

Boletín laboral



CIDH presenta a Corte IDH caso por cese arbitrario en el ejercicio de funciones de magistrado de la Corte Suprema en El Salvador.....	3
Perú: CIDH expresa preocupación por afectaciones a la independencia de personas operadoras de justicia.....	4
CIDH publica acuerdo de solución amistosa sobre destitución disciplinaria de juez en Honduras.....	6



Perú es responsable internacionalmente por falta de una respuesta judicial efectiva frente al cese de tres trabajadores de enapu	6
--	---



Organización
Internacional
del Trabajo

La OIT advierte que El Niño amenaza el empleo y los ingresos de numerosos trabajadores en América Latina y el Caribe	8
OIT: entender las distintas formas de informalidad puede orientar respuestas más efectivas en América Latina y el Caribe.....	10



Las disputas entre empleadores y administradoras de pensiones no pueden impedir el reconocimiento pensional si una persona cumplió los requisitos para acceder a su mesada	11
--	----

Las EPS deben evaluar la salud física y mental de los pacientes para definir la procedencia de cirugías plásticas reconstructivas	13
---	----



Mitradel avanza en la implementación de cámaras corporales para inspectores	14
Avanza planificación técnica para definir la hoja de ruta de la Comisión de Educación Sindical.....	14



Movilidad humana y trabajo decente: organizaciones sindicales fortalecen herramientas para la inclusión laboral en Uruguay	15
Araya presentó en Florida los alcances de la Ley de Empleo Integral	16

	17
Ministro Tomás Rau destaca que Ley de Reconstrucción Nacional permitirá mayor inversión, crecimiento y empleos	17
Ministro Tomás Rau sobre cambios en el cálculo de la ley de 40 horas: “La jornada laboral no se toca”	19
	19
Las normas relativas a las dietas y los subsidios para comidas se aplicarán ahora a todas las empresas.....	19
	21
México concluye la investigación sobre Minera Peñasquito, S.A. de C.V., en el marco del MLRR del T-MEC.....	21
Cada vez más personas trabajadoras de plataformas digitales acceden a la protección integral de la seguridad social.....	22
	23
Juan Sheput: “Estoy dispuesto a ir a las universidades para explicar la importancia de la formalidad a los jóvenes”	23
	24
Nuevo informe de OIT analiza oportunidades y desafíos para avanzar hacia una transición justa en Paraguay.....	24
	26
Más de 180 dirigentes sindicales de las Américas se reúnen en República Dominicana para fortalecer el diálogo social y el trabajo decente.....	26
	28
Se integran Grupos de Trabajo Temporal para profundizar en estudios sobre empleo en plataformas digitales y regulación del trabajo en Cuba	28

CIDH presenta a Corte IDH caso por cese arbitrario en el ejercicio de funciones de magistrado de la Corte Suprema en El Salvador

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sometió el 16 de marzo de 2026 ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) el Caso N° 14.621, José Salomón Padilla, respecto de El Salvador. El caso se refiere al cese arbitrario del señor Padilla en el ejercicio del cargo de magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

El caso llegó a conocimiento de la CIDH el 14 de octubre de 2013. Según los antecedentes, José Salomón Padilla fue electo por la Asamblea Legislativa mediante Decreto 101/2012 como magistrado propietario de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia para un período que culminaba en junio de 2021. Además, fue designado presidente de dicha Sala y del Órgano Judicial para el período que finalizaba en julio de 2015.

Contra el decreto legislativo de su nombramiento se presentaron dos demandas de inconstitucionalidad, fundadas en que su afiliación partidaria vulneraría el principio de independencia judicial. El 14 de octubre de 2013, la Sala de lo Constitucional declaró inconstitucional su designación, al considerar que dicha afiliación incumplía el requisito constitucional de “moralidad y competencia notorias”. En consecuencia, el señor Padilla fue cesado del cargo.

En su Informe de Fondo No. 34/23, la CIDH observó que la afiliación partidaria fue el único hecho considerado para declarar la incompatibilidad, sin que existieran alegaciones sobre afectación de su independencia o imparcialidad ni cuestionamientos a sus decisiones como magistrado. La Comisión entendió que la decisión produjo una restricción al principio de inamovilidad judicial.

La Comisión consideró que la exigencia aplicada al señor Padilla no surgía claramente de las normas vigentes y que, por tanto, no era previsible para la Asamblea Legislativa ni para la víctima que su afiliación política comprometiera su idoneidad para ser electo y permanecer en el cargo. En consecuencia, concluyó que la restricción no cumplió con el requisito de legalidad y vulneró sus derechos políticos.

Asimismo, la CIDH señaló que la decisión fue adoptada por la Sala de lo Constitucional, máximo órgano judicial en la materia, y que el ordenamiento interno no preveía un recurso frente a esa sentencia ni otra acción que permitiera alegar la vulneración de sus derechos. Por ello, concluyó que el Estado también violó su derecho a la protección judicial.

La Comisión concluyó que El Salvador es responsable por la violación de los derechos políticos y a la protección judicial, establecidos en los artículos 23 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con los artículos 1.1 y 2 del mismo instrumento, en perjuicio de José Salomón Padilla.

En consecuencia, la Comisión solicitó a la Corte IDH que ordene las siguientes medidas de reparación:

1. Reparar integralmente las violaciones de derechos humanos declaradas, tanto en el aspecto material como inmaterial, incluyendo medidas de compensación económica y satisfacción.

2. Disponer medidas de no repetición que incluyan la revisión de la normativa interna, a fin de que la permanencia de jueces y juezas y las restricciones al principio de inamovilidad cumplan con las garantías aplicables; así como la adopción, dentro de un plazo razonable, de las medidas legislativas necesarias para asegurar el acceso a un recurso judicial sencillo, rápido y efectivo en casos de cese de magistrados por declaración de inconstitucionalidad del acto de su designación.

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

No. 143/26

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (29 de julio de 2026). *CIDH presenta a Corte IDH caso por cese arbitrario en el ejercicio de funciones de magistrado de la Corte Suprema en El Salvador*. https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2026/143.asp&utm_content=countr-slv&utm_term=class-corteidh

Perú: CIDH expresa preocupación por afectaciones a la independencia de personas operadoras de justicia

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) manifiesta su preocupación por la apertura de procedimientos disciplinarios contra personas operadoras de justicia en Perú que podrían constituir represalias por decisiones adoptadas en el ejercicio de su función jurisdiccional. La Comisión urge al Estado peruano a abstenerse de iniciar o promover investigaciones disciplinarias que tengan por objeto a amedrentar o sancionar a personas juzgadoras por actuar con independencia y en cumplimiento de sus obligaciones constitucionales e internacionales.

Según la información recibida, la Junta Nacional de Justicia (JNJ), a iniciativa de integrantes del Congreso, habría iniciado acciones disciplinarias contra personas juzgadoras de primera instancia y de la Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema que, en el marco de sus funciones, ejercieron el control difuso de constitucionalidad y de convencionalidad. En particular, inaplicaron disposiciones sobre la prescripción de crímenes de lesa humanidad (Ley 32.017) o la ley de amnistía (Ley 32.419), o revisaron actuaciones de otros poderes u órganos del Estado, por considerarlas incompatibles con la Constitución del Perú o con la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Como consecuencia, algunas de ellas habrían sido suspendidas temporalmente de sus cargos.

La Comisión observa con especial preocupación que el inicio de estos procedimientos disciplinarios estaría generando un efecto intimidatorio dentro del Poder Judicial, inhibiendo o desalentando el ejercicio legítimo del control de convencionalidad por temor a enfrentar investigaciones, suspensiones o eventuales destituciones. Asimismo, advierte que algunos de estos procedimientos estarían siendo reabiertos por la JNJ pese a haber sido previamente desestimados por la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial. Además, preocupa el impacto que los procedimientos disciplinarios y suspensiones pueda tener sobre el acceso a la justicia de las víctimas de graves violaciones a los derechos humanos, cuyos procesos continúan siendo conocidos por las personas juzgadoras afectadas.

Respecto de los casos de graves violaciones de derechos humanos, la Comisión ha instado al Estado peruano a derogar la Ley de prescripción y abstenerse de aplicarla por ser contraria a los estándares interamericanos en materia de investigación y sanción de crímenes de lesa humanidad. Asimismo,

cuestionó la decisión del Tribunal Constitucional que declaró su constitucionalidad y observó con preocupación la adopción de la Ley de Amnistía en 2025. Por su parte, la Corte Interamericana ha requerido al Estado peruano a garantizar que ambas normas no obstaculicen la investigación, el juzgamiento y la sanción de graves violaciones de derechos humanos, así como a abstenerse de tomar acciones puedan afectar el adecuado control jurisdiccional respecto de ellas.

