

Boletín laboral



CIDH somete caso a la Corte IDH sobre incumplimiento de pago de salarios adeudados en el Poder Judicial de Perú	3
---	---



Organización
Internacional
del Trabajo

«El futuro del trabajo no estará determinado únicamente por la tecnología», afirma el Director General de la OIT.....	4
Ministras y ministros de trabajo de América Latina y el Caribe se comprometen a promover una migración laboral digna en la región	5



La igualdad también se juega en la cancha: Corte protege a mujeres rurales futbolistas ..	8
Más de 5.400 víctimas del conflicto armado accederán a formación profesional a través del Ministerio del Trabajo de Colombia y la OIT	9



Histórica mediación del Mitradel evita huelga y asegura el suministro energético en Colón, Darién, Guna Yala y el sector este de la capital	10
Amplían por cuatro meses investigación en causa compleja contra dirigentes sindicales	11



Castillo asumió presidencia de la Conferencia Internacional del Trabajo	11
Rodríguez: “Tenemos que saber qué hay detrás del algoritmo”	13



Ministro Tomás Rau fijó prioridades laborales del Gobierno en sesión del Consejo Superior Laboral.....	15
Ministro Rau recibe propuesta de más de 30 organizaciones de mujeres por Sala Cuna Universal	16



Ministerio de Trabajo y Empleo rescata a 104 adolescentes de actividades clasificadas como las peores formas de trabajo infantil en São Paulo	16
---	----

El Tribunal Supremo de Brasil valida por unanimidad la Ley de Igualdad Salarial entre hombres y mujeres.....19



.....20

Reforma de subcontratación redujo en 89% la población trabajadora ocupada con esta modalidad20

Reforma en materia de personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes sobre la utilización de su imagen o voz a través de sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología.....21



.....25

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Destacan soluciones innovadoras con inteligencia artificial de Áncash y La Libertad para impulsar formalización laboral25

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dio asistencia técnica y se levantó huelga de 32 días en Azucarera Andahuasi.....27



.....28

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social aboga por más empleo formal en la implementación de reglamentación del régimen de maquila.....28

Ministerio de Trabajo reglamenta implementación obligatoria de los libros laborales en formato digital.....29



.....30

El Salvador sale oficialmente de la lista corta de la OIT30



.....31

Índice Global de Derechos 2026 sitúa a República Dominicana entre los tres países de América con mayor protección laboral31



.....32

Oficializada con éxito la 4º Plenaria de la Mesa Nacional de Diálogo para los Consensos Laborales y Sociales32

CIDH somete caso a la Corte IDH sobre incumplimiento de pago de salarios adeudados en el Poder Judicial de Perú

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sometió el 12 de abril de 2026 ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) el Caso N° 11.831, Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial respecto de Perú. El caso se refiere a la violación de los derechos a la propiedad y a la protección judicial en perjuicio de personas trabajadoras y ex trabajadoras del Poder Judicial, debido al incumplimiento del pago de adeudos remunerativos correspondientes.

La petición fue presentada a la CIDH en octubre de 1997 y se origina en la Resolución Administrativa No. 064-90-P-CS, emitida por la Corte Suprema de Justicia en 1990, mediante la cual se estableció una escala remunerativa para los trabajadores del Poder Judicial. Posteriormente, dicha medida fue incorporada en la Ley de Presupuesto No. 2530, que dispuso la asignación de recursos para su implementación.

Si bien inicialmente el Estado realizó pagos conforme a la nueva escala remunerativa, a partir de marzo de 1991 el Ministerio de Economía y Finanzas dejó de proveer los recursos necesarios, por lo que las personas trabajadoras del Poder Judicial no recibieron las remuneraciones correspondientes entre marzo y noviembre de ese año. Ante esta situación, se interpuso un recurso de amparo y se obtuvieron decisiones judiciales que ordenaban el pago de los adeudos remunerativos.

No obstante, dichas decisiones no fueron cumplidas por el Estado. Asimismo, las acciones judiciales iniciadas por el incumplimiento concluyeron con la declaración de prescripción de la acción penal en 1997. Diversas gestiones posteriores y un acuerdo suscrito en 2003 tampoco lograron garantizar el pago efectivo.

En su Informe de Admisibilidad y Fondo No. 248/20, la CIDH observó que el derecho a los adeudos remunerativos fue reconocido mediante decisiones judiciales firmes, por lo que integró el patrimonio de las víctimas. La Comisión concluyó que el Estado incumplió dichas decisiones, afectando el derecho a la propiedad y a la protección judicial.

Asimismo, la CIDH destacó que la falta de ejecución de las sentencias internas y la ausencia de mecanismos efectivos para garantizar su cumplimiento generaron una situación de incumplimiento prolongado, afectando a un número significativo de víctimas.

Con base en dichas determinaciones, la Comisión concluyó que el Estado de Perú es responsable por la violación de los derechos a la propiedad privada, a las garantías judiciales y a la protección judicial, establecidos en los artículos 21, 25.1 y 25.2 c) de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento.

En consecuencia, la Comisión solicitó a la Corte Interamericana de Derechos Humanos que establezca la siguiente medida de reparación:

Reparar integralmente las violaciones declaradas en el presente informe, incluyendo la ejecución efectiva del fallo de 14 de agosto de 1992 de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, así como el pago de una indemnización por los daños ocasionados por el incumplimiento de la decisión

judicial.

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 Interamericana tiene el mandato de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos en la región y actúa como órgano consultivo de la OEA en la materia. La CIDH está integrada por siete miembros independientes que son elegidos por la Asamblea General de la OEA a título personal, y no representan sus países de origen o residencia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1 de junio de 2026). *CIDH somete caso a la Corte IDH sobre incumplimiento de pago de salarios adeudados en el Poder Judicial de Perú*. https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2026/095.asp&utm_content=country-per&utm_term=class-corteidh



«El futuro del trabajo no estará determinado únicamente por la tecnología», afirma el Director General de la OIT

El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, inauguró la 114.^a Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) con un llamamiento a situar a las personas en el centro de la revolución de la inteligencia artificial. Subrayó que el futuro del trabajo dependerá no solo de los avances tecnológicos, sino también de las políticas, las instituciones y el diálogo social que determinen su impacto en la vida de las personas.

«El futuro del trabajo no estará determinado únicamente por la tecnología, sino por las políticas, las instituciones y el diálogo social que orienten su desarrollo», afirmó Houngbo en su discurso de apertura.

Basándose en las conclusiones de su informe a la Conferencia, Un momento decisivo: Aprovechar la inteligencia artificial para promover el trabajo decente, el Director General abogó por un enfoque de la IA centrado en las personas y destacó una agenda estratégica basada en cuatro pilares: derechos, empleo y competencias, protección social y diálogo social.

Houngbo subrayó que los trabajadores de todo el mundo deben poder beneficiarse de las ganancias de productividad generadas por la IA. «Esas ganancias deben distribuirse de manera justa mediante mejores salarios, una protección laboral más sólida y un crecimiento más inclusivo», afirmó, añadiendo que «la negociación colectiva será esencial, junto con una gobernanza de la IA basada en la transparencia, la rendición de cuentas y la supervisión humana».

«Las decisiones que tomemos hoy determinarán si la IA amplía las oportunidades y la prosperidad compartida o si profundiza las desigualdades y la inseguridad», enfatizó.

Houngbo situó estos desafíos en el contexto de una economía mundial que afronta una creciente incertidumbre y múltiples presiones sobre el empleo y los medios de vida.

«Nos reunimos en un momento de profunda incertidumbre. La economía mundial sigue siendo frágil y la crisis en Oriente Medio se ha convertido en una importante fuente de riesgo para los trabajadores, las empresas y las comunidades», afirmó Houngbo. «Entre los más directamente afectados se encuentran los marinos que transitan por el estrecho de Ormuz, los trabajadores migrantes en los países del Golfo, los trabajadores agrícolas del sur del Líbano y los trabajadores y empresas de diversos sectores en Irán».

Según las últimas estimaciones de la OIT, en un escenario de perturbación prolongada de los mercados petroleros, las horas trabajadas a escala mundial podrían reducirse este año en el equivalente a 14 millones de empleos a tiempo completo y a 38 millones el próximo año. Las pérdidas de ingresos laborales podrían alcanzar hasta 3 billones de dólares estadounidenses para 2027, con efectos especialmente severos en los Estados Árabes y repercusiones en toda la región de Asia y el Pacífico.

La conferencia anual de la OIT reúne a delegados de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos de los 187 Estados Miembros de la Organización para abordar una amplia gama de cuestiones con repercusiones duraderas en el mundo del trabajo.

La Comisión Normativa de la CIT llevará a cabo una segunda discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, con miras al establecimiento de nuevas normas internacionales del trabajo. En el marco de este debate, los delegados examinarán la economía de plataformas y el creciente número de personas que obtienen sus medios de vida a través de plataformas digitales de trabajo, prestando especial atención a las condiciones laborales justas, la protección laboral, la transparencia algorítmica y el acceso a la protección social en los distintos modelos de trabajo en plataformas.

Una segunda discusión abordará la igualdad de género en el mundo del trabajo, analizando las barreras estructurales que siguen limitando las oportunidades de las mujeres y las políticas necesarias para garantizar que las transiciones tecnológicas, ambientales y demográficas conduzcan a mercados laborales más igualitarios e inclusivos.

Una tercera discusión se centrará en el diálogo social y el tripartismo, examinando cómo una cooperación más estrecha entre gobiernos, empleadores y trabajadores puede ayudar a afrontar la transformación digital, el cambio demográfico y el aumento de las desigualdades, al tiempo que fortalece la gobernanza de los mercados laborales y la justicia social.

La Comisión de Aplicación de Normas examinará el Informe 2026 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (A)), que incluye el informe general y las observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados. Asimismo, debatirá la Encuesta General de 2026 sobre empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia.

En su primer día, la Conferencia eligió como Presidente a Juan Castillo, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. También fueron elegidos vicepresidentes Nahida Sobhan, Kristen Kaufman y Gerardo Martínez, en representación de los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores, respectivamente.

La 114.^a Conferencia Internacional del Trabajo se celebra en Ginebra y se prolongará hasta el 12 de junio de 2026.

Organización Internacional del Trabajo. (2 de junio de 2026). «*El futuro del trabajo no estará determinado únicamente por la tecnología*», afirma el Director General de la OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/ilc/ilc114/future-work-will-not-be-determined-technology-alone-says-ilo-director>

Ministras y ministros de trabajo de América Latina y el Caribe se comprometen a promover una migración laboral digna en la región

La Conferencia de Ministras y Ministros del Trabajo de América Latina y el Caribe, organizada por el Gobierno de Colombia, concluyó el 22 de mayo con la adopción de la Declaración de Bogotá y la suscripción del Memorando de Entendimiento Multilateral sobre Migración Laboral Digna y Movilidad con Derechos en América Latina y el Caribe. Estos dos instrumentos están orientados a fortalecer la cooperación regional para responder de manera coordinada e integral a los desafíos de la movilidad humana, respetando los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Durante el encuentro, 19 representantes de los ministerios de trabajo de la región reafirmaron la importancia de avanzar hacia políticas laborales basadas en derechos, inclusión, diálogo social y trabajo decente, en un contexto marcado por el aumento de la movilidad humana intrarregional, la informalidad, la precariedad laboral y las dificultades de acceso a la protección social.

