestro compromiso como Gobierno es que este proceso se implemente bien, con información clara para las personas y con la orientación necesaria para que los empleadores puedan cumplir correctamente con esta nueva obligación”.

Un aporte que queda registrado a nombre del trabajador

Mensualmente, la Cotización con Rentabilidad Protegida quedará registrada a nombre del afiliado o afiliada en el Fondo Autónomo de Protección Previsional. Es de propiedad del trabajador, intransferible e inembargable, cuenta con garantía estatal y se expresa en UF. Además, considera una tasa de interés fija determinada al momento de enterar cada cotización. Al momento de pensionarse, estos recursos, junto con los reajustes e intereses correspondientes, contribuirán a complementar la pensión de la persona.

A partir de las remuneraciones de agosto de 2027, la CRP aumentará desde el 0,9% inicial a un 1,5%, siguiendo el calendario gradual establecido por la Reforma.

“Los afiliados van a poder revisar en nuestro sitio web, en la opción ‘Mi Fondo’, todas las cotizaciones con rentabilidad protegida que realice su empleador en el tiempo, junto con su rentabilidad y reajuste, de una manera transparente y palpable para cada uno de ellos. Los primeros días de septiembre se verán aquellas CRP que se realizaron en agosto (tras registrarse en el Depósito Central de Valores), mientras que las cotizaciones que se paguen durante septiembre se verán reflejadas en nuestro sitio web a partir de la primera semana de octubre”, explicó Sergio Soto, director Ejecutivo del Fondo Autónomo de Protección Previsional.

¿Qué deben hacer los empleadores? Los empleadores comenzarán a realizar esta nueva cotización correspondiente a las remuneraciones de agosto durante septiembre de 2026.

El pago podrá efectuarse a través de Previred, junto con el resto de las obligaciones previsionales, por lo que no será necesario utilizar una nueva plataforma para enterar estos recursos. Una vez efectuado el pago, el Instituto de Previsión Social (IPS) realizará la recaudación y transferirá los recursos al Fondo Autónomo de Protección Previsional, institución técnica y autónoma encargada de registrar las Cotizaciones con Rentabilidad Protegida.

El director nacional del IPS, Juan José Cárcamo, destacó la magnitud de los recursos que comenzará a recaudar el Instituto en esta nueva etapa de implementación de la Reforma. “A partir de este mes, esperamos recaudar más de \$270 mil millones mensuales por concepto del Seguro Social Previsional, lo que constituye un nuevo hito en la implementación de la Reforma. El IPS ya viene cumpliendo esta función desde agosto del año pasado y, a la fecha, hemos recaudado cerca de \$810 mil millones, que mejorarán las pensiones actuales y futuras”.

Cárcamo destacó especialmente el trabajo de las funcionarias y funcionarios del Instituto de Previsión Social, cuyo compromiso ha sido fundamental para asumir esta nueva responsabilidad y cumplir con los desafíos que nos plantea la Reforma de Pensiones”.

“Mi Fondo”: las personas podrán revisar los aportes

Uno de los componentes de la implementación será el portal “Mi Fondo”, desarrollado por el Fondo Autónomo de Protección Previsional. Las personas podrán acceder a través del sitio web www.fapp.cl utilizando su ClaveÚnica y consultar el saldo actualizado de sus Cotizaciones con Rentabilidad Protegida.

El sistema permitirá conocer cuánto corresponde a las cotizaciones registradas, el reajuste por variación de la UF y los intereses acumulados. La información podrá visualizarse tanto en pesos como en UF.

Además, las personas podrán revisar el detalle de sus cotizaciones y descargar certificados, entre ellos documentos de saldo acumulado, detalle de cotizaciones y estado de morosidad en caso de existir cotizaciones declaradas y no pagadas por el empleador.

La información se actualizará mensualmente, una vez consolidados los registros correspondientes.

La Cotización con Rentabilidad Protegida, en fácil

¿Me van a descontar el 0,9% de mi sueldo? No. La Cotización con Rentabilidad Protegida es de cargo del empleador y no corresponde a un descuento adicional del sueldo del trabajador.

¿Tengo que postular o inscribirme? No. La persona trabajadora no debe realizar ningún trámite para que su empleador efectúe esta cotización.