Llama la atención que estas medidas disciplinarias estarían siendo tomadas pese a las garantías ofrecidas reiteradamente por el Estado peruano ante la CIDH y la Corte IDH en el sentido de que la facultad de realizar un control de convencionalidad sobre estas normas podría ejercerse sin temor a represalias. Asimismo, preocupa que estas medidas puedan estar siendo utilizadas para favorecer escenarios de impunidad en casos de graves violaciones de derechos humanos cometidas en el contexto del conflicto armado.

El Estado, por su parte, reafirmó su compromiso con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como con la garantía de la independencia de la función jurisdiccional en el Perú. Manifestó que la JNJ es un organismo constitucionalmente autónomo que actúa con independencia en el ejercicio de sus facultades y que, en ese marco, tiene competencia para aplicar sanciones de destitución a jueces y fiscales de todos los niveles. Además, señaló que el ordenamiento interno faculta a las personas operadoras de justicia a ejercer un control judicial respecto de normas o actos que consideran contrarios a la Constitución o tratados internacionales, lo cual ha permitido inaplicar la ley 32.017 en distintos casos.

Estos hechos se enmarcan en un contexto regional de crecientes ataques y presiones a la independencia judicial a través del uso de mecanismos disciplinarios y otras medidas de control como herramientas para intimidar o sancionar a personas operadoras de justicia. La Comisión recuerda que los procedimientos disciplinarios deben regirse por criterios objetivos, previamente establecidos en la ley y asegurar las garantías del debido proceso. Asimismo, reitera que dichos mecanismos no pueden ser utilizados para revisar el contenido de las decisiones jurisdiccionales, ejercer presiones indebidas sobre quienes administran justicia, sancionar decisiones adoptadas en el ejercicio legítimo de sus funciones, ni para apartar de sus cargos a personas operadoras de justicia debido al contenido de sus resoluciones.

La CIDH urge al Estado a garantizar que las personas operadoras de justicia en Perú puedan ejercer sus funciones con plena independencia e imparcialidad, libres de presiones, amenazas o injerencias indebidas provenientes de otros poderes del Estado o de cualquier otro actor. La independencia judicial constituye uno de los pilares esenciales del Estado de derecho que debe ser protegida y garantizada por el Estado al ser una condición indispensable para la protección efectiva del acceso a la justicia y los derechos humanos.

La Comisión es un órgano principal y autónomo de la OEA, cuyo mandato surge de la Carta de la OEA y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Comisión tiene el mandato de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos en la región y actúa como órgano consultivo de la OEA en la materia. La Comisión está integrada por siete miembros independientes que son elegidos por la Asamblea General de la OEA a título personal, y no representan a sus países de origen o residencia.

No. 135/26

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (23 de julio de 2026). *Perú: CIDH expresa preocupación por afectaciones a la independencia de personas operadoras de justicia.* https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2026/135.asp&utm_content=c

country-per&utm_term=class-mon

CIDH publica acuerdo de solución amistosa sobre destitución disciplinaria de juez en Honduras

La Comisión Interamericana (CIDH) comunica su decisión de aprobar y publicar el Acuerdo de Solución Amistosa (ASA) del Caso 15.377 R.O.V.C. de Honduras, mediante su Informe de Homologación No. 76/26.

El caso se relaciona con la responsabilidad internacional del Estado por la destitución disciplinaria de R.O.V.C. juez de ejecución de penas, por supuestos hechos vinculados a la prolongación indebida de la reclusión de una persona y a una controversia sobre la interpretación de las normas que regulaban las competencias de su cargo.

Al respecto, la parte peticionaria sostiene que la sanción fue arbitraria y desproporcionada al atribuirle individualmente responsabilidades de deficiencias institucionales y de un marco normativo ambiguo, y que la desaparición del órgano competente para su impugnación lo privó de un recurso judicial efectivo para cuestionar su destitución.

El 7 de agosto de 2025, las partes firmaron un acuerdo de solución amistosa para la adopción e implementación de medidas de reparación. Entre las medidas, el Estado se comprometió a restituir a R.O.V.C. en la función judicial, así como a cubrir los montos de salario, vacaciones, jubilación y de seguridad social correspondientes al tiempo que no ejerció funciones.

La Comisión verificó que el Poder Judicial de Honduras restituyó a R.O.V.C y le proporcionó la capacitación necesaria para el desempeño del cargo. Asimismo, el Estado cubrió los montos económicos y de seguridad social pactados con la parte peticionaria en los plazos y formas acordados.

Con base en la información y los medios de prueba aportados, la CIDH verificó el cumplimiento total de las medidas concertadas y, por tanto, del acuerdo de solución amistosa y dispuso el cierre del caso.

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 de los derechos humanos en la región y actuar 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 a sus países de origen o residencia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (20 de julio de 2026). *CIDH publica acuerdo de solución amistosa sobre destitución disciplinaria de juez en Honduras*.

https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2026/130.asp&utm_content=country-hnd&utm_term=class-sa



Perú es responsable internacionalmente por falta de una respuesta judicial efectiva frente al cese de tres trabajadores de enapu

En la Sentencia del caso Bravo Garvich y otros (Trabajadores cesados de la Empresa Nacional de

Puertos S.A.) Vs. Perú, notificada hoy, la Corte Interamericana de Derechos Humanos declaró responsable a la República del Perú por la violación de los derechos a las garantías judiciales, protección judicial, trabajo e integridad personal de César Bravo Garvich, Ernesto Yovera Álvarez y Gloria Cahua Ríos, extrabajadores de la Empresa Nacional de Puertos (en adelante “ENAPU”). El Tribunal concluyó que, tras sus ceses en febrero de 1996, no contaron con una respuesta judicial efectiva, pues los órganos internos no analizaron sustantivamente sus reclamos y el recurso ante el Tribunal Constitucional careció de efectividad en un contexto de afectación a su independencia e imparcialidad. Asimismo, determinó que esta falta de tutela judicial impactó en su derecho al trabajo y, por la prolongación de sus efectos, comprometió su integridad personal y proyecto de vida.

Los hechos del caso se relacionan con los ceses colectivos de trabajadores del sector público ocurridos en el Perú durante la década de los noventa. En ese contexto, ENAPU fue incluida en el proceso de promoción de la inversión privada y, ejecutó el Programa de Renuncia Voluntaria con Incentivos, que preveía el cese de los trabajadores invitados que no se acogieran a dicho programa. César Bravo Garvich, Ernesto Yovera Álvarez y Gloria Cahua Ríos recibieron cartas de invitación, no se acogieron al programa y fueron cesadas en febrero de 1996. El 31 de enero de 1996 la Federación Nacional de Trabajadores de ENAPU interpuso una acción de amparo solicitando la inaplicación de las normas que sustentaban los ceses y la reposición de los trabajadores. Dicha acción fue declarada infundada en primera instancia, decisión que fue confirmada por la Sala Civil de la Corte Superior del Callao y, posteriormente, por el Tribunal Constitucional. A partir del 2000, el Estado adoptó medidas para revisar los ceses colectivos, entre ellas la Ley No. 27803. César Bravo Garvich, Ernesto Yovera Álvarez y Gloria Cahua Ríos fueron incluidas en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y optaron por la reincorporación. Las tres fueron contratadas de nuevo por ENAPU entre agosto de 2003 y agosto de 2004, y el Estado regularizó retroactivamente sus aportes previsionales. Sin embargo, estas medidas no comprendieron el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el período transcurrido entre el cese y la reincorporación, pues la propia Ley No. 27803 establecía que el pago de los aportes pensionarios no implicaba el cobro de dichas remuneraciones.

El Estado formuló cinco cuestionamientos procesales, de los cuales tres fueron examinados como excepciones preliminares: el control de legalidad de las actuaciones de la Comisión, la alegada vulneración del non bis in idem y de la cosa juzgada internacional, y la falta de competencia de la Corte respecto del artículo 26 de la Convención. La Corte desestimó las tres excepciones. Consideró que no se acreditó un error grave que afectara el derecho de defensa del Estado, y que no existía identidad de partes con el caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú, caso que también involucró a trabajadores cesados de ENAPU pues en ese proceso no se analizó la responsabilidad internacional del Estado de las víctimas de este caso. Finalmente, reiteró su competencia para conocer controversias relativas a la alegada violación del artículo 26 de la Convención Americana.