“Esta conferencia constituye un nuevo escenario de consolidación de la unidad de los pueblos latinoamericanos alrededor de los derechos de los trabajadores y alrededor de la democracia y de la justicia laboral en el mundo del trabajo en la región”, afirmó Antonio Sanguino, Ministro del Trabajo de Colombia.

Uno de los principales resultados fue la inclusión del Pasaporte de Habilidades, como la base técnica para el desarrollo del Sistema Regional de Reconocimiento de Competencias Laborales. El desarrollo de este sistema contará con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con su Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor), y con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

“Reconocer las habilidades y capacidades de las personas más allá de su nacionalidad y ofrecerles oportunidades reales para desarrollarse plenamente en donde se encuentren, es una forma concreta de impulsar la justicia social en nuestra región”, expresó Ítalo Cardona, Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos.

Este sistema mejorará la empleabilidad de personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas y retornadas, promoviendo una migración segura, ordenada y regular, basada en derechos, la formalización laboral, y una integración socioeconómica sostenible, facilitando oportunidades de acceso al trabajo decente e impulsando el aumento de la productividad en los países de destino.

Este compromiso materializa el cumplimiento de una de las líneas de acción prioritarias de la Declaración de Punta Cana, adoptada en la 20.^a Reunión Regional Americana de la OIT y en los lineamientos de la Estrategia Regional de Migración Laboral y Movilidad Humana en América Latina y el Caribe a 2030 de la OIT.

En la conferencia también se asumieron compromisos para crear un Observatorio sobre Trabajo Migrante y Derechos Laborales que permita monitorear indicadores comunes, compartir buenas prácticas y generar evidencia para la toma de decisiones. Asimismo, se discutió la creación del Fondo Regional de Innovación Laboral para la Inclusión de Migrantes con el fin de apoyar emprendimientos liderados por personas migrantes, e impulsar la creación de micro y pequeñas empresas, la certificación de competencias técnicas, los programas de migración laboral, las iniciativas de inclusión financiera y digitalización, así como programas de empleabilidad en sectores de alta demanda y rutas de acceso de las personas migrantes a los servicios públicos de empleo.

Los 19 países participantes son Bahamas, Barbados, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El

Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, St Kitts y Nevis, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

Además de la participación y liderazgo técnico de la OIT, también estuvieron presentes representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores y de organismos internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) y la Agencia Danesa de Desarrollo Sindical (DTDA).

¿Qué es el Pasaporte de Habilidades?

Es un mecanismo regional tripartito, basado en el diálogo social, que permite el reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales entre los países de América Latina y el Caribe.

A través de una solución digital que asegura la portabilidad y la verificación de credenciales, facilita el acceso al trabajo decente, impulsa una movilidad laboral segura y contribuye a mercados laborales más eficientes e inclusivos.

Organización Internacional del Trabajo. (22 de mayo de 2026). *Ministras y ministros de trabajo de América Latina y el Caribe se comprometen a promover una migración laboral digna en la región*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/ministras-y-ministros-de-trabajo-de-america-latina-y-el-caribe-se>

La OIT recibe la Opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia sobre el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga

La Oficina Internacional del Trabajo (la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo) ha recibido la Opinión consultiva emitida por la Corte Internacional de Justicia (CIJ) (en inglés) relativa a la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en relación con el derecho de huelga.

Se prevé que el Consejo de Administración de la OIT (el órgano ejecutivo de la Organización) examine la cuestión en su 358.^a reunión en noviembre, incluidas las medidas de seguimiento que correspondan.

La cuestión se refiere a una diferencia de larga data en cuanto a si el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones está protegido en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

En su 349.^a reunión bis (especial), celebrada el 10 de noviembre de 2023, el Consejo de Administración decidió someter la cuestión de interpretación a la CIJ en virtud del artículo 37(1) de la Constitución de la OIT, tras una solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores y apoyada por 36 gobiernos.

Con arreglo a la Constitución de la OIT, la Corte Internacional de Justicia es el órgano judicial competente para proporcionar interpretaciones autorizadas de los convenios internacionales del trabajo.

El recurso a la Corte con este fin es excepcionalmente raro en la historia de la Organización. Este fue únicamente el segundo caso de remisión de este tipo en la historia de la OIT. La primera solicitud se presentó en 1932 ante la Corte Permanente de Justicia Internacional, predecesora de la CIJ, en relación

con la interpretación del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4).

Organización Internacional del Trabajo. (21 de mayo de 2026). *La OIT recibe la Opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia sobre el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga.*

<https://www.ilo.org/es/resource/noticias/la-oit-recibe-la-opinion-consultiva-de-la-corte-internacional-de-justicia>



La igualdad también se juega en la cancha: Corte protege a mujeres rurales futbolistas

La Sala Quinta de Revisión, integrada por los magistrados Vladimir Fernández Andrade, Jorge Enrique Ibáñez Najar y la magistrada Lina Marcela Escobar Martínez, quien la preside, estudió la tutela presentada por Leydy Marcela Pita Barón y sus compañeras de fútbol, en contra de InderPiedecuesta por la vulneración de los derechos a la igualdad, a la no discriminación por razón del género y al acceso al deporte, la recreación, la salud física y mental, el libre desarrollo de la personalidad y la asociación.

Lo anterior debido a que el Torneo Veredal de Fútbol 2025, organizado por InderPiedecuesta habilitó 35 cupos para equipos masculinos y solo 10 para femeninos, sin que la entidad acreditara una justificación constitucional suficiente para esa diferencia, por lo que las futbolistas consideraron que la decisión limitaba su participación en igualdad de condiciones y afectaba el acceso de las mujeres rurales a actividades deportivas fundamentales para su bienestar físico, mental y comunitario.

A pesar de que la Sala declaró carencia actual de objeto por daño consumado, debido a que el torneo se realizó sin la participación de los equipos representados por las futbolistas, decidió pronunciarse de fondo para proferir órdenes específicas en la protección de los derechos de las mujeres accionantes y que este tipo de prácticas discriminatorias no se repitan.

La Corte reiteró que la igualdad se traduce en la obligación de evitar tratamientos diferentes, salvo que exista una justificación suficiente, objetiva y constitucionalmente relevante. Por lo que el principio de igualdad prohíbe tanto las diferenciaciones arbitrarias como aquellas que, bajo una apariencia de neutralidad, producen efectos excluyentes o desproporcionados sobre personas o grupos históricamente discriminados.

En lo relacionado con lo deportivo, la Corte ha resaltado el carácter dignificante del deporte y ha reconocido la recreación como una “actividad inherente al ser humano y necesaria tanto para su desarrollo individual y social como para su evolución”, por lo que debe desarrollarse de acuerdo con normas preestablecidas orientadas a fomentar valores morales, cívicos y sociales.

Igualmente, la Sala recordó que cuando una decisión pública limita el acceso de las mujeres a escenarios deportivos comunitarios, el juez debe aplicar un escrutinio riguroso, con el fin de verificar si la medida se fundamenta en criterios constitucionalmente suficientes o si, por el contrario, reproduce desigualdades estructurales.

La Corte le ordenó a InderPiedecuesta que adopte criterios objetivos, transparentes y verificables la asignación de cupos en torneos deportivos comunitarios, incorporando el enfoque de igualdad material y de género. Asimismo, debe garantizar que cualquier diferenciación en la asignación de cupos entre categorías masculinas y femeninas no produzca efectos excluyentes o desproporcionados.

Finalmente, la Sala exhortó al municipio de Piedecuesta para que incorpore lineamientos específicos de promoción del deporte femenino rural en sus políticas públicas sectoriales.

Corte Constitucional. (25 de mayo 2026). *La igualdad también se juega en la cancha: Corte protege a mujeres rurales futbolistas*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/la-igualdad-tambien-se-juega-en-la-cancha:-corte-protege-a-mujeres-rurales-futbolistas-37812>

Más de 5.400 víctimas del conflicto armado accederán a formación profesional a través del Ministerio del Trabajo de Colombia y la OIT

En un paso decisivo hacia la justicia social y la reparación integral, el Ministerio del Trabajo, en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lanza en 2026 el Programa de Formación Integral (PFI), una estrategia nacional que busca transformar las oportunidades de más de 5.400 víctimas del conflicto armado mediante el fortalecimiento de sus capacidades para el empleo, el emprendimiento y la generación de ingresos sostenibles.

La iniciativa se consolida como una de las apuestas más ambiciosas del Gobierno Nacional en materia de inclusión sociolaboral, al articular formación técnica, orientación vocacional, acompañamiento psicosocial y desarrollo de políticas públicas con enfoque territorial.

“El trabajo decente es el camino para la reparación real. Con este programa no solo formamos, sino que abrimos oportunidades concretas para que miles de víctimas reconstruyan sus proyectos de vida con autonomía y dignidad”, destaca el Ministro del Trabajo Antonio Sanguino.

El programa será liderado por el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral, y contará con el respaldo técnico de la OIT, lo que garantiza la incorporación de estándares internacionales en trabajo decente, formación para el empleo y desarrollo de políticas inclusivas.

El Programa de Formación Integral se estructura en cinco líneas estratégicas que responden a las diversas realidades de la población víctima:

1. Formación para Sujetos de Reparación Colectiva (SRC): Presente en 24 territorios, fortalece capacidades productivas, organizativas y comunitarias, aportando también a la reparación simbólica del movimiento sindical.
2. Retorno y reubicación con oportunidades: Beneficia a 1.522 familias víctimas del desplazamiento forzado, impulsando su estabilización socioeconómica a través del empleo y el autoempleo sostenible.
3. “Formándonos para la Paz”: Impactará a 1.800 personas en 20 municipios, con formación técnica, competencias socioemocionales y una ruta de profesionalización para facilitar el acceso al empleo formal.
4. Orientación vocacional para jóvenes: Dirigida a 600 jóvenes entre 16 y 28 años, fortalece proyectos de vida, reduce la deserción y prepara a las nuevas generaciones para el mundo laboral.
5. Fortalecimiento de política pública: Incluye monitoreo, evaluación, gestión del conocimiento y articulación institucional, además de acciones en sectores estratégicos como el floricultor, con enfoque en mujeres trabajadoras.

El programa está dirigido a personas incluidas en el Registro Único de Víctimas (RUV), con un enfoque territorial que adapta la formación a las dinámicas productivas de cada región, garantizando pertinencia,

sostenibilidad e impacto.

Esta intervención no solo busca mejorar indicadores de empleo, sino generar procesos de transformación social en los territorios, reduciendo brechas, previniendo la revictimización y fortaleciendo el tejido productivo local.