¿Cuándo comienza? Se aplica sobre las remuneraciones de agosto de 2026. Los empleadores realizarán los primeros pagos hasta el 13 de septiembre de 2026.

¿Cómo se paga? Los empleadores podrán pagarla a través de Previred, junto con las demás obligaciones previsionales.

¿Dónde podré consultar mis aportes? A través del portal privado “Mi Fondo” del sitio www.fapp.cl, ingresando con ClaveÚnica.

¿Qué podré ver? Las cotizaciones registradas a tu nombre, los reajustes por UF, los intereses acumulados y el saldo actualizado, además del detalle de los aportes y certificados asociados.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2026, 25 de agosto). *Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP): el nuevo aporte de cargo del empleador que comienza en agosto y complementará futuras pensiones*. [Comunicado de prensa]. <https://www.mintrab.gob.cl/cotizacion-con-rentabilidad-protegida-crp-el-nuevo-aporte-de-cargo-del-empleador-que-comienza-en-agosto-y-complementara-futuras-pensiones/>



STPS y CFCRL reconocen acuerdo entre Volkswagen y su Sindicato que pone fin al conflicto laboral

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) reconocen el acuerdo alcanzado este día entre Volkswagen y el Sindicato Independiente de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen (SITIAVW), resultado del diálogo y la conciliación en el marco de la revisión de su contrato colectivo de trabajo y el emplazamiento a huelga.

El acuerdo, celebrado en las instalaciones de la STPS, fue alcanzado con la mediación de personal de ambas instituciones, que participó en el proceso por instrucciones del secretario Marath Bolaños López, y contempla un incremento global de 10.04 % en las prerrogativas laborales de las personas trabajadoras.

La STPS y el CFCRL reconocen la disposición de las personas trabajadoras, su representación sindical y la empresa para privilegiar el diálogo como la vía para construir acuerdos que fortalezcan los derechos laborales y, al mismo tiempo, brinden certeza para la continuidad de las actividades productivas.

El convenio deberá ser ratificado por las personas trabajadoras, en ejercicio de sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva, conforme a los procedimientos establecidos en la legislación laboral.

Con este acuerdo, la STPS y el CFCRL refrendan que la conciliación y la negociación colectiva son herramientas fundamentales para construir relaciones laborales justas, fortalecer los derechos de las personas trabajadoras y contribuir a su bienestar y el de sus familias.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2026, 26 de agosto). *STPS y CFCRL reconocen acuerdo entre Volkswagen y su Sindicato que pone fin al conflicto laboral*. [Comunicado de prensa] <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-y-cfcrl-reconocen-acuerdo-entre-volkswagen-y-su-sindicato-que-pone-fin-al-conflicto-laboral?idiom=es>

México y Estados Unidos cierran exitosamente el caso de Grupo Yazaki, S.A. de C.V., en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas del T-MEC.

El Gobierno de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informa el cierre exitoso del caso sobre la presunta denegación de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en la empresa Grupo Yazaki, S.A. de C.V., (Yazaki), ubicada en León, Guanajuato, en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

En los resultados de la investigación realizada por la STPS, que el Gobierno de México compartió con el Gobierno de Estados Unidos el 16 de enero de 2026, se identificó que, desde 2019, la empresa encontró fisuras superficiales en el piso de producción en la planta de León. Asimismo, durante el periodo comprendido entre septiembre de 2023 y octubre de 2025, YAZAKI realizó estudios y verificaciones estructurales. De la revisión de estos estudios y verificaciones, la STPS identificó que no existió una orden expresa de “cierre inmediato” de la planta. A pesar de ello, Yazaki cerró la planta antes del 4 de diciembre de 2025, fecha en la que se realizó el proceso del recuento sindical. Dicho cierre impactó en los resultados del proceso, pues más de 70% del personal de la planta de León ya había sido dado de baja. Además, se identificó que la empresa no siguió el procedimiento legal obligatorio para un cierre colectivo, al no someterlo a la resolución de un tribunal laboral.