En cuanto al fondo, la Corte advirtió que los órganos judiciales que conocieron de la acción de amparo no realizaron un examen sustantivo de los alegatos sobre la eventual incompatibilidad de las normas aplicadas con la Constitución y con la Convención Americana, sino que se limitaron a convalidar la actuación estatal con base en la existencia y aplicación formal de disposiciones legales internas, lo que vació de contenido la tutela judicial reclamada. Asimismo, notó que los recursos de amparo intentados por los trabajadores de ENAPU se enmarcaron en un contexto de afectación a la independencia e imparcialidad del Tribunal Constitucional, derivado de la destitución de tres de sus magistrados el 28 de mayo de 1997, quienes no fueron reincorporados sino hasta el 17 de noviembre de 2000. En consecuencia, concluyó que el Estado es responsable por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial en perjuicio de César Bravo Garvich, Ernesto Yovera Álvarez y Gloria Cahua Ríos.

La Corte destacó la estrecha conexión entre el derecho al trabajo y la tutela judicial efectiva, en tanto el acceso a un recurso idóneo para cuestionar la licitud del cese incide directamente en la preservación del vínculo laboral y de los derechos asociados a este, como la seguridad social. Si bien valoró que las tres víctimas fueron inscritas en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, reincorporadas a ENAPU y beneficiadas con la regularización retroactiva de sus aportes previsionales, constató que no consta la reparación de los salarios dejados de percibir entre el cese y la reincorporación. Por ello, concluyó que las medidas internas no subsanaron integralmente las consecuencias de la violación y declaró la responsabilidad internacional del Estado por una violación al derecho al trabajo en perjuicio de César Bravo Garvich, Ernesto Yovera Álvarez y Gloria Cahua Ríos.

En relación con el derecho a la integridad personal, la Corte observó que la falta de una respuesta judicial adecuada frente a los ceses y la prolongación de sus efectos en el tiempo no solo incidieron en la esfera laboral y económica de las víctimas, sino también en sus expectativas de desarrollo. Constató la frustración de proyectos vinculados con la continuación de estudios, la formación de una familia, la construcción de una vivienda, el sostenimiento del hogar, la atención de necesidades de salud y el cuidado de personas dependientes, así como afectaciones psíquicas y emocionales prolongadas. En consecuencia, concluyó que el Estado es responsable por la violación del derecho a la integridad personal y consideró acreditada una afectación al proyecto de vida de César Bravo Garvich, Ernesto Yovera Álvarez y Gloria Cahua Ríos.

La Corte estableció que su Sentencia constituye, por sí misma, una forma de reparación y, adicionalmente, ordenó al Estado las siguientes medidas de reparación integral: pagar, por una sola vez y a cada una de las víctimas, la suma fijada en la Sentencia por concepto de gastos para tratamiento psicológico y/o psiquiátrico; publicar el resumen oficial de la Sentencia, por una sola vez, en el Diario Oficial y en un diario de amplia circulación nacional; publicar la Sentencia en su integridad en un sitio web oficial del Ministerio de Justicia; dar difusión a la Sentencia en las cuentas oficiales de redes sociales de dos instituciones públicas; pagar las cantidades fijadas en la Sentencia por concepto de indemnización del daño material, en su modalidad de lucro cesante, y de indemnización del daño inmaterial; pagar la suma fijada en la Sentencia por concepto de costas y gastos, y reintegrar al Fondo de Asistencia Legal de Víctimas de la Corte la cantidad erogada durante la tramitación del caso.

La composición de la Corte para la emisión de la presente Sentencia fue la siguiente: Juez Rodrigo Mudrovitsch, Presidente (Brasil); Jueza Patricia Pérez Goldberg, Vicepresidenta (Chile); Juez Ricardo C. Pérez Manrique (Uruguay); Jueza Nancy Hernández López (Costa Rica); Jueza Verónica Gómez (Argentina), y Juez Diego Moreno Rodríguez (Paraguay). El Juez Alberto Borea Odría, de nacionalidad peruana, no participó en la tramitación del presente caso ni en la deliberación y firma de la Sentencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 19.1 y 19.2 del Reglamento de la Corte. El Juez Rodrigo Mudrovitsch y el Juez Ricardo C. Pérez Manrique dieron a conocer su voto conjunto parcialmente disidente. La Jueza Patricia Pérez Goldberg dio a conocer su voto disidente.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (15 de julio de 2026). *Perú es responsable internacionalmente por falta de una respuesta judicial efectiva frente al cese de tres trabajadores de ENAPU*. https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_47_2026.pdf



La OIT advierte que El Niño amenaza el empleo y los ingresos de numerosos trabajadores en América Latina y el Caribe

El fenómeno de El Niño 2026-2027 podría afectar negativamente al empleo, reducir los ingresos de los trabajadores y empeorar las condiciones laborales en América Latina y el Caribe, siendo los trabajadores informales, rurales y aquellos que desempeñan sus labores al aire libre algunos de los más expuestos, según una nueva investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La nota de políticas de la OIT, El Niño 2026-2027 y el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe: una cadena causal desde el clima hasta el empleo y las instituciones laborales, explica cómo la alteración en los patrones de precipitación asociada al fenómeno repercute sobre la agricultura, la pesca, la energía, la logística y otros sectores económicos, con posibles consecuencias que se extienden al empleo, la inseguridad alimentaria, el aumento de los precios de los alimentos y la energía, y un mayor riesgo de trabajo infantil.

"El Niño 2026-2027 representa un importante desafío para el empleo y el trabajo decente en América Latina y el Caribe. La magnitud de sus impactos dependerá de la capacidad de los países para anticiparse con instituciones laborales sólidas, sistemas de protección social y diálogo social que protejan a las personas más vulnerables", afirmó Fabio Bertranou, Director Regional Adjunto de la OIT para América Latina y el Caribe.

El estudio sostiene que los impactos del fenómeno no están predeterminados. Si bien las consecuencias variarán según la subregión, el sector productivo y la capacidad institucional de cada país, los trabajadores informales, rurales y quienes realizan actividades al aire libre figuran entre los grupos más expuestos a la pérdida de ingresos, el deterioro de las condiciones laborales y los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

El análisis también advierte que los efectos de El Niño podrían agravar la inseguridad alimentaria, generar presiones inflacionarias por el aumento de los precios de los alimentos y la energía, afectar la productividad y aumentar el riesgo de trabajo infantil en los hogares más vulnerables como consecuencia del deterioro de sus medios de vida.

La publicación identifica una marcada heterogeneidad de impactos en América Latina y el Caribe. Mientras el Corredor Seco Centroamericano, el Caribe y el norte de Sudamérica enfrentarían principalmente sequías, déficit hídrico y olas de calor, la costa del Pacífico de Ecuador y Perú podría verse afectada por lluvias extremas e inundaciones, y el sudeste de Sudamérica por precipitaciones superiores al promedio y tormentas severas. Estas diferencias se traducen en riesgos distintos para sectores como la agricultura, la pesca, la construcción, la logística, el transporte, el turismo y la generación de energía.

La nota destaca que la elevada informalidad laboral en la región incrementa la vulnerabilidad frente a estos fenómenos. Casi la mitad de las personas trabajadoras en América Latina y el Caribe se desempeñan en la economía informal, con acceso limitado a mecanismos de protección frente a crisis climáticas. En consecuencia, los impactos sobre el empleo y los ingresos podrían concentrarse precisamente en quienes cuentan con menos herramientas para enfrentarlos.

Frente a este escenario, la OIT subraya que la anticipación resulta fundamental para reducir los impactos laborales del fenómeno. Entre las medidas prioritarias identifica el fortalecimiento de los sistemas de protección social, la ampliación de la cobertura para trabajadores vulnerables, la inversión en infraestructura resiliente, el fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de sistemas de alerta temprana y la promoción del diálogo social para acordar respuestas adaptadas a las

necesidades de cada país y sector productivo.