Como eje transversal, el programa contará con una estrategia de comunicaciones que visibilizará historias de vida, avances y resultados, promoviendo la participación activa de comunidades, sector productivo e instituciones, y posicionando una narrativa de país basada en oportunidades reales.

Con esta alianza, el Ministerio del Trabajo y la OIT reafirman su compromiso con un modelo de desarrollo centrado en el trabajo decente y la justicia social, donde la formación para el empleo se convierte en una herramienta concreta de inclusión, dignificación y paz.

Organización Internacional del Trabajo. (14 de mayo de 2026). *Más de 5.400 víctimas del conflicto armado accederán a formación profesional a través del Ministerio del Trabajo de Colombia y la OIT.* <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/mas-de-5400-victimas-del-conflicto-armado-accederan-formacion-profesional>



Histórica mediación del Mitradel evita huelga y asegura el suministro energético en Colón, Darién, Guna Yala y el sector este de la capital

En un logro institucional sin precedentes, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), logró mediar con éxito el pliego de peticiones mixto entre la empresa ENSA y el Sindicato de los Trabajadores de la Industria Eléctrica y Similares de Panamá (Sitiespa), evitando la inminente suspensión de un servicio público vital y estratégico para el desarrollo cotidiano del país.

El impacto directo de este histórico acuerdo garantiza la continuidad del suministro de energía eléctrica en áreas neurálgicas del territorio nacional, salvaguardando el bienestar de miles de hogares y comercios en las provincias de Colón, Darién, la comarca Guna Yala y todo el sector este de la ciudad capital, reafirmando el compromiso del Gobierno Nacional liderado por el presidente, José Raúl Mulino y la ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Jackeline Muñoz de Cedeño, con el valor de la paz social y el derecho laboral como motor de la estabilidad nacional.

La nueva convención colectiva dignifica y ampara directamente a más de 400 profesionales del sector eléctrico, introduciendo mejoras sustanciales en materia de seguridad, estabilidad laboral y dignidad humana. Entre las conquistas más significativas logradas mediante el diálogo se encuentra una estructura de aumentos salariales programados consecutivamente, la equiparación del décimo tercer, además de mejoras significativas en las coberturas de riesgos profesionales y viáticos, entre otras conquistas alcanzadas.

El Secretario de Defensa y Trabajo de Sitiespa, Rogelio Kentish, expresó su profunda satisfacción con el papel del mediador del equipo de la Dirección General de Trabajo del Mitradel, destacando que este proceso constructivo permitió limar asperezas y afianzar las plazas de empleo sin detonar fricciones obrero-patronales, consolidando un modelo ejemplar de consenso y concertación laboral.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (25 de mayo de 2026). *Histórica mediación del Mitradel evita*

huelga y asegura el suministro energético en Colón, Darién, Guna Yala y el sector este de la capital.
<https://www.mitradel.gob.pa/historica-mediacion-del-mitradel-evita-huelga-y-asegura-el-suministro-energetico-en-colon-darien-guna-yala-y-el-sector-este-de-la-capital/>

Amplían por cuatro meses investigación en causa compleja contra dirigentes sindicales

La jueza de garantías del Primer Circuito Judicial de Panamá, Keila Martínez, concedió una extensión de cuatro meses al plazo de investigación en la causa compleja seguida contra varios dirigentes sindicales imputados por la presunta comisión de delitos contra el orden económico, delitos financieros y blanqueo de capitales, en perjuicio de trabajadores del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (Suntracs), del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y del Banco de Desarrollo Agropecuario.

La decisión fue adoptada tras una solicitud presentada por el Ministerio Público. Al sustentar su resolución, la jueza indicó que la prórroga se ajusta a lo establecido en los artículos 502 y 504 del Código Procesal Penal y responde a la necesidad de garantizar una investigación objetiva, completa y desarrollada dentro de un plazo razonable.

Según se informó durante la audiencia, la Fiscalía mantiene pendientes diversas diligencias investigativas, entre ellas la obtención de información bancaria relacionada con 663 cheques, la extracción y evaluación de datos contenidos en 50 dispositivos electrónicos, así como la revisión de documentación vinculada con el proceso.

Esta investigación fue declarada causa compleja el 21 de noviembre de 2025, cuando un juez de garantías otorgó una primera extensión de seis meses para la práctica de diligencias especializadas. Durante la audiencia, los abogados de la defensa técnica particular se opusieron a la solicitud de ampliación del plazo.

Por el Ministerio Público participó el fiscal Emeldo Márquez. Los imputados estuvieron representados por los abogados defensores César Ruiloba, Aida Jurado, Rubén Castro, Franklin Reyes y Miguel Rodríguez.

También comparecieron como querellantes, en representación de las presuntas víctimas, Katherine Ostia y José Gabriel Cachafeiro, por parte del Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA). La investigación guarda relación con la presunta comisión del delito de blanqueo de capitales, presuntamente vinculado al manejo irregular de fondos del sindicato.

Órgano Judicial. (3 de junio de 2026). Amplían por cuatro meses investigación en causa compleja contra dirigentes sindicales. <https://www.organojudicial.gob.pa/noticias/amplian-por-cuatro-meses-investigacion-en-causa-compleja-contra-dirigentes-sindicales>



Castillo asumió presidencia de la Conferencia Internacional del Trabajo

El ministro de Trabajo y Seguridad Social, Juan Castillo, asumió la presidencia de la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se realiza en Ginebra del 1.º al 12 de junio de 2026, en representación de Uruguay. Anteriormente, había sido elegido como uno de los vicepresidentes de la conferencia celebrada hace un año.

La elección se inscribe en el marco del tradicional esquema tripartito que caracteriza a la OIT, que prevé la designación de una presidencia y tres vicepresidencias representando a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. El ministro tendrá la responsabilidad de presidir sesiones plenarias, compartiendo también la conducción de debates conforme a las prácticas de pluralidad y equilibrio institucional del organismo.

Durante la apertura, el ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, Juan Castillo, advirtió sobre los desafíos que plantean la inteligencia artificial, la digitalización y la expansión de las plataformas digitales para el futuro del empleo. En su intervención, sostuvo que las transformaciones en curso no deben analizarse únicamente desde una perspectiva tecnológica, sino también política y social.

Castillo señaló que "la gran discusión de nuestro tiempo no es tecnológica" sino que constituye "una cuestión profundamente política y fundamentalmente humana". En ese sentido, destacó que el futuro del trabajo dependerá de las decisiones que adopten los gobiernos, los trabajadores y los empleadores para garantizar que la innovación contribuya al desarrollo con justicia social.

El ministro afirmó que la inteligencia artificial puede generar nuevas oportunidades y mejorar la productividad, aunque advirtió sobre los riesgos de profundizar desigualdades y precarizar el empleo si no existe una regulación adecuada. Por ello, remarcó que "el diálogo social, la negociación colectiva y el tripartismo no son consignas del pasado. Son una necesidad estratégica del presente y del futuro".

Durante su discurso, también destacó la tradición uruguaya de diálogo social y negociación colectiva, y expresó que para el país es "un enorme honor asumir la presidencia de la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo", responsabilidad que Uruguay asume con compromiso y respeto por la Organización.

Al referirse al debate sobre trabajo decente en la economía de plataformas, Castillo sostuvo que "no hay innovación genuina cuando el progreso tecnológico se sostiene sobre empleos precarios o la erosión de los derechos laborales". Asimismo, reafirmó la importancia de promover marcos normativos que garanticen condiciones laborales dignas, protección social, igualdad de género y respeto a los derechos fundamentales del trabajo.

Finalmente, llamó a orientar los cambios tecnológicos hacia un horizonte de mayor justicia social y destacó el papel de la OIT como espacio de construcción de consensos. "Debemos garantizar que la innovación, la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo se traduzcan en más derechos, más protección, más igualdad y más trabajo decente", concluyó.

Además de Castillo, la delegación uruguaya que viajó a dicha instancia está conformada por el subsecretario de la cartera, Hugo Barretto, la directora nacional de Trabajo, Marcela Barrios, la subdirectora nacional de Empleo, Mariana Chiquiar, y el responsable de Relaciones Internacionales y Cooperación, Leonardo Batalla.

En representación de los trabajadores viajaron a Suiza los dirigentes sindicales Martín Ford, Carolina Spilman, José Olivera y Gabriel Salsamendi. Por parte del sector empleador, Juan Mailhos, Leonardo

García, Andrés Fostik y Pelayo Scremini.

También asistió la embajadora Alejandra de Bellis, Representante Permanente de Uruguay ante la Oficina de las Naciones Unidas y Organismos Especializados en Ginebra.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el principal órgano de decisión de la OIT, y anualmente reúne a delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 países miembros de la organización para discutir políticas públicas y adoptar resoluciones al respecto.

La última vez que Uruguay presidió la Conferencia Internacional del Trabajo fue en el año 1986 con Hugo Fernández Faingold.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1 de junio de 2026). *Castillo asumió presidencia de la Conferencia Internacional del Trabajo*. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/castillo-asumio-presidencia-conferencia-internacional-del-trabajo>

Rodríguez: “Tenemos que saber qué hay detrás del algoritmo”

"La transparencia algorítmica tiene una conexión directa con el derecho fundamental de la libertad sindical", sostuvo la catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, Emma Rodríguez, durante la jornada "Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Gestión Algorítmica del Trabajo", organizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La actividad abordó los desafíos que plantean la inteligencia artificial y las plataformas digitales para las relaciones laborales, así como las respuestas regulatorias necesarias para garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) realizó este martes la jornada "Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Gestión Algorítmica del Trabajo", una instancia de reflexión e intercambio sobre los impactos de la inteligencia artificial y la digitalización en el mundo laboral contemporáneo.

La apertura estuvo a cargo del subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Hugo Barretto Ghione, quien destacó la relevancia del tema tanto en el plano nacional como internacional y lo vinculó con los debates actualmente en curso en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Barretto señaló que la próxima Conferencia Internacional del Trabajo volverá a discutir un proyecto de convenio y recomendación sobre trabajo en plataformas digitales. Recordó que en la primera discusión se alcanzaron acuerdos relevantes sobre definiciones de trabajadores y empresas de plataformas, así como sobre obligaciones de información vinculadas a la gestión algorítmica, aunque permanecen abiertos aspectos centrales como la determinación de la naturaleza jurídica de los vínculos laborales.

El subsecretario también se refirió a la reciente opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia sobre el derecho de huelga, que reconoció su protección en el marco del Convenio N.º 87 de la OIT sobre libertad sindical. A su juicio, se trata de una definición de especial importancia para el fortalecimiento de los derechos colectivos en un contexto de profundas transformaciones productivas y tecnológicas.

La exposición central estuvo a cargo de Emma Rodríguez, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, quien analizó el impacto de la digitalización y de los sistemas algorítmicos sobre las relaciones laborales y los derechos colectivos.