Derivado de este proceso, la empresa ha realizado las siguientes acciones en materia de libertad de asociación y negociación colectiva en el centro de trabajo, en coordinación con la STPS:

- Publicó y difundió una carta de compromiso de neutralidad en asuntos sindicales y un documento con los lineamientos de conducta para el personal de la empresa;
- Entregó de manera física la carta de neutralidad y los lineamientos de conducta y capacitó a todo su personal sobre dichos documentos;
- Incorporó a sus políticas internas un “Protocolo de Atención a Sindicatos Minoritarios”, con el objetivo de establecer lineamientos claros, uniformes y transparentes para la interacción de la empresa con las organizaciones sindicales que no ostenten la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Llevó a cabo sesiones informativas para comunicar la existencia de este Protocolo y entregarlo de forma impresa a todo su personal;

- Permitió que la STPS capacitara a la totalidad del personal, tanto de confianza como sindicalizable, en materia de libertad sindical y negociación colectiva;
- Implementó un protocolo de contratación prioritaria para las personas trabajadoras afectadas por el cierre de la planta de León. Este mecanismo garantiza la difusión oportuna, transparente y accesible de vacantes en cualquiera de las plantas de la empresa en el país, otorgando acceso preferente a las personas extrabajadoras; y
- Tras tres mesas de diálogo moderadas por la STPS entre Yazaki y el Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA), se logró la reinstalación de una persona trabajadora, la liquidación de otra conforme a la ley, y la empresa ofreció la reubicación de una más.

Después de celebrar consultas intergubernamentales, los Gobiernos de México y Estados Unidos acordaron el cierre formal de este caso.

El Gobierno de México refrenda su compromiso con la aplicación efectiva de los derechos colectivos de las personas trabajadoras, conforme a la legislación nacional y a los compromisos internacionales asumidos.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2026, 13 de agosto). *México y Estados Unidos cierran exitosamente el caso de Grupo Yazaki, S.A. de C.V., en el marco del MLRR del T-MEC*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-y-estados-unidos-cierran-exitosamente-el-caso-de-grupo-yazaki-s-a-de-c-v-en-el-marco-del-mlrr-del-t-mec?idiom=es>

OIT y centros de conciliación impulsan el intercambio de buenas prácticas para consolidar la reforma laboral

Representantes de Centros de Conciliación Laboral de 22 estados del país participaron en el encuentro “Innovación y Buenas Prácticas en la Conciliación Laboral en México”, organizado en Tijuana por la OIT, la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral (CONACENTROS), el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Baja California y la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El evento reunió a representantes de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Nuevo León, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

La jornada se desarrolló en el marco de los esfuerzos para acompañar la implementación y consolidación de la reforma laboral en México, que ha implicado la creación de nuevas instituciones, procedimientos y capacidades para ofrecer servicios de conciliación más ágiles, accesibles y cercanos a las personas.

En la apertura participaron Brenda Aracely Valenzuela Tortoledo, Directora General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Baja California; Juan Manuel Martínez Verdeja, Encargado de Despacho de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Baja California; David Alejandro Jiménez Padilla, Titular de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS.

También estuvieron la Diputada Maiella Gómez Maldonado, Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados; y Pedro Américo Furtado de Oliveira, Director de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba.

“Consolidar el nuevo modelo requiere revisar sus resultados e identificar qué prácticas están mejorando la atención. El intercambio de experiencias cobra sentido cuando nos ayuda a convertir los aprendizajes en soluciones útiles para cada Centro”, señaló Furtado de Oliveira.

Como parte de la jornada, Sandra Carrizosa, coordinadora del Proyecto FARO (Fortalecimiento del Acceso a la Resolución Oportuna de Conflictos Laborales), presentó resultados preliminares de “Acceso a la justicia laboral: una herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales”.

Este instrumento fue desarrollado por la OIT para que las instituciones puedan revisar sus procesos, reconocer fortalezas e identificar áreas de mejora. El ejercicio fue aplicado en 14 Centros de Conciliación Laboral.

A partir de esta herramienta, los Centros han puesto en marcha más de 200 acciones de mejora, principalmente en cuatro ámbitos: fortalecimiento de las capacidades del personal; formalización y estandarización de procesos internos; digitalización de la operación; y mecanismos de retroalimentación y rendición de cuentas.

Entre las acciones se encuentran procesos de capacitación, elaboración de manuales y lineamientos, expedientes y sistemas electrónicos de gestión, así como encuestas de satisfacción, canales de quejas e informes de resultados.