La publicación invita a mirar El Niño no solo como un fenómeno meteorológico, sino como un proceso cuyos efectos pueden propagarse desde el clima hasta el empleo y las instituciones laborales. Comprender esa cadena causal, sostiene la OIT, es fundamental para anticipar riesgos y diseñar políticas que protejan el trabajo decente en América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo. (3 de agosto de 2026). *La OIT advierte que El Niño amenaza el empleo y los ingresos de numerosos trabajadores en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/la-oit-advierte-que-el-nino-amenaza-el-empleo-y-los-ingresos-de-numerosos>

OIT: entender las distintas formas de informalidad puede orientar respuestas más efectivas en América Latina y el Caribe

Los mercados laborales de América Latina y el Caribe han dejado atrás la etapa de recuperación y han entrado en un nuevo periodo, caracterizado por la creciente influencia de factores estructurales como la transición demográfica, las transformaciones tecnológicas y la persistencia de la informalidad, señala un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El informe, titulado Tendencias del mercado laboral en América Latina y el Caribe, señala que la tasa de desocupación descendió al 5,3 por ciento, uno de sus niveles más bajos de las últimas décadas. Asimismo, destaca que la relación entre informalidad y productividad requiere políticas más diferenciadas, que consideren las distintas capacidades y los obstáculos que enfrentan las empresas y las personas trabajadoras.

La informalidad no representa una única realidad: algunas empresas generan ingresos demasiado bajos para asumir los costos de operar formalmente; otras tienen capacidad para hacerlo, pero no encuentran suficientes beneficios o incentivos. Además, parte del empleo informal se encuentra dentro de empresas registradas que no formalizan todas sus relaciones de trabajo.

En este contexto, las políticas de empleo también deben adaptarse: además de promover la creación de empleo, es necesario impulsar simultáneamente la productividad, la formalización, el desarrollo de competencias y la protección social.

“Una microempresa que apenas logra sostenerse no enfrenta los mismos obstáculos que una empresa con capacidad de crecer que continúa operando informalmente. Por eso, las respuestas deben partir de un diagnóstico más preciso y combinar instrumentos de acuerdo con las necesidades y capacidades de cada grupo”, afirmó Ana Virginia Moreira Gomes, Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

El análisis plantea que la relación entre formalización y productividad funciona en ambos sentidos. La formalidad puede facilitar el acceso de empresas y personas trabajadoras a financiamiento, tecnología, mercados y protección institucional. A su vez, una mayor capacidad productiva puede permitir que las unidades económicas crezcan, mejoren sus ingresos y reúnan las condiciones necesarias para formalizarse. Por ello, el informe plantea que las políticas pueden ser más eficaces cuando combinan distintos instrumentos, en lugar de concentrarse únicamente en reducir los costos de registro o aumentar la fiscalización. Capacitación, financiamiento, tecnología, protección social, servicios empresariales y acceso a mercados pueden atender simultáneamente las barreras a la formalización y las limitaciones

que impiden elevar la productividad.

Tendencias del mercado laboral en 2026

El informe también ofrece un balance completo de 2025. La tasa de ocupación regional aumentó de 59,7 a 59,9 por ciento, mientras que la participación laboral se situó en 63,2 por ciento y se mantuvo prácticamente estancada.

La desocupación descendió al 5,3 por ciento, a su nivel más bajo en los últimos diez años. La caída del desempleo esconde un cambio silencioso en el mercado laboral: la transición demográfica comienza a modificar la dinámica del empleo en la región.

“Aun las tendencias en 2025 son favorables, pero deben leerse en conjunto. La ocupación aumentó y la desocupación bajó, mientras que la participación laboral permaneció prácticamente estancada. Entender quiénes acceden al empleo, quiénes permanecen fuera y qué tipo de oportunidades se están creando será cada vez más importante”, explicó Gerson Martínez, autor principal del informe y especialista regional en economía laboral de la OIT.

Los primeros datos de 2026 indican que el empleo continúa creciendo y que la desocupación sigue disminuyendo en varios países. No se observa hasta ahora un deterioro generalizado, aunque las trayectorias son diferentes: en algunas economías la ocupación mantiene un crecimiento favorable y en otras avanza más lentamente. El informe advierte que con el seguimiento de la evolución en los próximos trimestres se podrá determinar si estas diferencias son temporales o marcan una nueva tendencia.

En este escenario de relativa estabilidad, pero en un contexto global altamente incierto y frente a transformaciones estructurales, la OIT destaca la oportunidad y urgencia de fortalecer desde ahora las políticas de formalización, productividad, formación y protección social, con respuestas adaptadas a las distintas realidades de empresas y personas trabajadoras.

Organización Internacional del Trabajo. (30 de julio de 2026). *OIT: entender las distintas formas de informalidad puede orientar respuestas más efectivas en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/oit-entender-las-distintas-formas-de-informalidad-puede-orientar-respuestas>



Las disputas entre empleadores y administradoras de pensiones no pueden impedir el reconocimiento pensional si una persona cumplió los requisitos para acceder a su mesada

La Sala Sexta de Revisión, integrada por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera y los magistrados Héctor Alfonso Carvajal Londoño y Miguel Polo Rosero, quien la preside, estudió la tutela presentada por Fredy Antonio Sánchez en contra de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, por la vulneración de los derechos a la seguridad social y al mínimo vital, al negarle el pago de su pensión.

Fredy Antonio trabajó más de 30 años para la emisora Radio Sonar en Ocaña, Norte de Santander, del 1° de enero de 1986 hasta el 25 de julio de 2018, y su exjefe no cotizó algunos periodos. Por este motivo,

una sentencia, proferida en la Jurisdicción Ordinaria Laboral en 2019, le ordenó al empleador pagar las cotizaciones adeudadas. Contra el empleador demandado, el señor Fredy Antonio inició un proceso ejecutivo laboral. El objetivo de ese proceso, es que el empleador pague todas las cotizaciones que debe.

Mientras avanzaba el proceso ejecutivo laboral, Fredy Antonio presentó una solicitud a Colpensiones para que, teniendo en consideración los periodos de cotización que debía pagar su exjefe, se le reconociera y pagara una pensión de vejez. Sin embargo, esta petición fue negada porque la entidad exigía el pago previo de lo adeudado por su entonces empleador, antes de actualizar su historia laboral.

La Corte estudió el caso y reiteró que la mora patronal ocurre cuando el empleador no paga a tiempo los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, a pesar de que el trabajador está afiliado al mismo; y la omisión en la afiliación, ocurre cuando un empleador no inscribe al trabajador en el sistema.

La Corte recordó que cuando se presenta el escenario de la mora patronal, la administradora que no cobró los aportes adeudados –teniendo el deber de hacerlo– debe contabilizarlos al momento de decidir si reconoce una pensión. En contraste, cuando se presenta el escenario de la omisión en la afiliación, el reconocimiento de la pensión puede ordenarse por un juez siempre que, también, se obligue al empleador a pagar un cálculo actuarial. Con todo, la Corte resaltó que, en ninguno de los dos escenarios, las disputas entre los empleadores y las administradoras deben derivar en la ausencia del reconocimiento pensional, máxime cuando está claro que una persona cumplió los requisitos para acceder a su otorgamiento.

La Corporación añadió que la única obligación del empleado es entregar su fuerza de trabajo. Además, aclaró, que una cosa son los requisitos para consolidar el derecho pensional (edad y tiempo de servicio) y otra muy distinta son los mecanismos para financiarlo.

Al abordar el caso concreto, la Corte constató que Fredy Antonio contaba con la edad y el tiempo de servicios para pensionarse por vejez. Además, advirtió que, frente a la inmensa mayoría de los periodos adeudados, se había presentado la figura de la mora patronal. Al tiempo que, frente a un número menor de semanas, se había presentado una omisión en la afiliación. De cualquier manera, tras encontrar que frente a todos estos periodos se estaba adelantando un proceso ejecutivo laboral, dirigido contra el antiguo empleador, la Sala protegió los derechos a la seguridad social y al mínimo vital de Fredy Antonio y le ordenó a Colpensiones incluir en la historia laboral los aportes cuyo pago fue ordenado en la sentencia de 2019. Al mismo tiempo, ordenó reconocer, de manera inmediata, el pago de la pensión de vejez en favor del accionante.

De otra parte, le exigió a Fredy Antonio que continúe con el proceso ejecutivo que inició, con el propósito de que su antiguo empleador cumpla con la obligación contenida en la sentencia de 2019, en lo relativo al pago de los aportes adeudados. E hizo lo mismo con Colpensiones, para que presente ante el juzgado que conoce del referido proceso ejecutivo el valor de lo adeudado por el ex empleador.

Finalmente, exhortó a la administradora de pensiones para que, en casos como este, no imponga cargas excesivas a los actores, especialmente cuando los empleadores o la propia administradora de pensiones han incumplido sus deberes legales relacionados con el pago de las cotizaciones o el cobro oportuno de las mismas.