La especialista sostuvo que las nuevas formas de organización del trabajo han puesto en cuestión categorías tradicionales del Derecho Laboral, particularmente en el ámbito de las plataformas digitales. Según explicó, muchas de estas empresas intentaron presentarse como meras intermediarias tecnológicas para eludir responsabilidades laborales, aunque la jurisprudencia europea ha reconocido la existencia de relaciones de subordinación ejercidas a través de aplicaciones y sistemas digitales.

Rodríguez advirtió que estos procesos pueden derivar en un debilitamiento de las garantías laborales y sindicales si no existen mecanismos adecuados de regulación y control. En ese sentido, afirmó que conocer el funcionamiento de los algoritmos resulta indispensable para proteger derechos fundamentales vinculados a la organización colectiva, la negociación colectiva y la huelga.

Durante su exposición repasó la evolución normativa en España y la Unión Europea, incluyendo la denominada Ley Rider y la reciente directiva europea sobre trabajo en plataformas, que reconocen derechos de información y consulta respecto de los sistemas automatizados utilizados por las empresas para asignar tareas, evaluar desempeños o adoptar decisiones laborales.

Asimismo, señaló que la inteligencia artificial aplicada al empleo debe estar sometida a supervisión humana permanente y a criterios de transparencia que permitan comprender cómo se toman las decisiones que afectan a las personas trabajadoras. También advirtió sobre los riesgos de discriminación asociados a algoritmos que incorporan sesgos en procesos de selección, promoción o evaluación.

La académica destacó que los derechos colectivos constituyen una herramienta central para afrontar estos desafíos y sostuvo que las organizaciones sindicales están llamadas a desempeñar un papel clave en la construcción de mecanismos de control y participación frente a las nuevas formas de gestión del trabajo.

En el cierre de la actividad, el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Juan Castillo, afirmó que la expansión de la inteligencia artificial, las plataformas digitales y los sistemas algorítmicos está transformando aceleradamente el mundo del trabajo y planteando desafíos inéditos para las políticas públicas y la regulación laboral.

El ministro señaló que estos cambios ya tienen manifestaciones concretas en Uruguay, particularmente en sectores vinculados a servicios globales, tecnologías de la información y plataformas digitales, donde se han registrado procesos de reestructuración empresarial y modificaciones en las formas tradicionales de organización del empleo.

Castillo sostuvo que el país debe prepararse para responder a estos nuevos escenarios mediante instrumentos normativos adecuados y políticas activas de formación y reconversión laboral. En ese marco, indicó que el MTSS trabaja en propuestas orientadas a fortalecer la protección de los derechos de quienes desarrollan tareas en plataformas digitales.

Asimismo, subrayó que la inteligencia artificial no implica necesariamente la desaparición del trabajo, aunque sí provocará cambios significativos en numerosas ocupaciones y competencias laborales. Por ello, destacó la importancia de fortalecer las herramientas de capacitación y formación profesional que permitan a las personas trabajadoras adaptarse a las transformaciones tecnológicas en curso.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (26 de mayo de 2026). Rodríguez: “Tenemos que saber qué hay detrás del algoritmo”. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/rodriguez-tenemos-saber-hay-detras-del-algoritmo>



Ministro Tomás Rau fijó prioridades laborales del Gobierno en sesión del Consejo Superior Laboral

El Consejo Superior Laboral (CSL) realizó este lunes su tercera sesión de este año, el que fue encabezado por su presidenta, Susana Jiménez (CPC), y su vicepresidente, José Manuel Díaz (CUT), junto al ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, y el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende.

En la oportunidad, se expuso el reglamento del Observatorio de Ingresos y Costo de Vida de los Trabajadores; se dieron a conocer a parte de los integrantes de la Comisión de Plataformas Digitales y la agenda de trabajo del CSL para este año.

En la sesión, el ministro Tomás Rau expuso las prioridades de la secretaría de Estado, destacando el crédito tributario al empleo, que forma parte del Plan de Reconstrucción Nacional; la presentación de indicaciones al proyecto de sala cuna, y la creación de la Mesa de Reactivación Laboral, que deberá entregar un informe para avanzar en construir medidas concretas que incentiven la creación de empleo formal con énfasis en empleo femenino, reducción de la informalidad y en capital humano.

“Fue una muy buena oportunidad para conocer las prioridades del Ministerio del Trabajo para este año y, sobre todo, para dialogar sobre materias donde vemos espacios concretos para avanzar. Valoramos que exista coincidencia en temas que son fundamentales para ampliar las oportunidades de empleo, como avanzar en sala cuna, fortalecer los programas de capacitación y reconversión, y seguir promoviendo una mayor participación laboral femenina”, señaló Susana Jiménez.

La presidenta de la CPC agregó que “junto con eso, propusimos incorporar a la agenda del Consejo, una conversación sobre inserción laboral e integración del trabajo migrante, porque creemos que es un desafío que requiere una mirada conjunta y soluciones que contribuyan tanto a mejorar la empleabilidad como a fortalecer la cohesión social”.

Por su parte, el presidente de la CUT, José Manuel Díaz, relevó la importancia de fortalecer los espacios de diálogo social y la necesidad de que los acuerdos alcanzados tengan expresión concreta en el debate legislativo.

“El valor de los acuerdos establecidos mediante el diálogo social en el Consejo Superior Laboral debe verse reflejado también en el Parlamento. Esperamos que los consensos que nacen al interior de este espacio tripartito puedan transformarse en acuerdos en el Congreso, porque eso fortalece la democracia y entrega legitimidad a las políticas laborales”, señaló.

La jornada terminó con la exposición de las comisiones sectoriales Minera y para la implementación del Convenio N° 190 de la OIT, sobre su trabajo y su estado actual.

Además, asistieron a la reunión los consejeros Eduardo Mundt, jefe de Gabinete Subsecretario de Hacienda; Gabriel Cestau, jefe de división de Política Comercial e Industrial del Ministerio de Economía; los delegados de la CUT, David Acuña y Eric Campos; Roberto González, Consejo Consultivo de Empresas de Menor Tamaño (EMT) y Camila Ramos, directora de asuntos legales de la CPC.

Entre los invitados participaron Dominique Viera, directora de Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN) y Gonzalo Bustos, gerente asuntos regulatorios de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (25 de mayo de 2026). *Ministro Tomás Rau fijó prioridades laborales del Gobierno en sesión del Consejo Superior Laboral*. <https://www.mintrab.gob.cl/ministro-tomas-rau-fijo-prioridades-laborales-del-gobierno-en-sesion-del-consejo-superior-laboral/>

Ministro Rau recibe propuesta de más de 30 organizaciones de mujeres por Sala Cuna Universal

El ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, recibió esta mañana a un grupo de mujeres representantes de más de 30 organizaciones quienes le entregaron una propuesta de Sala Cuna Universal, proyecto de ley que está siendo tramitado en la Comisión de Educación del Senado.

El secretario de Estado agradeció la iniciativa de las distintas agrupaciones y recordó que “como Gobierno estamos trabajando activamente en este proyecto” y que el plazo para presentar indicaciones vence este 15 de junio.

“Nosotros estamos trabajando en un proyecto que toma muchos elementos que han estado en la discusión más de consenso, pero por supuesto que tenemos que garantizar que sea financieramente sostenible”, aseguró el ministro Rau.

“Entendemos que es un proyecto muy importante, sobre todo con la situación del empleo femenino que estamos viviendo, con una tasa de desempleo nacional de 10%”, agregó la autoridad.

Una propuesta de más de 30 organizaciones de mujeres

En la cita -realizada en Huérfanos 1273- participaron la directora de incidencia y desarrollo de la Fundación Ronda, María José Escudero; la presidenta de ChileMujeres, Francisca Jünemann; la directora de ChileMujeres, Soledad Onetto; la presidenta de Fundación Todas, Carolina Goic; la directora de Mujeres ConImpacto, Marta Manríquez; las directoras de Mujeres Empresarias, Carolina Eterovic y Francisca Valdés.

También estuvieron presentes la abogada Alexandra Pardo; la fundadora del Movimiento Postnatal de Emergencia, Andrea Iturry; la directora ejecutiva de Red de Recursos Humanos, Ilia González; la fundadora de Comunidad Inclusiva, Carolina García; la presidenta de Redmad, María Ana Matthias; la representante de Red Nacional de Cuidados, Verónica Guajardo y la representante de Red de Cuidados, Grace Soto.

Tras el encuentro, Onetto declaró: “Hemos encontrado en el ministro Rau un gran aliado”. “Quiero destacar la acogida del ministro y su equipo”, dijo, a su vez, Goic.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (27 de mayo de 2026). *Ministro Rau recibe propuesta de más de 30 organizaciones de mujeres por Sala Cuna Universal*. <https://www.mintrab.gob.cl/ministro-rau-recibe-propuesta-de-mas-de-30-organizaciones-de-mujeres-por-sala-cuna-universal/>



Ministerio de Trabajo y Empleo rescata a 104 adolescentes de actividades clasificadas

como las peores formas de trabajo infantil en São Paulo

El Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), mediante una operación del Grupo Móvil Especial de Inspección del Trabajo Infantil (GMTI), llevada a cabo entre el 18 y el 22 de mayo, rescató a 104 adolescentes de actividades clasificadas como las peores formas de trabajo infantil en Franca (SP). En la inspección participaron siete inspectores de trabajo, un fiscal del Ministerio Público de Trabajo (MPT) y cuatro agentes de la Policía Federal (PF).

Además de las actividades de inspección, los días 22, 25 y 26 de mayo, los inspectores de trabajo celebraron reuniones con representantes de la red de protección de la infancia y la adolescencia, los sindicatos de empleadores y trabajadores del sector del calzado, el SENAI y otras entidades implicadas en la lucha contra el trabajo infantil.

Se detectó trabajo infantil en el 88% de las empresas inspeccionadas.

Según información de la Inspección Laboral, durante cinco días el equipo inspeccionó 66 establecimientos de los sectores del calzado, textil y cárnico. En el 88% de ellos se detectaron situaciones de trabajo prohibido para menores.

Solo en el sector de la fabricación de calzado, 92 adolescentes fueron rescatados del trabajo infantil en 50 empresas, las cuales enfrentarán sanciones administrativas por violar las leyes laborales. Otros 12 adolescentes fueron rescatados de actividades prohibidas en empresas de los sectores textil, cárnico y de procesamiento de carne.

Durante las inspecciones, los auditores fiscales identificaron a aproximadamente 60 adolescentes que operaban maquinaria motorizada y en movimiento, una actividad prohibida para menores de 18 años, según lo estipulado en el punto 87 de la Lista de las Peores Formas de Trabajo Infantil (Lista TIP), establecida por el Decreto No. 6.481/2008.

Los inspectores laborales también detectaron situaciones de exposición a disolventes, adhesivos y otros productos químicos perjudiciales para la salud, así como entornos con niveles de ruido excesivos y actividades que implicaban el levantamiento manual de pesos que superaban los límites permitidos por la ley, lo que suponía riesgos ergonómicos y provocaba sobrecarga muscular.