Estos esfuerzos forman parte de las acciones impulsadas por el Proyecto FARO de la OIT para acompañar la reforma laboral y fortalecer a los Centros de Conciliación Laboral. Entre ellas se encuentra el fortalecimiento de capacidades de 52 personas en certificación en conciliación de conflictos laborales, además de un curso en línea sobre libertad sindical y negociación colectiva y un taller sobre comunicación con perspectiva de género con participantes de 19 estados del país.

La jornada incluyó además conversatorios para intercambiar experiencias y buenas prácticas sobre atención centrada en las personas; gestión institucional basada en resultados; consolidación y sostenibilidad de la reforma laboral; e incorporación de la perspectiva de género en los indicadores institucionales.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 27 de agosto). *OIT y centros de conciliación impulsan el intercambio de buenas prácticas para consolidar la reforma laboral*. [Comunicado de prensa] <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/oit-y-centros-de-conciliacion-impulsan-el-intercambio-de-buenas-practicas>



Con quorum completo el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) inicia sesiones 2026 -2031 retomando diálogo entre trabajadores, empleadores y Gobierno

Con la participación total de los representantes de los trabajadores, el sector empresarial y del gobierno, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) inició hoy el periodo de sesiones 2026 – 2031 del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), principal espacio de diálogo tripartito

del país.

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput, quien preside la reunión extraordinaria N° 49, planteó que esta instancia se declare en sesión permanente para abordar de forma prioritaria temas como la prevención frente al Fenómeno El Niño, la Remuneración Mínima Vital y los efectos de la inteligencia artificial en el empleo.

“Nuestro país está atravesando una serie de circunstancias que nos obligan a actuar en el corto, mediano y largo plazo. En el corto plazo tenemos elementos vinculados a la remuneración mínima vital, pero también a los efectos del fenómeno El Niño. En el mediano plazo, un conjunto de desafíos que nos tienen que llevar a una mayor competitividad y productividad en el mundo del trabajo”, especificó.

Para hacer frente a la coyuntura, el MTPE presentó al Consejo una propuesta para mitigar las implicancias del Fenómeno El Niño en el sector laboral. La estrategia contempla identificar con anticipación las zonas y actividades de mayor riesgo, proteger la continuidad laboral y facilitar la recuperación productiva, en articulación con los gobiernos regionales y locales. Asimismo, se prevé la generación de empleo temporal mediante el programa Llamkasun Perú en las zonas más vulnerables.

Como punto prioritario de la agenda, el Consejo activará el diálogo tripartito sobre la propuesta presidencial de la Remuneración Mínima Vital, con el objetivo de colocar la mejora de los ingresos de los trabajadores en el centro del debate laboral.

El Consejo también abordará los cambios que generan la tecnología y la inteligencia artificial en el mundo del trabajo, especialmente en materia de capacitación, nuevas habilidades requeridas y los retos para el empleo formal.

Participan representantes sindicales y empresariales, entre ellos CGTP, CUT, CTP, CATP, Confiep, SNI, CCL, ADEX, Capeco, Comex Perú, Asbanc, Apemipe, el Conglomerado de Pequeña Empresa en el Perú, SNP y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, entre otras.

Con este inicio de sesiones, el CNTPE reafirma el diálogo social tripartito como herramienta para construir consensos frente a los principales retos del mercado laboral peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2026, 3 de septiembre). *Con quorum completo el CNTPE inicia sesiones 2026 -2031 retomando diálogo entre trabajadores, empleadores y Gobierno.* <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1438506-con-quorum-completo-el-cntpe-inicia-sesiones-2026-2031-retomando-dialogo-entre-trabajadores-empleadores-y-gobierno>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) activa capacidad operativa de Sunafil para fortalecer la inspección laboral de más de 190 mil microempresas en Lima

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) activó el soporte técnico y operativo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) para fortalecer la inspección laboral de más de 190 mil microempresas de Lima Metropolitana y garantizar la continuidad del servicio tras el retorno de estas competencias al sector.

Esta medida se concreta mediante el Convenio Específico de Colaboración Interinstitucional, bajo la modalidad de Encargo de Gestión, suscrito entre Sunafil y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. El acuerdo permite sumar capacidades y evitar que el proceso de

transferencia genere vacíos o afecte la atención de trabajadores y empleadores.