Sentencia T-200 de 2026
M.P. Miguel Polo Rosero

Corte Constitucional. (22 de julio de 2026). *Las disputas entre empleadores y administradoras de pensiones no pueden impedir el reconocimiento pensional si una persona cumplió los requisitos para acceder a su mesada.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/las-disputas-entre-empleadores-y-administradoras-de-pensiones-no-pueden-impedir-el-reconocimiento-pensional-si-una-persona-cumplio-los-requisitos-para-acceder-a-su-mesada-10503>

Las EPS deben evaluar la salud física y mental de los pacientes para definir la procedencia de cirugías plásticas reconstructivas

La Sala Cuarta de Revisión estudió el caso de una mujer de 37 años a quien en 2021 la EPS Sanitas le practicó una cirugía de manga gástrica para el tratamiento de su obesidad, que le generó una reducción de peso de 37 kilogramos. Como efectos de dicha intervención se produjo en la paciente un exceso de piel en su abdomen, brazos y entrepierna, lo que le generó dolor, irritación, enrojecimiento y sensación de ardor constantes, sumado a problemas relacionales y de percepción de imagen. Por ello, fue diagnosticada con lipodistrofia y depresión.

La accionante acudió en distintas oportunidades a su EPS para que se le practicara una cirugía reconstructiva con el fin de remover los excesos de piel. Sin embargo, a pesar de que su médico ordenó integrar una junta médica interdisciplinaria para estudiar la viabilidad del procedimiento, los comités que estudiaron su caso estuvieron compuestos únicamente por cirujanos plásticos y, en consecuencia, negaron la cirugía sin tener en cuenta los diagnósticos sobre la salud mental de la paciente. Por lo anterior, tuvo que recurrir a una acción de tutela contra la EPS Sanitas con el fin de que se le practicara la cirugía plástica reconstructiva.

La Sala recordó que el derecho a la salud está estrechamente relacionado con la dignidad humana y que su garantía no se limita a proteger la vida en peligro, sino que también busca la recuperación y el mejoramiento de las condiciones de la persona, siempre que sea posible. Además, indicó que debe haber continuidad de los tratamientos y seguimiento integral al estado de salud físico y mental de los pacientes.

También explicó que la jurisprudencia ha precisado que las cirugías plásticas no siempre cumplen una función estética. En efecto, cuando buscan corregir alteraciones físicas que afectan el funcionamiento del cuerpo o que generan afectaciones psicológicas serias, la naturaleza de la intervención es reconstructiva y, por lo tanto, debe ser cubierta por el sistema de salud.

Al estudiar el caso, se encontró que las juntas médicas practicadas no incluyeron todas las especialidades necesarias ni evaluaron de forma articulada el impacto de la lipodistrofia. Aunque la accionante contaba con múltiples valoraciones médicas que documentaban las afectaciones en su salud física y mental, la EPS no realizó una evaluación integral que analizara, de manera conjunta, sus condiciones físicas y el deterioro de su salud mental para decidir sobre la procedencia de la cirugía reconstructiva. A partir de ello, concluyó que la EPS Sanitas no garantizó el derecho a la salud de la accionante, porque no efectuó un diagnóstico integral ni valoró la situación aplicando criterios constitucionales.

Por lo anterior, la Sala protegió los derechos fundamentales a la salud y a la dignidad humana de la accionante, y ordenó a la EPS Sanitas conformar un comité médico interdisciplinario compuesto por profesionales de, al menos, las especialidades de cirugía plástica, nutrición, hematología, psiquiatría, psicología y gastroenterología. Ese comité deberá determinar las afectaciones que el diagnóstico de lipodistrofia causa en la salud física y mental de la tutelante, establecer si la cirugía plástica reconstructiva es procedente y trazar el plan de tratamiento necesario que corresponda.

Corte Constitucional. (14 de julio de 2026): *Las EPS deben evaluar la salud física y mental de los pacientes para definir la procedencia de cirugías plásticas reconstructivas.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/las-eps-deben-evaluar-la-salud-fisica-y-mental-de-los-pacientes-para-definir-la-procedencia-de-cirugias-plasticas-reconstructivas-10497>



Mitradel avanza en la implementación de cámaras corporales para inspectores

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), a través de la Dirección Nacional de Inspección, avanza con el proceso de incorporación de cámaras corporales de alta capacidad para reforzar la transparencia y la confiabilidad de las inspecciones que realizan los oficiales e inspectores de trabajo en todo el país.

Por ello, se realizó una capacitación de instrucción sobre el uso y marco legales, para la implementación de esta tecnología a parte de este personal, que forman parte de las iniciativas que impulsa el Gobierno Nacional, encabezado por el presidente, José Raúl Mulino, bajo la administración de la ministra, Jackeline Muñoz de Cedeño, para modernizar el Estado y brindar mayor transparencia a los procesos de inspección.

Además de capturar fotografías y video, estos dispositivos cuentan con geolocalización en tiempo real y un sistema de alerta SOS, lo que permite mejorar la seguridad del personal durante el desarrollo de sus funciones.

La implementación próxima de esta tecnología está respaldada por el Decreto Ejecutivo N° 4 emitido el 19 de marzo de 2025, que faculta a los inspectores de trabajo y oficiales de seguridad ocupacional, adscritos a la Dirección de Inspección de Trabajo del Mitradel, a grabar las inspecciones que realicen dentro de sus funciones.

Como parte del procedimiento de inspección, los inspectores deberán informar previamente a los comerciantes que, de conformidad con la normativa vigente, se encuentran facultados para realizar la grabación audiovisual de la diligencia, con el propósito de garantizar la objetividad, transparencia y correcta documentación del proceso.

Asimismo, deberán hacer de conocimiento que el material audiovisual obtenido estará sujeto a las disposiciones de la Ley 81 de 26 de marzo de 2019 sobre Protección de Datos Personales, vigente desde el 29 de marzo de 2021, y su reglamentación contenida en el Decreto Ejecutivo 285 de 28 de mayo de 2021.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (13 de julio de 2026). *Mitradel avanza en la implementación de cámaras corporales para inspectores.* <https://www.mitradel.gob.pa/mitradel-avanza-en-la-implementacion-de-camaras-corporales-para-inspectores/>

Avanza planificación técnica para definir la hoja de ruta de la Comisión de Educación Sindical

Con el objetivo de garantizar una gestión eficiente e integral de los recursos destinados a la formación laboral, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), desarrolló en un ambiente de diálogo y concertación, la reunión de la Comisión de Educación Sindical (CES).

Durante este encuentro, se abordaron temas inherentes a la planificación técnica para definir la hoja de ruta que orientará las acciones de formación sindical y el uso eficiente e integral de los recursos destinados al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, también se estableció el calendario oficial de las reuniones ordinarias, entre otros asuntos prioritarios para el desarrollo de la agenda de la Comisión.

La sesión fue presidida por el viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, Luis Tuñón, en su calidad de presidente de la CES, mientras que la directora técnica del IPEL, Mgtr. Charline Herrera, participó como secretaria técnica. Asimismo, asistieron el director administrativo del MITRADEL, Mgtr. Jean Del CID; la directora general del INADEH, Licda. Yajaira Pitti, como técnicos expertos del Órgano Ejecutivo; y representantes de las organizaciones sindicales Juan Samaniego, del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), y Alexis Pineda Solís, de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI).

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (4 de agosto de 2026). *Avanza planificación técnica para definir la hoja de ruta de la Comisión de Educación Sindical*. <https://www.mitradel.gob.pa/avanza-planificacion-tecnica-para-definir-la-hoja-de-ruta-de-la-comision-de-educacion-sindical/>



Movilidad humana y trabajo decente: organizaciones sindicales fortalecen herramientas para la inclusión laboral en Uruguay

Las organizaciones sindicales desempeñan un papel clave en la promoción de mercados laborales inclusivos y en la defensa de los derechos de las personas migrantes y refugiadas. Con ese propósito, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) realizaron un taller dirigido a representantes sindicales para fortalecer capacidades que contribuyan a promover la inclusión laboral y el acceso a derechos de las personas migrantes y refugiadas.

La actividad, desarrollada en la sede del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), reunió a más de 20 representantes de organizaciones sindicales y respondió a una invitación de la Comisión de Migrantes del PIT-CNT, que impulsa la integración de personas extranjeras en el mundo del trabajo y promueve el acceso a sus derechos laborales desde la acción sindical.