Según la coordinadora del Grupo Móvil, la inspectora de trabajo Paula Neves, todos los adolescentes de entre 14 y 17 años apartados de sus trabajos durante las inspecciones realizaban actividades clasificadas como las peores formas de trabajo infantil. «Las tareas que desempeñaban implicaban un esfuerzo físico intenso y la exposición a agentes laborales perjudiciales para la salud de los adolescentes, lo que resulta incompatible con la condición única de individuos en pleno desarrollo».

Entre los casos identificados durante la operación, destacó la situación de un adolescente que trabajaba en una fábrica de suelas de zapatos. El joven cargaba manualmente cajas de aproximadamente 21 kilogramos en una cinta transportadora, expuesto al intenso ruido de la maquinaria industrial y a los productos químicos utilizados en el proceso de producción. La legislación brasileña prohíbe el empleo de menores de 18 años en actividades insalubres, peligrosas, nocturnas o incluidas en la Lista de las Peores Formas de Trabajo Infantil (Lista TIP), según lo estipulado en el Decreto N° 6.481/2008.

Las irregularidades detectadas dieron lugar a la adopción de medidas administrativas, entre las que se

incluyen la emisión de notificaciones de infracción, la garantía de los derechos laborales, la orden de regularización, el cambio de funciones laborales y la retirada inmediata de los adolescentes de las actividades prohibidas.

La Fiscalía Laboral también supervisará los casos para la adopción de las medidas oportunas.

Fraude en el seguro de desempleo. Durante las inspecciones, se descubrió que seis trabajadores adultos realizaban trabajos remunerados mientras recibían prestaciones por desempleo. Además de las medidas administrativas aplicables en el ámbito de la Inspección de Trabajo, como la regularización de su situación laboral y la emisión de notificaciones de infracción, los casos de fraude al seguro de desempleo se remitirán a las autoridades competentes para su investigación en los ámbitos laboral y penal.

Medidas posteriores a la inspección. El Grupo Móvil Especial para la Inspección del Trabajo Infantil (GMTI) opera de manera integrada, combinando inspecciones represivas, coordinación interinstitucional y diálogo social, con el objetivo de promover cambios estructurales en sectores y regiones con alta incidencia de trabajo infantil. Para lograr resultados permanentes y sostenibles, se están adoptando una serie de medidas posteriores a la inspección para garantizar la plena protección de los adolescentes retirados y prevenir nuevos casos.

Inclusión en el aprendizaje vocacional y el sistema S. Los adolescentes cuyos contratos laborales se rescindan serán derivados a programas de formación profesional. Como aprendices, recibirán formación profesional y adquirirán experiencia práctica en un entorno seguro, con derechos laborales y de seguridad social garantizados, lo que facilitará su transición de la escuela al mundo laboral.

A través de SENAI en Franca (SP), ya se están gestionando oportunidades de aprendizaje para estos adolescentes. El Decreto N° 9.579/2018 garantiza la inclusión prioritaria de los ex niños trabajadores, con el objetivo de brindarles formación profesional y prevenir su reincidencia en actividades insalubres o peligrosas.

Articulación y diálogo social. Los días 22, 25 y 26 de mayo, la coordinación del GMTI celebró reuniones con representantes de la red de protección de la infancia y la adolescencia, la Fiscalía General del Trabajo (MPT), el SENAI (Servicio Nacional de Formación Industrial), el Foro Municipal para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y los sindicatos de trabajadores y empresarios del sector del calzado. Durante estas reuniones, se aclararon las prohibiciones legales y se presentó la grave situación del sector en Franca.

Los sindicatos de empleadores y trabajadores, junto con el SENAI (Servicio Nacional de Formación Industrial), se comprometieron a desarrollar estrategias eficaces para integrar a los adolescentes desplazados en la formación profesional y prevenir que las nuevas generaciones de niños y adolescentes sean víctimas del trabajo infantil en la región. La Inspección de Trabajo también sugirió la elaboración de materiales informativos y la realización de eventos sectoriales para fomentar cambios estructurales en la cadena de producción local.

Mientras tanto, el Departamento Municipal de Asistencia Social y el Consejo de Tutela informaron que brindarán asistencia a los adolescentes y sus familias para garantizar una protección integral, prevenir el regreso al trabajo irregular y apoyar su inscripción en los cursos del SENAI (Servicio Nacional de Formación Industrial). También se abordaron temas como la capacitación sobre trabajo infantil y la formación profesional para profesionales dentro de la propia red de protección, con la participación de la Inspección Laboral.

En las reuniones también participaron el jefe de la Inspección de la Dirección Regional de Trabajo (GRT) de Franca, el inspector laboral Fernando Miguel Silva, y otros miembros del Foro Municipal para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, como representantes del Centro de Integración Empresa-Escuela (CIEE), ESAC, Pastoral do Menor y Fundação Casa.

En el marco del Foro Municipal, también se debatió la elaboración, en colaboración con el GRT de Franca, de una agenda de actividades sobre la prohibición del trabajo infantil y el fomento del aprendizaje profesional.

Aviso de orientación colectiva. Tras la conclusión de las inspecciones, el Grupo Móvil Especial de Inspección del Trabajo Infantil enviará, a través del Domicilio Laboral Electrónico (DET), una Orientación Colectiva a las empresas del sector del calzado. El documento proporcionará orientación sobre las actividades prohibidas para menores de 18 años. El objetivo es prevenir nuevas irregularidades en el sector.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (28 de mayo de 2026). MTE rescata a 104 adolescentes de actividades clasificadas como las peores formas de trabajo infantil en São Paulo. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/maio/mte-afasta-104-adolescentes-de-atividades-classificadas-como-piores-formas-de-trabalho-infantil-em-sp>

El Tribunal Supremo de Brasil valida por unanimidad la Ley de Igualdad Salarial entre hombres y mujeres

El Tribunal Supremo Federal (TSF) ratificó (13) por unanimidad la Ley de Igualdad Salarial entre hombres y mujeres. Los ministros Flávio Dino, Cristiano Zanin, Nunes Marques y André Mendonça se sumaron al voto del ponente, Alexandre de Moraes, a favor de la constitucionalidad de la norma.

“La decisión de la Corte Suprema representa una victoria para las mujeres brasileñas y para la construcción de un mercado laboral más justo e igualitario. La regulación de la Ley de Igualdad Salarial fortalece los mecanismos de transparencia y la lucha contra las desigualdades salariales que aún afectan a todas las mujeres trabajadoras en este país, especialmente a las mujeres negras, mestizas, indígenas, LGBTQIA+, a las mujeres que sufren violencia y que son el sustento de sus familias, quienes constituyen los grupos más discriminados. La decisión unánime reafirma que la igualdad salarial no es solo un principio constitucional, sino que debe hacerse realidad en la vida de las mujeres trabajadoras brasileñas”, argumentó el Ministro de Trabajo y Empleo, Luiz Marinho.

La ley exige la publicación semestral de informes de transparencia salarial por parte de las empresas con 100 o más empleados. Asimismo, contempla sanciones para las empresas que incumplan la normativa y discriminen a los trabajadores por motivos de sexo, raza, etnia, origen o edad.

En su informe sobre el caso, Moraes afirmó que la brecha salarial entre hombres y mujeres representa una “flagrante discriminación de género” que aún persiste en el mercado laboral brasileño. “Los hombres reciben mucho más por realizar exactamente las mismas funciones, no porque sean más competentes o mejores profesionales, sino simplemente por ser hombres. Es claramente un caso de discriminación de género”, argumentó Moraes.

Coincidiendo con el ponente, el ministro Flávio Dino afirmó que el Tribunal debe evitar que la norma se

convierta en una ley más sin eficacia práctica. «Con respecto a esta ley tan importante, necesitamos reforzar la seguridad jurídica y, por consiguiente, su amplia aceptación social», declaró.

El juicio comenzó el miércoles, cuando el pleno escuchó los argumentos orales de las partes involucradas en el proceso. El análisis de la constitucionalidad de la norma se reanudó el jueves con la presentación de los votos de los ministros.

En relación con la ley

La Ley N° 14.611, promulgada el 3 de julio de 2023, refuerza los criterios de igualdad salarial entre hombres y mujeres, modificando el artículo 461 del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Las empresas con 100 o más empleados deben adoptar medidas para garantizar esta igualdad, incluyendo la promoción de la transparencia salarial, el control contra la discriminación, el establecimiento de canales de denuncia, la implementación de programas de diversidad e inclusión y el apoyo a la capacitación de las mujeres. Esta ley es una iniciativa del gobierno federal, liderada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Ministerio de la Mujer.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (14 de mayo de 2026). *STF valida a Lei de Igualdade Salarial entre homens e mulheres por unanimidade hoje (14)*. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/maio/stf-valida-a-lei-de-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-por-unanimidade-hoje-14>



Reforma de subcontratación redujo en 89% la población trabajadora ocupada con esta modalidad

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informó que, como resultado de la reforma en materia de subcontratación aprobada en 2021, las empresas que anteriormente operaban con la totalidad de su plantilla subcontratada redujeron hasta en 73% la probabilidad de mantener este modelo laboral, consolidando así un mercado de trabajo con mayor contratación directa, mejores salarios y más derechos para las y los trabajadores.

De acuerdo con un estudio reciente elaborado por investigadores de la Universidad de Notre Dame (Estefan et al 2024) que analizó el sector de manufacturas en México, la reforma permitió una profunda recomposición del mercado laboral, particularmente en sectores donde la subcontratación era utilizada para reducir costos laborales y limitar derechos laborales.

Entre 2003 y 2018, el número de trabajadoras y trabajadores subcontratados crecía en un promedio de 200 mil por año. En contraste, entre 2018 y 2023 se registró una disminución en cuanto al número de personas trabajadoras subcontratadas de 89%; pasó de 4.1 millones a 438 mil, de acuerdo con los Censos de Unidades Económicas.

Tras los cambios legales impulsados por el Gobierno de México, el empleo directo aumentó en una proporción equivalente a la disminución de la subcontratación, en un efecto espejo donde las personas trabajadoras dejaron de estar tercerizadas para incorporarse directamente a las empresas.

En el sector manufacturero, uno de los más impactados por la reforma, el empleo contratado directamente por las empresas aumentó 62% respecto al promedio previo a la reforma, mientras que el

empleo subcontratado disminuyó 53%. El balance general fue positivo, ya que el empleo total en el sector creció 9% respecto a los niveles promedio observados antes de la pandemia.

El estudio también destacó que la reforma tuvo efectos directos sobre los ingresos laborales. El salario promedio de este sector aumentó 10% respecto al periodo previo a la reforma. Particularmente, el salario promedio de las personas contratadas directamente por las empresas creció 51%.