De acuerdo con el convenio, la Dirección Regional de Trabajo de Lima Metropolitana mantendrá la titularidad de sus competencias y el ejercicio de las facultades instructora y sancionadora. Por su parte, Sunafil pondrá su experiencia técnica, capacidad operativa y personal especializado al servicio de las acciones de fiscalización, orientación y asistencia técnica dirigidas a las microempresas.

El encargo de gestión se implementa en el marco del artículo 71 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y permite que ambas entidades actúen de manera articulada, respetando sus respectivas competencias.

Los trabajadores de las microempresas de Lima Metropolitana podrán presentar sus solicitudes de inspección laboral de manera presencial en la Mesa de Partes de la Sunafil, ubicada en el primer piso de la sede central, en la avenida Salaverry N.º 655, Jesús María.

También podrán hacerlo mediante la Mesa de Partes Virtual de Sunafil, <https://aplicativosweb6.sunafil.gob.pe/si.mesaVirtual/registro>. lo que permitirá ampliar los canales de atención y facilitar el acceso de los ciudadanos al sistema de inspección laboral.

Este primer convenio constituye el punto de partida de una estrategia que la nueva gestión del ministro Juan Sheput busca extender progresivamente a los 25 gobiernos regionales. De esta manera, las regiones conservarán la titularidad de sus competencias y contarán con el soporte técnico, operativo y humano de Sunafil para asegurar una fiscalización laboral continua, eficiente y cercana.

Con esta acción, el MTPE fortalece la capacidad de respuesta del Estado, acompaña a las microempresas en el cumplimiento de sus obligaciones y garantiza una actuación firme cuando se vulneren los derechos de los trabajadores.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2026, 4 de septiembre). *MTPE activa capacidad operativa de Sunafil para fortalecer la inspección laboral de más de 190 mil microempresas en Lima*. [Comunicado de prensa]. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1439423-mtpe-activa-capacidad-operativa-de-sunafil-para-fortalecer-la-inspeccion-laboral-de-mas-de-190-mil-microempresas-en-lima>



Paraguay fortalece capacidades para analizar los impactos de la integración productiva y comercial sobre el empleo

¿Cómo lograr que una mayor integración económica y comercial se traduzca también en más y mejores oportunidades de empleo? Esta fue una de las preguntas centrales de dos actividades organizadas en Paraguay por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), orientadas a fortalecer las capacidades de análisis sobre las transformaciones productivas y sus implicancias para el mundo del trabajo.

Entre el 18 y el 21 de agosto, representantes de instituciones públicas, organizaciones de empleadores y de trabajadores, especialistas y organismos internacionales participaron en una serie de encuentros centrados en el uso de evidencia para analizar las cadenas de suministro, el empleo y los posibles efectos de una mayor integración económica, particularmente en el contexto del Acuerdo MERCOSUR-Unión

Europea.

Nuevas herramientas para analizar producción y empleo. La primera actividad estuvo dedicada a la presentación de la actualización de la Matriz Insumo-Producto (MIP) de Paraguay, desarrollada a partir del trabajo conjunto de la OIT y la CEPAL.

Esta herramienta permite analizar las interrelaciones entre los distintos sectores de la economía, identificar encadenamientos productivos, estimar el empleo asociado a las exportaciones y evaluar los posibles efectos de cambios en la demanda sobre la producción, el valor agregado y el empleo.

Junto con su presentación, se desarrolló un taller técnico dirigido a fortalecer las capacidades nacionales para utilizar la MIP en el análisis económico y la formulación de políticas públicas. Las jornadas incluyeron ejercicios prácticos mediante un simulador desarrollado específicamente para Paraguay y aplicaciones relacionadas con encadenamientos productivos, comercio, empleo e integración económica.

Integración económica con trabajo decente. Como continuación de este proceso, los días 20 y 21 de agosto se realizó el Seminario Internacional “Cadenas de valor, empleo e integración regional en América Latina y el Caribe en el contexto del Acuerdo MERCOSUR-Unión Europea”, organizado por la CEPAL con el apoyo de la OIT.