Durante la jornada se abordaron los principales desafíos que enfrentan las personas refugiadas, solicitantes de asilo y migrantes para acceder, permanecer y desarrollarse en el empleo. A través de presentaciones y espacios participativos se compartieron conocimientos, experiencias y recursos sobre movilidad humana, interculturalidad e inclusión laboral. Asimismo, el PIT-CNT aportó una perspectiva centrada en la importancia de incorporar el enfoque étnico-racial en el abordaje de estas temáticas.

Las organizaciones sindicales desempeñan un papel esencial en este tema, por lo que fortalecer sus

capacidades para acompañar a las personas migrantes y refugiadas contribuye a facilitar su integración laboral y a promover el ejercicio efectivo de sus derechos, en línea con un enfoque basado en los derechos humanos y el diálogo social.

La jornada contó con la participación de Inara Ubal Montañez (ACNUR), Claudia Cáceres (OIM) y Valentina Martínez Maqueira (OIT), quienes compartieron conocimientos y experiencias desde sus respectivas áreas de especialización para abordar la movilidad humana desde una perspectiva de derechos.

La actividad reafirmó el compromiso de ACNUR, OIM y OIT de continuar trabajando conjuntamente con las organizaciones sindicales para promover una gobernanza de la migración laboral basada en los derechos, fortalecer el diálogo social y avanzar hacia mercados laborales más inclusivos y con trabajo decente para todas las personas.

Organización internacional del Trabajo. (20 de julio de 2026). *Movilidad humana y trabajo decente: organizaciones sindicales fortalecen herramientas para la inclusión laboral en Uruguay*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/movilidad-humana-y-trabajo-decente-organizaciones-sindicales-fortalecen>

Araya presentó en Florida los alcances de la Ley de Empleo Integral

En diálogo con medios de comunicación locales, Araya destacó que la nueva normativa busca ampliar el acceso a las herramientas de promoción del empleo en todo el país y revertir la fuerte concentración territorial que registró la legislación anterior.

"Uno de los grandes objetivos que tenemos es que la ley llegue a los distintos departamentos del país", afirmó, al señalar que cerca del 80 % de las contrataciones realizadas bajo el régimen anterior se concentraron en Montevideo y Canelones, mientras que nueve de cada diez empresas que utilizaron esos beneficios estaban radicadas en la capital.

En ese sentido, explicó que la Dirección Nacional de Empleo inició en Florida una nueva etapa de difusión de la Ley de Empleo Integral, actualmente en proceso de reglamentación, con la expectativa de que entre en funcionamiento en los próximos meses y pueda ser conocida y utilizada por empresas y trabajadores de todo el territorio nacional.

Araya recordó que el núcleo de la Ley N.º 20.506 incorpora subsidios a la contratación dirigidos a colectivos que enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral, entre ellos jóvenes, personas mayores de 45 años, afrodescendientes, personas trans, personas con discapacidad, padres y madres de personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar y personas recientemente liberadas del sistema penitenciario.

Los subsidios, explicó, podrán representar entre el 25 % y el 80 % del salario, según las características de cada situación. La normativa también incorpora incentivos para emprendimientos liderados por integrantes de estos colectivos, beneficios para la formación continua y mecanismos de certificación de competencias laborales.

Durante la jornada, representantes de los distintos sectores plantearon su preocupación por la generación de empleo de calidad y por las dificultades que enfrentan muchas empresas para encontrar trabajadores con las capacidades que demanda el mercado.

Sobre este punto, Araya señaló que el MTSS prevé acompañar las inserciones laborales que se concreten mediante la nueva ley con equipos de seguimiento, con el objetivo de favorecer la permanencia de las personas en sus puestos de trabajo una vez finalizado el período de subsidio.

Asimismo, destacó que uno de los principales énfasis de la nueva normativa está puesto en las micro y pequeñas empresas, especialmente relevantes para el empleo en el interior del país.

En ese marco, indicó que las microempresas que actualmente no cuentan con personal dependiente podrán acceder por primera vez a los beneficios de la ley para contratar a su primer trabajador. Además, las pequeñas empresas —de hasta 20 trabajadores— podrán extender los subsidios a la contratación por un plazo de hasta 18 meses.

El director nacional de Empleo sostuvo que estas medidas buscan fortalecer el empleo decente en el interior y facilitar que las empresas de menor porte puedan incorporar trabajadores mediante instrumentos más accesibles.

Araya recordó que la Ley de Empleo Integral fue elaborada a partir de un amplio proceso de diálogo social desarrollado durante 2025, que incluyó 25 instancias de intercambio en todo el país con representantes de trabajadores, empleadores y organizaciones sociales. En ese contexto, señaló que el desafío de esta nueva etapa será acercar la herramienta a los territorios y acompañar su implementación para que sus beneficios alcancen efectivamente a quienes más los necesitan.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de julio de 2026). *Araya presentó en Florida los alcances de la Ley de Empleo Integral*. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/araya-presento-florida-alcances-ley-empleo-integral>



Ministro Tomás Rau destaca que Ley de Reconstrucción Nacional permitirá mayor inversión, crecimiento y empleos

El ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, afirmó que el Gobierno tiene como prioridad aumentar la empleabilidad, según señaló durante su intervención en el 30° encuentro empresarial “30ee: Decodificando el Futuro”, organizado por la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso (CRCP).

“Estamos trabajando a toda máquina para poder tener una agenda laboral que permita que las inversiones se transformen en empleos”, señaló el secretario de Estado, en el encuentro que fue inaugurado por el Presidente de la República, José Antonio Kast, en el Salón Pacífico de Enjoy Viña del Mar.

En ese sentido destacó que “ayer tuvimos una jornada importante con la aprobación de la Ley de Reconstrucción Nacional, que tiene una serie de medidas que van a estimular la inversión y el crecimiento, que al final se transforman en empleos”.

Señaló que la desocupación lleva 42 meses con un 8,6% promedio, que en el último informe del INE alcanzó 9,4% (10,4% en mujeres) y son 980 mil personas desempleadas. Se crearon 114 mil empleos informales, pero se destruyeron 32 mil formales. En la región de Valparaíso superó los dos dígitos,

llegando a 10,4% y el femenino a 11,4%.

Esto se debe, explicó, en gran parte al alza de los costos laborales y que seguirán en los próximos años, con la rebaja de la jornada laboral (de 42 a 40 horas en 2028) y el alza de la cotización previsional. “No me gusta echarle la culpa al empedrado. Hay que reconocer el empedrado, pero hay que cambiarlo, hay que pavimentarlo”, afirmó Rau.

Añadió que durante la actual gestión se han aprobado una cifra récord de inversión, por lo que “tenemos que avanzar ahora en una agenda laboral que haga que esas inversiones se transformen en empleo, que vuelvan las certezas jurídicas”.

En ese sentido, destacó que durante la actual administración se han aprobado cuatro leyes, la DT ha emitido 12 dictámenes, se encuentran en tramitación ocho proyectos de ley y están elaborando seis reglamentos y cuatro iniciativas legales.

Relevó el avance del proyecto de Sala Cuna Universal, que termina con una discriminación que ya data de 1917, ya que obliga de proveer del beneficio cuando se contratan 20 o más mujeres. Dijo que la iniciativa que se encuentra en la Comisión de Hacienda del Senado fomenta la empleabilidad femenina: “Nosotros tenemos que avanzar en el proyecto de Sala Cuna y pido el apoyo de todos. El Congreso puede ser muy friccionado, siempre hay cosas que no nos gustan, pero creo que hay que enfocarnos en lo relevante, dejar de lado el ruido”, afirmó.

Subsidio a la Contratación

Respecto a las medidas a corto plazo, hizo un llamado a los empleadores a ocupar el Subsidio a la Contratación de Sence, enfatizando que “hemos lanzado una línea de activación laboral en el Modo Empleo, que son 25.000 subsidios a la contratación. Al día de ayer teníamos ya 12.500 postulaciones, con mayor proporción de mujeres”.

Sobre el Sence informó que se está trabajando en el cambio del reglamento que data de hace 40 años; está en implementación la Plataforma 360 para habilitación e Intermediación Laboral, se están haciendo cambios a la Franquicia Tributaria; en octubre entra en vigencia el Subsidio Unificado al Empleo (SUE) y se ha puesto el foco en la reconversión digital, en conjunto con Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

“Tenemos que seguir trabajando, no sólo obviamente en una agenda laboral potente que habilite que estas inversiones y este crecimiento económico se materialicen en empleo, sino que también necesitamos fijarnos en el futuro”, destacó.