Hoy en día, los servicios de subcontratación se realizan por empresas inscritas en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), implementado por la reforma y operado por la STPS, el cual verifica que las empresas que prestan estos servicios y quienes los contratan cumplan con la ley.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (17 de mayo de 2026). *Reforma de subcontratación redujo en 89% la población trabajadora ocupada con esta modalidad*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/reforma-de-subcontratacion-redujo-en-89-la-poblacion-trabajadora-ocupada-con-esta-modalidad?idiom=es>

Reforma en materia de personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes sobre la utilización de su imagen o voz a través de sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología

DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal del Derecho de Autor, en materia de derechos de las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

CLAUDIA SHEINBAUM PARDO, Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed: Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR, EN MATERIA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ARTISTAS INTÉRPRETES O EJECUTANTES

Artículo Primero.- Se reforman los artículos 304; 307; 308, párrafo primero; 309; 310; y la denominación del Capítulo XI del Título Sexto; y se adiciona un artículo 305 Bis, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

CAPITULO XI

Personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes

Artículo 304.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes, en términos del artículo 116 de la Ley Federal del Derecho de Autor, que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje o en cualquier otro lugar o entorno donde se lleve a cabo la interpretación y/o ejecución.

Artículo 305 Bis.- En los contratos que regulen la relación laboral de las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes, se deberán estipular de manera específica las condiciones y la remuneración correspondiente para la utilización de su imagen o voz a través de sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología.

Artículo 307.- No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes.

Artículo 308.- Para la prestación de servicios de las personas trabajadoras artistas intérpretes o

ejecutantes fuera de la República, se observarán, además de las normas contenidas en el artículo 28, las disposiciones siguientes:

I. y II. ...

Artículo 309.- La prestación de servicios dentro de la República, en lugar diverso de la residencia de la persona trabajadora artista intérprete o ejecutante, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo anterior, en lo que sean aplicables.

Artículo 310.- Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

Artículo Segundo.- Se reforman los artículos 10; 47, fracción I; 73; 74; 75; 87; 102; 116; 118, fracciones V, VI y su segundo párrafo; 121; 163, fracción IX; 189, primer párrafo; 217; 218; 231, fracción II; 232, fracciones I y II; y la denominación del Capítulo II del Título XI; y se adicionan los artículos 9o. Bis; 118, con una fracción VII; 120, con un segundo párrafo; 173, con una fracción V, recorriéndose la actual en su orden, y 217 Bis, de la Ley Federal del Derecho de Autor, para quedar como sigue:

Artículo 9o. Bis.- El Instituto podrá hacer del conocimiento de las personas interesadas actos administrativos; de manera personal, correo certificado con acuse de recibo, telefax o cualquier otro medio al alcance de la autoridad, por la cual, se pueda tener la certeza de que el particular conoció en su integridad los actos.

Las notificaciones personales podrán realizarse por correo electrónico o cualquier otro medio tecnológico. Cuando no sea posible notificar el acto administrativo por ninguno de los medios previamente establecidos, la notificación podrá efectuarse mediante rotulón institucional.

Artículo 10.- En lo no previsto en la presente Ley, se aplicará el Código Civil Federal, la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares, el Código de Comercio y la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

Artículo 47.- ...

I. El número de ediciones o, en su caso, reimpresiones, que comprende, así como la versión y el formato; II. a IV. ...

Artículo 73.- Son contratos publicitarios los que tengan por finalidad la explotación de obras literarias o artísticas, con fines de promoción o identificación en anuncios publicitarios o de propaganda a través de cualquier forma o medio de comunicación.

Artículo 74.- Los anuncios publicitarios o de propaganda podrán ser difundidos hasta por un período máximo de seis meses a partir de la primera comunicación. Concluido dicho plazo, su comunicación deberá retribuirse, por cada período adicional de seis meses, aun cuando sólo se efectúe en fracciones de ese período, al menos con una cantidad igual a la contratada originalmente. Después de transcurrido un año desde la primera comunicación, los autores y titulares de los derechos conexos deberán autorizar cualquier uso de los anuncios publicitarios o de propaganda y se actualizará el valor de la contraprestación, de conformidad con los indicadores de inflación y valores actuales del mercado al momento efectivo de la difusión de períodos adicionales.

En los contratos en los que se establezca una exclusividad o cláusula de no competencia, la misma no podrá ser mayor al término de vigencia del contrato.

Artículo 75.- En el caso de publicidad en medios, ya sea digitales, impresos o la combinación de ambos, el contrato deberá precisar el soporte o soportes materiales en los que se reproducirá la obra, fonograma, videograma, interpretación o ejecución, dependiendo del medio que se trate, el número de ejemplares de que constará el tiraje, los canales y plataformas de difusión, la geolocalización de estos, la temporalidad y territorios en que se comunicará la obra, fonograma, videograma, interpretación o ejecución.

Cualquier modificación a las condiciones del contrato será objeto de acuerdo libre, informado, remunerado y transparente entre las partes.

Artículo 87.- La imagen, incluida la voz, de las personas artistas intérpretes o ejecutantes, así como de

sus personajes, sólo puede ser usada o publicada, con su consentimiento expreso, o bien con el de sus representantes o los titulares de los derechos correspondientes.

La protección a la que se refiere el párrafo anterior abarca los resultados generados por sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología.

La autorización podrá revocarse con causa justificada por quien la otorgó salvo que se haya agotado el derecho en términos del último párrafo del artículo 118 y, en su caso, responderá por los daños y perjuicios que pudiera ocasionar dicha revocación.

Cuando una persona artista intérprete o ejecutante haya recibido una remuneración específica por el uso de su imagen, se presumirá que ha otorgado su consentimiento únicamente para los fines y modalidades expresamente pactados. Cualquier uso distinto requerirá una nueva autorización y remuneración.

No será necesario el consentimiento a que se refiere este artículo cuando se trate de la imagen de una persona artista intérprete o ejecutante que forme parte menor de un conjunto o la imagen sea captada en un lugar público o, con fines informativos o periodísticos.

No se considerará violación a los derechos reconocidos en este artículo, cuando el uso de la imagen o la voz de la persona intérprete o ejecutante se realice con fines de parodia, sátira o imitación creativa, o cuando el uso no constituya una clonación o suplantación que induzca a error al público o que tenga por objeto sustituir la prestación profesional del artista en el mercado mediante el uso de sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología o de cualquier otra forma.

Los derechos reconocidos en este artículo permanecerán vigentes de conformidad con lo previsto en el artículo 122 de esta Ley.

Artículo 102.- Los programas de computación, incluidos los de inteligencia artificial, se protegen en los mismos términos que las obras literarias. Dicha protección se extiende tanto a los programas operativos como a los programas aplicativos, ya sea en forma de código fuente o de código objeto. Se exceptúan aquellos programas de cómputo o inteligencia artificial, que tengan por objeto causar efectos nocivos a otros programas o equipos o que violen los derechos de terceros tutelados por esta Ley.

Artículo 116.- Los términos artista intérprete o ejecutante, designan al actor, narrador, declamador, locutor, locutor comercial, actor de doblaje, cantante, músico, bailarín, o a cualquiera otra persona que interprete o ejecute una obra literaria o artística o una expresión del folclor o que realice una actividad similar a las anteriores, aunque no haya un texto o sistema de notación previo que norme su desarrollo. Los llamados extras y las participaciones eventuales no quedan incluidos en esta definición.

Artículo 118.- ...

I. a IV. ...

V. La comunicación pública de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas, a través de señales o emisiones, así como la puesta a disposición del público, por medios alámbricos o inalámbricos, de forma que cualquier persona pueda acceder a ellas desde el lugar y en el momento que cada uno de ellos elija.

Esta facultad no será exigible cuando se trate de la radiodifusión o la comunicación al público, ya sea por medios alámbricos o inalámbricos, de sonidos o representaciones de sonidos fijados en un fonograma incorporado a una obra audiovisual;

VI. El arrendamiento con fines comerciales de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas, así como de sus ejemplares, incluso después de la venta u otra forma de transmisión de la propiedad de los soportes materiales que las contengan, y

VII. La suplantación de sus interpretaciones o ejecuciones por sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología que resulten en generación de clones de sus interpretaciones o que simulen su voz de manera identificable, siempre que dicha conducta no se realice con fines de parodia, sátira o imitación creativa y no tenga por objeto o efecto sustituir la prestación profesional de la persona artista intérprete o ejecutante.

Estos derechos se consideran agotados una vez que el artista intérprete o ejecutante haya autorizado la incorporación de su actuación o interpretación en una fijación visual, sonora o audiovisual, cuando las personas usuarias, sobre las cuales se haya autorizado la fijación de la interpretación y que utilicen con

finés de lucro dichos soportes materiales, efectúen el pago correspondiente previo a la primera comunicación pública, salvo en los casos de productores de fonogramas, videogramas o audiogramas, quienes podrán realizar el pago de conformidad a los acuerdos entre las partes.

Artículo 120.- ...

En caso de duda en las cláusulas contractuales, prevalecerá la interpretación más favorable al artista intérprete o ejecutante.

Artículo 121.- Salvo pacto en contrario, la celebración de un contrato entre un artista intérprete o ejecutante y un productor de obras audiovisuales para la producción de una obra audiovisual conlleva el derecho de fijar, reproducir y comunicar al público las actuaciones del artista. Lo anterior no incluye el derecho de utilizar en forma separada el sonido y las imágenes fijadas en la obra audiovisual.

Cualquier clonación o suplantación de la voz o imagen realizada con sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología que resulten en generación de clones de sus interpretaciones o que simulen su voz de manera identificable, requerirá de un acuerdo previo y por escrito entre las partes.

Artículo 163.- ...

I. a VIII. ...

IX. Los convenios o contratos de interpretación, locución, locución comercial, actuación de doblaje o ejecución que celebren los artistas intérpretes o ejecutantes, y

X. ...

Artículo 173.- ...

I. a III. ...

IV. Personas o grupos dedicados a actividades artísticas;

V. Eventos artísticos y culturales, tales como festivales, concursos, ferias o cualquier otro de similar naturaleza, y

VI. Promociones publicitarias: Contemplan un mecanismo novedoso y sin protección tendiente a promover y ofertar un bien o un servicio, con el incentivo adicional de brindar la posibilidad al público en general de obtener otro bien o servicio, en condiciones más favorables que en las que normalmente se encuentra en el comercio; se exceptúa el caso de los anuncios comerciales.

Artículo 189.- La vigencia del certificado de la reserva de derechos otorgada a títulos de publicaciones y difusiones periódicas, así como eventos artísticos y culturales, será de un año, contado a partir de la fecha de su expedición.

...

Capítulo II

De los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias

Artículo 217.- Las personas que se consideren afectadas en alguno de los derechos protegidos por esta Ley, podrán hacer valer las acciones judiciales que les correspondan u optar por algún Mecanismo Alternativo ante el Instituto.

Artículo 217 Bis.- Se podrán tramitar ante el Instituto, los Mecanismos Alternativos siguientes:

I. Avenencia: Procedimiento voluntario mediante el cual las partes, por sí o a través de sus representantes, acuerdan propuestas de solución para resolver o prevenir una controversia o conflicto, ante la presencia de la persona facilitadora;

II. Mediación: Procedimiento voluntario mediante el cual las partes acuerdan de manera pacífica resolver una controversia, en forma parcial o total, o prevenir una futura, con la asistencia, apoyo y conducción de una persona facilitadora;

III. Conciliación: Procedimiento voluntario mediante el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan de manera pacífica resolverla en forma parcial o total, o prevenir una futura, con la asistencia y participación activa de una persona facilitadora, y

IV. Arbitraje: Procedimiento voluntario mediante el cual las partes deciden por escrito, y a través de un acuerdo o cláusula arbitral, someter todas o ciertas controversias que puedan surgir en el futuro, o que ya hayan surgido entre ellas, ante un tercero denominado grupo arbitral, quien dicta un laudo arbitral,

conforme a lo previsto en la presente Ley y el Reglamento.