El encuentro reunió a representantes de los países del MERCOSUR y especialistas de organismos regionales e internacionales para analizar las oportunidades y desafíos asociados a una mayor integración comercial y productiva, así como sus posibles implicancias sobre las cadenas de suministro y el empleo.

Durante la apertura, Yukiko Arai, Directora de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, destacó que la integración económica debe ser analizada también desde sus dimensiones sociales y laborales. “Para la OIT, la pregunta central es cómo hacer que una mayor integración económica contribuya también al progreso social y se traduzca en más y mejores oportunidades de trabajo decente”, señaló Arai.

Arai subrayó además la importancia de contar con evidencia sólida para anticipar los posibles impactos de las transformaciones productivas y enriquecer el diálogo entre gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En ese sentido, destacó que el diálogo social resulta fundamental para que los actores del mundo del trabajo puedan participar activamente en las discusiones sobre los cambios productivos y laborales asociados a los procesos de integración.

Durante el seminario se abordaron temas relacionados con las cadenas regionales de suministro, el empleo asociado a las exportaciones y distintas herramientas internacionales para analizar las relaciones entre comercio, producción y empleo. Participaron representantes de varios países de Mercosur, junto con especialistas de la CEPAL, OIT, OCDE, Comisión Europea, Eurostat, ALADI y la Secretaría del MERCOSUR.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 28 de agosto). *Paraguay fortalece capacidades para analizar los impactos de la integración productiva y comercial sobre el empleo.* <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/paraguay-fortalece-capacidades-para-analizar-los-impactos-de-la-integracion>

Tres años de gestión: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) consolida avances en empleo formal, derechos y oportunidades

Bajo la gestión de la ministra Mónica Recalde y en línea con la visión del presidente Santiago Peña, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) cumple tres años de gestión con avances en formalización laboral, generación de oportunidades de empleo, formación para el trabajo, protección de derechos y modernización de los servicios públicos laborales.

A tres años del inicio del actual Gobierno, la política laboral ha puesto el foco en que el crecimiento económico del Paraguay se traduzca en resultados concretos para las personas: más trabajadores incorporados al empleo formal y a la seguridad social, mejores herramientas para acceder a oportunidades laborales y una mayor presencia del Estado para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

El balance del mercado de trabajo acompaña este proceso. Entre el segundo trimestre de 2023 y el mismo periodo de 2026, Paraguay sumó 228.580 personas ocupadas, mientras que la población desocupada se redujo en 49.580 personas. La tasa de ocupación aumentó de 67,2 % a 69,7 % y la tasa de desocupación descendió de 5,9 % a 4,1 %.

Uno de los resultados que marca especialmente estos tres años es el crecimiento del empleo registrado. Entre julio de 2023 y junio de 2026, 140.642 trabajadores se incorporaron de manera neta al Régimen General del Instituto de Previsión Social, que pasó de 707.638 a 848.280 cotizantes. Esto representa un crecimiento del 19,9 % y constituye el mayor aumento neto de cotizantes registrado en los primeros 36 meses entre los periodos de gobierno comparados en el informe.

Este crecimiento fue acompañado por una política decidida de formalización. El MTESS impulsó la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028 y modernizó el Registro Obrero Patronal (REOP), integrando sistemas con el IPS y digitalizando obligaciones laborales para hacer de la formalización un proceso más simple, ágil y transparente.

La transformación digital produjo cambios concretos en la relación del Ministerio con las empresas. La implementación del Libro de Información Laboral Digital, los recibos electrónicos, el Certificado Laboral automático y otras herramientas redujeron trámites, tiempos y uso de documentos físicos. Al cierre de junio de 2026, el REOP había generado más de 10,8 millones de recibos electrónicos.

En materia de empleo, el Ministerio renovó su Servicio Público de Empleo y consolidó EmpleaPy como plataforma pública y gratuita de intermediación laboral. Hasta julio de 2026, registró más de 200.000 buscadores de empleo, 48.026 vacancias declaradas por empresas, 922 firmas registradas y 108.068 intermediaciones laborales. A esta política se sumaron EmpleaPy Joven y el Programa de Migración Circular Paraguay–España.