Luego de su intervención, el ministro Tomás Rau se trasladó hasta el Congreso Nacional, donde asistió a la sesión de la Comisión de Hacienda del Senado, donde sigue la discusión del proyecto de ley de Sala Cuna Universal.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (5 de agosto de 2026). *Ministro Tomás Rau destaca que Ley de Reconstrucción Nacional permitirá mayor inversión, crecimiento y empleos.* <https://www.mintrab.gob.cl/ministro-tomas-rau-destaca-que-ley-de-reconstruccion-nacional-permitira-mayor-inversion-crecimiento-y-empleos/>

Ministro Tomás Rau sobre cambios en el cálculo de la ley de 40 horas: “La jornada laboral no se toca”

El ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, fue enfático al señalar que la jornada laboral en el país no va a cambiar y se mantendrá la rebaja de la Ley de 40 horas, según afirmó en entrevista con Tele13 Radio.

“La jornada no se toca, se amplía el ciclo de cálculo”, señaló el secretario de Estado, quien añadió que “obviamente tenemos que velar porque ese promedio sea armónico”.

El titular de Trabajo explicó que “lo que nosotros vamos a hacer, no es aumentar a 52 horas la jornada, por ningún motivo. De hecho, nosotros honramos la reducción de 44 a 42 este 26 de abril pasado”.

La autoridad agregó que lo que “nosotros estamos planteando, y de hecho lo vamos a presentar esta semana, es una ampliación de este ciclo de cálculo, pero manteniendo la jornada. Es decir, ahora estamos en 42 horas”.

Hoy la jornada puede organizarse en ciclos de hasta 4 semanas. Ante esto, el ministro explicó que la ampliación del cálculo que se está pensando en proponer es de “más o menos en el promedio de la OCDE, que está entre 15 y 16 semanas, como régimen general, y en ciertos sectores como el turismo, gastronómico, ampliarlo más, incluso 52 semanas”.

El ministro Rau sostuvo que haremos “todos los cambios que podamos hacer para que las empresas se puedan adaptar mejor en esta crisis laboral autoinferida. Tenemos que permitir esta adaptabilidad para poder sortear esta crisis”.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (13 de julio de 2026). *Ministro Tomás Rau sobre cambios en el cálculo de la ley de 40 horas: “La jornada laboral no se toca”*. <https://www.mintrab.gob.cl/ministro-tomas-rau-sobre-cambios-en-el-calculo-de-la-ley-de-40-horas-la-jornada-laboral-no-se-toca/>



Las normas relativas a las dietas y los subsidios para comidas se aplicarán ahora a todas las empresas.

Las disposiciones del Decreto N° 12.712/2025, que regula el uso de los vales de alimentación (VA) y los vales de comida (VR) en Brasil, se aplican a todas las empresas que otorgan estos beneficios, independientemente de si están o no inscritas en el Programa de Alimentación del Trabajador (PAT). La medida establece parámetros uniformes para el funcionamiento de los beneficios, con el fin de garantizar el cumplimiento de la finalidad legal del subsidio alimentario, así como regular las relaciones entre los trabajadores, las empresas contratantes, los establecimientos comerciales y demás agentes involucrados.

La normativa amplía el alcance de la ley al abarcar toda la cadena operativa de los beneficios alimentarios, incluyendo a las empresas emisoras, las entidades acreditadoras y demás agentes involucrados. Por lo tanto, sus disposiciones no se limitan a las empresas registradas en el PAT (Programa de Alimentos para Trabajadores), sino que se extienden a todas las operaciones relacionadas con los subsidios para alimentación y comidas regidas por la Ley N° 14.442/2022.

La interpretación jurídica de la Administración Pública Federal es que el decreto se aplica a la naturaleza del beneficio alimentario y a su implementación, y no a la adhesión de la empresa al Programa de Alimentos para Trabajadores (PAT). Por lo tanto, todas las empresas que otorgan u operan vales de alimentos y cupones de comida están sujetas a las mismas normas, incluso si el beneficio se ofrece fuera del ámbito del programa.

El decreto establece la adopción de normas claras, uniformes y equitativas para los involucrados, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la finalidad legal de las asignaciones para alimentación y comidas, destinadas a la compra de alimentos y comidas por parte de los trabajadores.

En este contexto, la segregación de los saldos de los trabajadores en categorías distintas, como «Asistencia PAT» y «Asistencia CLT», con el fin de aplicar tarifas diferenciadas o establecer plazos distintos para la liquidación de transacciones con establecimientos comerciales, constituye una práctica incompatible con la normativa. Dicha conducta crea distinciones indebidas entre beneficiarios y establecimientos acreditados, en contravención de los principios de igualdad e interoperabilidad previstos en el decreto.

La normativa también establece parámetros objetivos para las condiciones comerciales. El tipo de descuento para comerciantes (MDR) aplicado a las transacciones realizadas en restaurantes, supermercados y otros establecimientos acreditados está limitado al 3,6 %, y el plazo máximo para la liquidación financiera de las operaciones es de 15 días consecutivos. Estas normas se aplican por igual a los vales de comida y a los cupones de comidas.

Además, el decreto prohíbe el cobro de cualquier tarifa adicional a los establecimientos comerciales, como cuotas de membresía, cuotas anuales u otros cargos que dificulten la obtención de los beneficios. También se prohíben prácticas como reembolsos, descuentos o cualquier ventaja financiera indirecta otorgada a las empresas contratantes por la prestación de servicios.

La normativa recalca que los fondos destinados a la asistencia alimentaria y los vales de comida deben utilizarse exclusivamente para la compra de alimentos y comidas. El uso de estos recursos para pagar servicios o beneficios ajenos a su finalidad, como membresías de gimnasios, programas de reembolso u otras ventajas no relacionadas con la alimentación, especialmente cuando se financian mediante cargos adicionales aplicados a establecimientos comerciales, constituye un uso indebido y una práctica prohibida por la ley.

El incumplimiento de lo dispuesto en el Decreto N° 12.712/2025 sujeta a los operadores, empresas contratistas y establecimientos comerciales a las sanciones administrativas previstas en la legislación. Las multas oscilan entre R\$ 5.000 y R\$ 50.000 y pueden duplicarse en casos de reincidencia u obstrucción a la inspección.

Además de las sanciones económicas, las empresas que incumplan la normativa podrán perder el acceso a los beneficios fiscales y administrativos previstos en la legislación, cuando corresponda, como los relacionados con el Programa de Alimentación del Trabajador (PAT) y la deducción de gastos de alimentación del Impuesto sobre la Renta de las Sociedades (IRPJ). Las sanciones se aplican a todos los agentes sujetos al decreto, independientemente de su participación en el PAT.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (22 de julio de 2026). Las normas relativas a las dietas y los subsidios para comidas se aplicarán ahora a todas las empresas. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt->

br/noticias-e-conteudo/2026/julho/regras-do-auxilio-alimentacao-e-do-auxilio-refeicao-passam-a-valer-para-todas-as-empresas

El Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) publica la Ordenanza N° 1.316, que regula el trabajo en el comercio durante los días festivos y establece que el funcionamiento del comercio en general en esos días dependerá de la autorización a través de un Convenio Colectivo.

Con publicación prevista para este miércoles (22), la norma define excepciones para las actividades enumeradas en el propio acto normativo, que pueden operar durante los días festivos, tales como panaderías, farmacias, floristerías, peluquerías y salones de belleza, gasolineras, comercio de GLP (gas), empresas de alquiler, hoteles, restaurantes, bares y establecimientos similares, locales de ocio, mercados callejeros, lavanderías, funerarias y otros servicios previstos en la Ordenanza.

En ausencia de un sindicato que represente a la categoría profesional o económica, el Convenio Colectivo podrá firmarse con la federación o confederación correspondiente.

El reglamento aclara además que la norma se aplica exclusivamente a los días festivos. El funcionamiento de los negocios los domingos sigue rigiéndose por la Ley n.º 10.101, del 19 de diciembre de 2000.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (21 de julio de 2026). Portaria regulamenta o trabalho no comércio durante os feriados. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/julho/portaria-regulamenta-o-trabalho-no-comercio-durante-os-feriados>



México concluye la investigación sobre Minera Peñasquito, S.A. de C.V., en el marco del MLRR del T-MEC.