Artículo 218.- Los Mecanismos Alternativos que se tramiten ante el Instituto, podrán realizarse a través de las siguientes modalidades:

I. Presencial, cuando ambas partes comparecen ante el Instituto;

II. En línea, por medios tecnológicos, y

III. Mixta, con audiencias presenciales y en línea, o personas que acuden presencialmente o en línea.

Los procedimientos relativos a los mecanismos alternativos se establecerán en el Reglamento, así como en las disposiciones que emita el Instituto.

Artículo 231.- ...

I. ...

II. Contravenir lo dispuesto en los artículos 87, así como 118, fracción VII, de la presente Ley;

III. a X. ...

Artículo 232.- ...

I. De cinco mil hasta cuarenta mil días de salario mínimo en los casos previstos en las fracciones I, II, III, IV, V, VII, VIII y IX del artículo anterior;

II. De mil hasta cinco mil días de salario mínimo en los casos previstos en la fracción VI del artículo anterior, y

III. ...

...

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Tercero. El Reglamento de la Ley Federal del Derecho de Autor deberá ser reformado y adicionado dentro de los sesenta días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.

Cuarto. Los procedimientos administrativos de avenencia y arbitraje iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, en lo que no se opongan al mismo, continuarán hasta su conclusión conforme a los ordenamientos en vigor existentes al momento de su inicio.

Ciudad de México, a 15 de abril de 2026.- Dip. Kenia López Rabadán, Presidenta.- Sen. Laura Itzel Castillo Juárez, Presidenta.- Dip. Julieta Villalpando Riquelme, Secretaria.- Sen. María Martina Kantún Can, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 11 de mayo de 2026.- Claudia Sheinbaum Pardo, Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos.- Rúbrica.- Lcda. Rosa Icela Rodríguez Velázquez, Secretaria de Gobernación.- Rúbrica.

Diario Oficial de la Federación. (14 de mayo de 2026). *DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal del Derecho de Autor, en materia de derechos de las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes.*
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5787418&fecha=14/05/2026#gsc.tab=0



Áncash y La Libertad fueron los ganadores del segundo concurso InnovaRegión 2026, por el uso de tecnología e inteligencia artificial para promover la formalización laboral. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) otorgó el reconocimiento “Líderes impulsores de innovación” entre las 22 regiones que participaron en el certamen, que busca modernizar y fortalecer las capacidades de innovación de las gerencias y direcciones regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

La premiación se realizó durante el segundo día del Encuentro Nacional de Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo “Reconociendo la innovación y el desempeño regional”, espacio en el que los equipos regionales presentaron proyectos orientados a generar soluciones innovadoras adaptadas a las necesidades de sus territorios y contribuir al cierre de brechas en el mercado laboral.

La ceremonia fue encabezada por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Óscar Fernández Cáceres, quien destacó la importancia de incorporar herramientas tecnológicas e inteligencia artificial en la gestión pública laboral.

“Desde el ministerio venimos promoviendo que las gerencias y direcciones regionales lideren el diseño de soluciones innovadoras y fortalezcan sus capacidades de gestión mediante el uso de herramientas tecnológicas, porque en un mercado laboral en constante transformación es nuestro deber poner la tecnología y la inteligencia artificial al servicio de los trabajadores”, señaló.

Cabe destacar que InnovaRegión 2026 contó con el respaldo y la asistencia técnica de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), así como con el auspicio de aliados cooperantes estratégicos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), instituciones que unieron esfuerzos con el MTPE para fortalecer las capacidades de innovación pública en los gobiernos regionales.

Iniciativas que generan impacto

La segunda edición de InnovaRegión convocó a equipos de las gerencias y direcciones regionales de Trabajo con el propósito de impulsar estrategias innovadoras que permitan una focalización inteligente y un seguimiento efectivo hacia la transición a la formalidad laboral.

El primer lugar fue obtenido por la región Áncash con el proyecto “Embajadores de la Formalización 2.0 – Plataforma de monitoreo Semáforo de la Formalización”, una estrategia integral que destacó por el uso estratégico de bases de datos públicas y alianzas institucionales para brindar un abordaje más completo mediante la tecnología.

Por su parte, La Libertad presentó la iniciativa “Formalidad Activa 360°”, que incorpora a “Dora la Formalizadora”, una asistente basada en inteligencia artificial orientada a facilitar la formalización laboral y tributaria de emprendedores y trabajadores.

En representación de la región Áncash, Zila Deysi Gavino Escobedo destacó que este reconocimiento refleja el compromiso de la región con la promoción de la formalización laboral y el desarrollo económico. “Como región nos sentimos orgullosos de haber obtenido este reconocimiento. Nuestro trabajo no solo se ha enfocado en la población trabajadora, sino también en acompañar a los empresarios en su proceso de formalización, contribuyendo así al desarrollo económico y al bienestar de nuestra región”, manifestó.

Cada uno de los proyectos presentados representa un compromiso con la promoción del empleo digno y la formalización laboral. Asimismo, las iniciativas ganadoras evidencian el potencial de la innovación pública y la tecnología para generar soluciones replicables que contribuyan a mejorar los servicios laborales en beneficio de más peruanos.

Con iniciativas como InnovaRegión, el MTPE reafirma su compromiso de impulsar una gestión regional más moderna, centrada en las personas, articulada e innovadora, promoviendo el uso de herramientas tecnológicas que permitan fortalecer los servicios de empleo y avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo, competitivo y formal en beneficio de los trabajadores y emprendedores del país.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de mayo de 2026). *MTPE: Destacan soluciones innovadoras con inteligencia artificial de Áncash y La Libertad para impulsar formalización laboral*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1397748-mtpe-destacan-soluciones-innovadoras-con-inteligencia-artificial-de-ancash-y-la-libertad-para-impulsar-formalizacion-laboral>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dio asistencia técnica y se levantó huelga de 32 días en Azucarera Andahuasi

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) facilitó la suscripción de un convenio colectivo entre la Empresa Agraria y Azucarera Andahuasi y su Sindicato de Trabajadores Obreros. Este acuerdo permitió el levantamiento inmediato de la medida de huelga que los trabajadores acataban desde hacía 32 días.

La resolución de este prolongado conflicto se alcanzó gracias a la intervención estratégica del MTPE, que brindó asistencia técnica especializada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Lima Región.

“El levantamiento de la medida de huelga, en la que el ministerio brindó asesoría y asistencia técnica a las partes, es un importante logro para la gobernabilidad laboral y el mantenimiento de la paz social”, indicó el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Óscar Fernández.

En total, los especialistas del MTPE desplegaron 23 asistencias técnicas a la autoridad regional, en las reuniones extraproceso a las que la DRTPE de Lima Región convocó a las partes, para dar solución a la medida de huelga y a la negociación colectiva.

Consensos y beneficios alcanzados

El convenio colectivo, alcanzado mediante la vía del trato directo, tendrá una vigencia que va desde el 1 de abril de 2026 hasta el 31 de octubre de 2030. Con la firma de este documento, ambas partes dieron por solucionados de forma definitiva la totalidad de los puntos contenidos en el pliego petitorio presentado el 16 de septiembre de 2025.

Entre los principales acuerdos económicos y laborales alcanzados en la mesa de diálogo destacan:

- Unificar el valor económico de los antiguos beneficios de "Racionamiento" y "Racionamiento de azúcar" bajo un solo concepto denominado "bonificación unificada".
- Otorgar un bono extraordinario a favor de los trabajadores por concepto de cierre de pliego.
- Entrega de una canasta de navidad, un bono vacacional, asignación por educación, asignación por sepelio y préstamos.
- Garantizar beneficios como la bonificación por quinquenio, uniformes de trabajo y la entrega de equipos de protección personal (EPP).

- Mejoras en materia de licencias y comunicación sindical.

Tras la suscripción del documento, tanto los representantes de la Empresa Agraria y Azucarera Andahuasi como del sindicato expresaron su voluntad de mantener, en adelante, una relación laboral armoniosa. Asimismo, reafirmaron su compromiso de resolver cualquier discrepancia futura de manera interna, utilizando el trato directo y la colaboración mutua como herramientas principales.

Con este tipo de intervenciones, el MTPE reafirma su rol como ente rector y técnico capaz de fortalecer a las direcciones regionales del país, promoviendo el diálogo democrático y concertado como la única vía eficiente para resolver los conflictos laborales y asegurar la continuidad de la actividad económica en beneficio de los trabajadores y el desarrollo nacional.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de mayo de 2026). *MTPE dio asistencia técnica y se levantó huelga de 32 días en Azucarera Andahuasi*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1394985-mtpe-dio-asistencia-tecnica-y-se-levanto-huelga-de-32-dias-en-azucarera-andahuasi>



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social aboga por más empleo formal en la implementación de reglamentación del régimen de maquila

El viceministro de Trabajo, César Segovia, participó de la jornada técnica sobre la nueva reglamentación del régimen de maquila, desarrollada en Ciudad del Este, con la participación de representantes del sector empresarial y actores vinculados a la industria maquiladora.

Durante su intervención, Segovia destacó la importancia del régimen de maquila como herramienta clave para la generación de empleos, el impulso a las exportaciones y el fortalecimiento de la economía nacional.

Asimismo, remarcó la necesidad de garantizar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes, así como de los requisitos y procedimientos vinculados al Registro Obrero Patronal (REOP), para seguir avanzando en la formalización del empleo.

La actividad fue organizada por la Cámara de Empresas Maquiladoras del Paraguay (CEMAP) y tuvo como eje principal la socialización de la nueva reglamentación del régimen de maquila, recientemente actualizada con el objetivo de modernizar procedimientos, simplificar trámites administrativos y generar mayores condiciones de competitividad para las empresas instaladas en el país.

La nueva reglamentación incorpora mecanismos que buscan agilizar los procesos de aprobación y operación de los programas de maquila, promoviendo una mayor eficiencia en la gestión administrativa y facilitando las inversiones. Al mismo tiempo, mantiene el compromiso con el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad social, fundamentales para el desarrollo sostenible del sector.

El viceministro Segovia señaló que el crecimiento de la maquila debe ir acompañado de empleos formales y del respeto pleno de los derechos laborales, destacando que la articulación entre el sector público y privado resulta fundamental para consolidar un modelo productivo competitivo y con impacto social positivo.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (28 de mayo de 2026). *MTESS aboga por más empleo formal en la implementación de reglamentación del régimen de maquila*
<https://www.mtess.gov.py/?p=36023>

Ministerio de Trabajo reglamenta implementación obligatoria de los libros laborales en formato digital

El Ministerio de Trabajo emitió la Resolución MTESS N.º 462/2026, por la cual se aprueba el reglamento para la implementación obligatoria de los Libros de Información Laboral en formato digital, en el marco del proceso de modernización y formalización de los registros laborales en el país.