La formación para el trabajo acompañó esta política de empleo. Entre agosto de 2023 y julio de 2026, el SNPP desarrolló 21.200 acciones formativas, alcanzó a 222.274 personas y otorgó 436.823 certificaciones. A través de SINAFOCAL se financiaron además 1.124 cursos, mientras que EQUIPATE permitió que 1.295 egresados recibieran herramientas para transformar su capacitación en oportunidades concretas de trabajo e ingresos.

La gestión también fortaleció la protección de los derechos laborales. El Sistema Unificado de

Asesoramientos y Denuncias Laborales se extendió a las 15 Direcciones Regionales, mientras se reforzaron la inspección, la fiscalización y la salud y seguridad ocupacional. En estos tres años se registraron 4.014 actuaciones de inspección, control, verificación y notificación en el país.

El diálogo social fue una herramienta transversal para sostener estos avances y fortalecer la construcción de consensos entre trabajadores, empleadores y Gobierno. Se fortaleció el Consejo Consultivo Tripartito, se reactivó después de aproximadamente seis años la Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades y se construyó la primera Estrategia Nacional Tripartita de Equidad Laboral 2025–2030.

En estos tres años, el MTESS avanzó además en su modernización institucional, con mejoras en infraestructura, tecnología y capacidades para brindar servicios laborales más accesibles, ágiles y confiables. En paralelo, Paraguay fortaleció su posicionamiento internacional, asumió la Presidencia de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social para el periodo 2025–2029 y ejerció responsabilidades de conducción en espacios de la OIT y el MERCOSUR.

A tres años de gestión, la visión del presidente Santiago Peña de llevar el crecimiento a la gente se refleja, desde el Ministerio de Trabajo, en más empleo formal, más derechos y más oportunidades para los paraguayos.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2026, 31 de agosto). *Tres años de gestión: el MTESS consolida avances en empleo formal, derechos y oportunidades*. [Comunicado de prensa] <https://www.mtess.gov.py/?p=37060#>



Bolivia fortalece la Formación Dual para acercar la educación al mundo laboral

Bolivia avanza en el fortalecimiento de la Formación Profesional Dual, un modelo que articula la enseñanza en aula con la experiencia práctica en empresas y que busca responder de manera más pertinente a las necesidades del mundo laboral y del sector productivo.

En este marco, autoridades del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo, junto a representantes de la Cámara de Comercio e Industria Boliviano-Alemana (AHK Bolivia) y de la Embajada de Alemania, visitaron Droguería INTI S.A., empresa formadora con amplia experiencia en la implementación de este modelo en Bolivia.

Durante la visita, las autoridades conocieron de cerca el proceso mediante el cual estudiantes combinan su formación académica con el aprendizaje práctico dentro de un entorno laboral real, adquiriendo conocimientos y competencias directamente vinculados con el ejercicio profesional.

El ministro de Educación, Erick Sanjinés, destacó la experiencia desarrollada por INTI y señaló que se trabaja en una propuesta normativa destinada a fortalecer y ampliar la Formación Dual en el país.

“Nosotros estamos trabajando un proyecto de decreto supremo que nos ayude a reglamentar esto y, por tanto, le dé mayor apertura a las empresas a poder trabajar bajo esta modalidad de educación dual”, señaló.

Desde el sector empresarial, el gerente general de Droguería INTI S.A., Hugo De Grandchant, explicó que la principal fortaleza del modelo radica en la posibilidad de que los estudiantes trasladen los

conocimientos adquiridos en las aulas a situaciones concretas de trabajo.

“Cuando se tiene esta educación dual, donde uno pasa clases en un aula y luego tiene la posibilidad de ir a una empresa y poner esos conceptos en práctica, la cosa cambia. No hay nada más valioso que aprender haciendo”, sostuvo.

Por su parte, el viceministro de Trabajo, Empleo, Servicio Civil y Previsión Social, Adhemar Castaños, destacó la importancia de ampliar este tipo de iniciativas y generar una mayor participación del sector empresarial en la formación de futuros profesionales.

“Esta iniciativa es aplaudible. Tiene que ser el inicio para que otras empresas también tomen esta herramienta. Desde el Ministerio de Trabajo nosotros damos un total apoyo a este tipo de formación dual”, afirmó.