La resolución reglamenta lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo y el Decreto N.º 1989/2024, que actualiza las disposiciones relativas a la inscripción en el Registro Obrero Patronal y establece la obligación de los empleadores de llevar libros y registros laborales con datos esenciales sobre la relación laboral.

Asimismo, se sustenta en la Ley N.º 6822/2021, que reconoce validez jurídica a los documentos electrónicos y servicios de confianza para transacciones digitales, y en la Ley N.º 6715/2021 de Procedimientos Administrativos, que impulsa la utilización de medios electrónicos en la gestión pública.

La implementación obligatoria para el periodo fiscal 2025 será gradual y se extenderá del 17 al 28 de agosto de 2026, de acuerdo con la terminación del número patronal.

El reglamento establece que todos los empleadores inscriptos en el Registro Obrero Patronal que cuenten con personal asalariado deberán llevar mensualmente los Libros de Información Laboral en formato digital, mediante el Sistema REOP del MTESS.

Entre los datos que deben registrarse figuran el ingreso del trabajador, remuneraciones, jornadas laborales, vacaciones, aguinaldo y demás condiciones de trabajo. El objetivo es fortalecer la seguridad jurídica en las relaciones laborales, promover la formalización del empleo y reforzar la protección de los derechos de los trabajadores.

Los Libros serán confeccionados de forma automatizada a partir de las comunicaciones realizadas por el empleador y deberán ser confirmados para adquirir validez legal, constituyendo una declaración jurada ante la Autoridad Administrativa del Trabajo. La normativa también prevé la posibilidad de rectificación de los libros dentro de los 30 días corridos posteriores a su confirmación mensual.

En cuanto al régimen sancionatorio, la resolución dispone que el incumplimiento de la obligación de llevar y confirmar los Libros de Información Laboral será sancionado conforme al artículo 385 del Código del Trabajo, con multas de entre 10 y 30 jornales mínimos, según la cantidad de trabajadores registrados por el empleador.

Las sanciones serán aplicadas cuando el empleador no haya realizado las comunicaciones necesarias para la confección y confirmación de los libros correspondientes a los doce meses del ejercicio fiscal.

La resolución también establece que los Libros contarán con mecanismos de seguridad electrónica que garanticen la integridad y autenticidad de la información, y podrán ser descargados desde el Sistema REOP con plena validez legal.

Igualmente, se dispone que el Certificado Laboral exigirá, desde el 1 de junio de 2026, el cumplimiento de la confirmación mensual de los Libros de Información Laboral.

Finalmente, el MTESS recuerda que el pago de las multas no exime a los empleadores del cumplimiento de la obligación de llevar y confirmar los Libros de Información Laboral conforme a la normativa vigente.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (18 de mayo de 2026). *Ministerio de Trabajo reglamenta implementación obligatoria de los libros laborales en formato digital*. <https://www.mtess.gov.py/?p=35879>



El Salvador sale oficialmente de la lista corta de la OIT

Bajo el liderazgo del Presidente Nayib Bukele y las gestiones impulsadas por el Ministro de Trabajo, Rolando Castro, El Salvador salió oficialmente de la lista corta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alcanzando uno de los mayores avances en materia laboral y posicionamiento internacional de las últimas décadas.

El anuncio fue realizado desde Ginebra, Suiza, por el Ministro Rolando Castro, quien destacó que este logro es el resultado de años de trabajo, diálogo y construcción de consensos entre trabajadores, empleadores y Gobierno.

“Hoy El Salvador le demuestra al mundo que cuando un pueblo se une, no hay obstáculo imposible de vencer”, expresó el funcionario al confirmar la noticia.

El titular de Trabajo señaló que la exclusión de este listado representa un reconocimiento internacional a los avances que el país ha alcanzado en el fortalecimiento del diálogo social, el respeto a los derechos laborales y la generación de acuerdos entre los distintos sectores productivos.

Asimismo, destacó que este resultado fortalece la imagen de El Salvador ante la comunidad internacional, genera mayor confianza para la inversión y proyecta una nueva etapa para el desarrollo económico y laboral del país.

“Ha sido un trabajo fuerte, permanente y construido sobre la base del diálogo, la inclusión y los consensos”, afirmó.

El Ministro Rolando Castro subrayó que este logro pertenece a todos los salvadoreños y reiteró que el reto ahora será mantener los avances alcanzados para continuar fortaleciendo las condiciones laborales y el crecimiento del país.

La salida de El Salvador de la lista corta de la OIT marca un hecho histórico que consolida los esfuerzos realizados por el Gobierno del Presidente Nayib Bukele y el Ministerio de Trabajo para posicionar al país como un referente regional en materia laboral.

Ministerio de Trabajo. (2 de junio de 2026). *El Salvador sale oficialmente de la lista corta de la OIT*. <https://www.mtps.gob.sv/2026/06/02/el-salvador-sale-oficialmente-de-la-lista-corta-de-la-oit/>



Índice Global de Derechos 2026 sitúa a República Dominicana entre los tres países de América con mayor protección laboral

El Ministerio de Trabajo valoró como altamente positiva la ubicación de la República Dominicana en la categoría 2 del Índice Global de Derechos 2026 de la Confederación Sindical Internacional (CSI-ITUC), una posición que sitúa al país entre las tres naciones de América con mejores niveles de protección y garantía de los derechos laborales colectivos.

De acuerdo con la clasificación internacional, la República Dominicana comparte esta destacada categoría con Uruguay, que figura en la categoría 1 y con Barbados. La evaluación toma en consideración aspectos fundamentales como la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho a huelga y el acceso a la justicia laboral.

El ministro de Trabajo, Eddy Olivares Ortega, expresó su satisfacción por este importante reconocimiento internacional, al considerar que refleja los avances alcanzados por el país en el fortalecimiento del Estado social y democrático de derecho, el diálogo tripartito y el respeto a los principios fundamentales del trabajo promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Olivares destacó que el Índice Global de Derechos de la CSI es uno de los principales instrumentos internacionales para medir el respeto a los derechos laborales colectivos en más de 150 países y constituye una referencia para organismos internacionales, inversionistas y actores del mundo del trabajo al momento de evaluar la calidad de las relaciones laborales y el estado de derecho en cada nación.

“Esta valoración es un reconocimiento a los esfuerzos realizados por el Gobierno del presidente Luis Abinader, los trabajadores, los empleadores y las instituciones públicas para consolidar un clima de respeto a los derechos laborales y de promoción permanente del diálogo social. Nos sentimos profundamente satisfechos con este resultado, que fortalece la imagen internacional de la República Dominicana como una nación comprometida con el trabajo decente y la justicia social”, manifestó Olivares.

El titular de Trabajo destacó que este posicionamiento adquiere una relevancia especial en un contexto internacional en el que numerosos países han experimentado retrocesos en materia de derechos laborales, según los informes más recientes de la CSI, que advierten sobre un deterioro generalizado de las condiciones para el ejercicio de las libertades sindicales y los derechos colectivos de los trabajadores en distintas regiones del mundo, incluido el continente americano.

Asimismo, señaló que la ubicación alcanzada por la República Dominicana representa una mejora respecto de evaluaciones anteriores del índice, evidenciando una evolución favorable en el fortalecimiento de las garantías laborales, la institucionalidad del trabajo y los mecanismos de solución de conflictos.

El Ministerio de Trabajo reafirmó su compromiso de continuar impulsando políticas públicas orientadas al fortalecimiento de la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad y salud en el trabajo, la inspección laboral y la protección efectiva de los derechos de trabajadores y empleadores.

“Este resultado nos motiva a seguir avanzando. Nuestro objetivo es continuar perfeccionando las condiciones laborales del país y consolidar a la República Dominicana como referente continental en

materia de respeto a los derechos fundamentales del trabajo”, concluyó el ministro.

Gobierno de la República Dominicana. (2 de junio de 2026). *Índice Global de Derechos 2026 sitúa a República Dominicana entre los tres países de América con mayor protección laboral*. <https://mt.gob.do/indice-global-de-derechos-2026-situa-a-republica-dominicana-entre-los-tres-paises-de-america-con-mayor-proteccion-laboral/>



Oficializada con éxito la 4° Plenaria de la Mesa Nacional de Diálogo para los Consensos Laborales y Sociales

En las instalaciones del Salón de Convenciones “Simón Bolívar” en La Carlota, se celebró con éxito la 4° Plenaria de la Mesa Nacional de Diálogo para los Consensos Laborales y Sociales. El encuentro reunió a los sectores sindicales y los gremios empresariales del país, logrando la firma de un acta con acuerdos estratégicos para el futuro laboral y productivo de la nación.

Entre los anuncios más destacados se encuentra la solicitud formal ante la Presidenta Encargada de la República, Dra. Delcy Eloína Rodríguez Gómez, para la creación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, este nuevo órgano rector se encargará del adiestramiento profesional de la fuerza laboral venezolana.

El Sistema estará bajo la dirección de un Directorio de cinco miembros, integrado por representantes de los ministerios de Educación, Educación Universitaria y Trabajo, junto a delegados del sector sindical y empresarial. Asimismo, se consolidó un mecanismo para ampliar las oportunidades de ingreso al sistema educativo universitario, garantizando la inclusión efectiva de los trabajadores en la educación superior.

Por otra parte, en el marco de la conciliación y la normativa internacional, las partes acordaron prorrogar por 30 días la instalación de la comisión encargada de la discusión del salario mínimo, debido a la participación de las delegaciones en la 114° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.

Adicionalmente, en cumplimiento con el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo formalizó la certificación de la nueva junta directiva de la central sindical ASI Venezuela. Esta medida busca blindar el fuero sindical, la inamovilidad y los derechos de los dirigentes electos.

Finalmente, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo anunció la emisión de la normativa de funcionamiento de la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores, como parte de la solicitud de la Comisión de Encuestas de la OIT; la cual cuenta con el aval de las principales fuerzas vivas del país, entre ellas la CBST-CCP, la CTV, FEDECÁMARAS y FEDEINDUSTRIA.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. (3 de junio de 2026). *Oficializada con éxito la 4° Plenaria de la Mesa Nacional de Diálogo para los Consensos Laborales y Sociales*. [https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/2026/06/03/oficializada-con-exito-la-4-plenaria-de-la-](https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/2026/06/03/oficializada-con-exito-la-4-plenaria-de-la)

[mesa-nacional-de-dialogo-para-los-consensos-laborales-y-sociales/](https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/2026/06/03/oficializada-con-exito-la-4-plenaria-de-la-mesa-nacional-de-dialogo-para-los-consensos-laborales-y-sociales/)

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

Twitter: @IltrasOficial

<https://www.linkedin.com/company/iltras/?originalSubdomain=mx>