La AHK Bolivia impulsa el modelo de Formación Dual en el país desde hace más de tres décadas, tomando como referencia la experiencia alemana de vinculación entre formación académica y práctica empresarial. Esta metodología también ha sido incorporada en iniciativas como Bolivia Construye Más Verde, cofinanciada por la Unión Europea y ejecutada conjuntamente con Hábitat para la Humanidad Bolivia.

En esa línea, el ministro consejero de la Embajada de Alemania en Bolivia, Kevin Oswald, resaltó que la Formación Dual constituye uno de los pilares de la experiencia alemana en materia de formación y desarrollo productivo.

“El sistema de formación dual es un pilar del éxito económico de mi país. Los estudiantes tienen lo mejor de dos mundos: una formación académica excelente y la oportunidad de poner en práctica lo que aprenden todos los días en su empresa”, afirmó.

La experiencia conocida en Droguería INTI S.A. evidencia el potencial de una articulación más estrecha entre Estado, instituciones educativas y sector productivo, especialmente para fortalecer las competencias de las nuevas generaciones y facilitar su transición hacia el mundo laboral.

El desafío ahora es ampliar estos espacios de cooperación y generar condiciones para que más empresas e instituciones educativas puedan incorporar mecanismos de formación práctica, contribuyendo a una formación profesional pertinente, mayores oportunidades de empleabilidad y el fortalecimiento del aparato productivo nacional.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2026, 1 de septiembre). *Bolivia fortalece la Formación Dual para acercar la educación al mundo laboral*. https://mintrabajo.gob.bo/index.php/nota_prensa/bolivia-fortalece-la-formacion-dual-para-acercar-la-educacion-al-mundo-laboral/



Se integran Grupos de Trabajo Temporal para profundizar en estudios sobre empleo en plataformas digitales y regulación del trabajo en Cuba

En el marco de las acciones para disminuir la informalidad laboral, se integraron los Grupos de Trabajo

Temporal que evalúan las medidas de formalización y el equipo que elaboró el Código de Trabajo. Estos grupos tienen como objetivo profundizar en los estudios sobre el trabajo en economía de plataformas digitales en Cuba, así como en los mecanismos flexibles de contratación y seguridad social aplicables a trabajos ocasionales en el sector no estatal, con vistas a su futura propuesta de regulación.

La iniciativa contó con la participación de expertos de México y Uruguay, quienes aportaron experiencias y conocimientos que contribuyeron a la construcción del Convenio Internacional recientemente aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo 2026. Este intercambio fortalece la cooperación regional y ofrece nuevas perspectivas para la actualización de las políticas laborales en el país.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2026, 7 de agosto). Se integran GTT para profundizar en estudios sobre empleo en plataformas digitales y regulación del trabajo en Cuba. <https://www.mtss.gob.cu/noticias/se-integran-gtt-para-profundizar-en-estudios-sobre-empleo-en-plataformas-digitales-y-regulacion-del-trabajo-en-cuba>

El Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social tiene como antecedente de su creación, la Resolución del II Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social realizado en la ciudad de Córdoba, Argentina en abril de 1962 que aprobó un informe elaborado por el Instituto de Derecho del Trabajo “Juan B. Alberdi” de la Facultad de Derecho de la Universidad de Tucumán que elaboró el proyecto de reglamento del Instituto, con el apoyo de Mario de la Cueva, Alfredo J. Ruprecht y Octavio Bueno Magano.

Luego en la III Conferencia de Facultades de Derecho Latinoamericanas celebrado en Chile en 1963 se ratifica lo anterior y el reglamento fue incorporado al temario fijado para IV Conferencia de Facultades de Derecho Latinoamericanas celebrado en Uruguay en 1965 donde se ratifican las bases para la creación del Instituto, aprobando el proyecto de reglamento presentado por el doctor Mariano R. Tissembaun quien era el director del Instituto de Derecho del Trabajo “Juan R. Alberdi” de la Facultad de Derecho de la Universidad de Tucumán para esa época, en la cual se creó el Instituto Latinoamericano del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Sigue nuestras redes sociales

Facebook

www.facebook.com/iltrasoficial

X

[@IltrasOficial](https://twitter.com/IltrasOficial)

Linkedin

https://www.linkedin.com/company/iltras-instituto-latinoamericano-de-derecho-del-trabajo-y-la-seguridad-social/?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_search_srp_all%3BdatQqiWeRESSf0JerMDppA%3D%3D