El Gobierno de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a cargo de Marath Bolaños López, concluyó exitosamente la investigación sobre la presunta denegación de derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en Minera Peñasquito, S.A. de C.V. (Peñasquito), ubicada en Mazapil, Zacatecas. Lo anterior, en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR) del Anexo 31-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

En los resultados de la investigación realizada por la STPS, que el Gobierno de México compartió con el Gobierno de Estados Unidos el 28 de julio de 2026, respecto a la presunta discriminación antisindical consistente en despidos injustificados de tres personas trabajadoras, derivados de su actividad y/o preferencia sindical, se identificó lo siguiente:

Primer trabajador: la STPS identificó que, al momento de ser despedido, relacionado con la avería de un equipo de trabajo, esta persona se encontraba participando en un proceso como candidato para ocupar el cargo de secretario general local. Asimismo, se identificó que, luego del despido, la persona trabajadora fue nombrado por el sindicato titular y ejerció efectivamente como delegado especial y comisionado en la revisión del contrato colectivo de trabajo (CCT).

Segundo trabajador: la STPS identificó que, al momento de su despido, relacionado con la sustracción de un material de trabajo, no desempeñaba cargo alguno dentro del comité sindical ni formaba parte de

alguna comisión sindical.

Tercer trabajador: la STPS identificó que, al momento de su despido, relacionado con una acusación por presunto acoso sexual, formaba parte de la Comisión Revisora del CCT 2024. Asimismo, la STPS identificó que, luego de la separación laboral, el extrabajador continuó participando como integrante de la comisión revisora en el cargo que le fue designado por el sindicato titular.

Durante el periodo de 45 días de investigación y en coordinación y bajo el monitoreo directo de la STPS, Peñasquito implementó las siguientes acciones orientadas a reforzar el respeto, protección y garantía de los derechos colectivos de las personas trabajadoras en este centro de trabajo:

La suscripción, publicación y difusión de una Carta de Neutralidad en asuntos sindicales y un documento que define los Lineamientos de Conducta por parte del personal de la empresa.

La publicación de un mecanismo formal, claro y confidencial de denuncia, desarrollado en coordinación con la STPS, que incluye formatos físicos en áreas de mayor tránsito de la planta para reportar posibles violaciones laborales sin temor a represalias.

La suscripción de una carta compromiso, en la que Peñasquito se obliga a entregar copias de la Carta de Neutralidad y de los Lineamientos de Conducta a la totalidad de las personas trabajadoras, capacitarlas sobre su contenido y brindar todas las facilidades necesarias para que la STPS imparta capacitaciones en materia de libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.

Además de lo anterior, la STPS coordinará mesas de diálogo entre la empresa y el sindicato titular, con el objetivo de llegar a un acuerdo sobre el primer y segundo trabajador.

En consecuencia y derivado de las conversaciones entre los gobiernos de México y Estados Unidos al respecto de este caso, las medidas aquí enunciadas formarán parte de un Plan de Reparación acordado conjuntamente.

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

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (06 de agosto de 2026). *México concluye la investigación sobre Minera Peñasquito, S.A. de C.V., en el marco del MLRR del T-MEC.* <https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-concluye-la-investigacion-sobre-minera-penasquito-s-a-de-c-v-en-el-marco-del-mlrr-del-t-mec?idiom=es>

Cada vez más personas trabajadoras de plataformas digitales acceden a la protección integral de la seguridad social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informa que la reforma laboral para personas trabajadoras de plataformas digitales continúa dando resultados. A seis meses de su entrada en vigor formal, cada vez más personas acceden a la protección integral de la seguridad social, sin perder la flexibilidad que caracteriza a este modelo de trabajo.

Al cierre de junio de 2026, 237 mil 627 personas trabajadoras superaron el umbral de ingreso neto mensual establecido en la ley y cuentan con acceso a la cobertura integral que brinda el Instituto

Mexicano del Seguro Social (IMSS). Esta cifra representa un incremento de 98 mil 627 personas respecto a enero de este año, cuando 139 mil personas habían alcanzado dicho umbral.

Asimismo, durante junio, 1 millón 663 mil 147 personas estuvieron registradas como beneficiarias del seguro por riesgos de trabajo, lo que garantiza protección en caso de accidentes derivados de la actividad que realizan mediante plataformas digitales.

Estos resultados reflejan el avance de una reforma que reconoce derechos laborales sin modificar la flexibilidad con la que las personas trabajadoras organizan su actividad. Quienes superan el umbral previsto en la legislación cuentan con acceso a servicios médicos, incapacidades, protección por riesgos de trabajo, guarderías, pensión y demás prestaciones de la seguridad social.

A casi un año del inicio de la prueba piloto y a seis meses de la entrada en vigor formal de la reforma, los resultados muestran que el nuevo modelo de protección laboral avanza de manera sólida y beneficia a un número cada vez mayor de personas trabajadoras.

Con estas acciones, el Gobierno de México, a través de la STPS, reafirma su compromiso de seguir construyendo la Primavera Laboral, ampliando el acceso al trabajo digno y garantizando que los derechos laborales lleguen a todas y todos, sin importar la modalidad en la que desempeñen su actividad.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (08 de julio de 2026). *Cada vez más personas trabajadoras de plataformas digitales acceden a la protección integral de la seguridad social.* <https://www.gob.mx/stps/prensa/cada-vez-mas-personas-trabajadoras-de-plataformas-digitales-acceden-a-la-proteccion-integral-de-la-seguridad-social?idiom=es>



Juan Sheput: “Estoy dispuesto a ir a las universidades para explicar la importancia de la formalidad a los jóvenes”

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput, expresó su disposición de acudir a las universidades del país para dialogar directamente con los jóvenes y explicarles por qué acceder a un empleo formal es fundamental para proteger su presente y construir un futuro con mayor seguridad.

Durante una entrevista en el programa Política y Poder, de Best TV, el titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) advirtió que miles de jóvenes empiezan su trayectoria laboral en condiciones de informalidad, sin cobertura de salud, beneficios laborales ni aportes para una futura pensión.

“Hay que dirigirse a los jóvenes. Estoy dispuesto a ir a las universidades y decirles que tenemos que hacer algo en cuanto a la formalidad laboral y la importancia del ahorro previsional, pues, si no piensan ahora en su futuro, esto va a ser una bomba de tiempo”, manifestó.

Sheput sostuvo que la formalización debe ser explicada de manera clara y cercana, para que las nuevas generaciones comprendan que no se limita al cumplimiento de una obligación administrativa. Significa acceder a derechos y beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, atención en salud y protección previsional.

En ese sentido, señaló que el país necesita acercar el Ministerio de Trabajo a los jóvenes y promover una nueva cultura de la formalidad que les permita tomar decisiones informadas desde el inicio de su vida laboral.

Fortalecimiento de las MYPE

El ministro afirmó que la reducción de la informalidad también requiere fortalecer a las micro y pequeñas empresas, mejorando su productividad y reduciendo los costos que dificultan su crecimiento y su incorporación a la economía formal.

Advirtió que muchas MYPE deben asumir gastos adicionales como consecuencia de la inseguridad y las extorsiones, pese a que cumplen con el pago de sus impuestos y deberían recibir protección del Estado.

“Actualmente, las MYPE tienen que asumir el costo de la inseguridad a través de los pagos que hacen por las extorsiones. No debería suceder que, pagando sus impuestos para recibir seguridad por parte del Estado, tengan que gastar en vigilancia particular”, indicó.

Incremento de la remuneración mínima

Sobre el anuncio presidencial de elevar la remuneración mínima a S/ 1 300, el ministro precisó que se trata de una meta política trazada por el Gobierno y que su discusión se desarrollará conforme a ley en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE).

“Cuando se da una decisión política, a los ministros nos corresponde sacarla adelante (...). Ya hay un horizonte. Tenemos que llegar a esa meta. Es un objetivo planteado por la presidenta. Se va a cumplir de todas maneras, pero tenemos que cumplir también con lo que nos dice la ley”, señaló el ministro.

Sheput remarcó que la política laboral del Gobierno buscará integrar el respeto de los derechos de los trabajadores con el fortalecimiento de las empresas y la generación de más oportunidades de empleo formal, especialmente para los jóvenes.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2 de agosto de 2026). *Juan Sheput: “Estoy dispuesto a ir a las universidades para explicar la importancia de la formalidad a los jóvenes”*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1425108-juan-sheput-estoy-dispuesto-a-ir-a-las-universidades-para-explicar-la-importancia-de-la-formalidad-a-los-jovenes>

Nuevo informe de OIT analiza oportunidades y desafíos para avanzar hacia una transición justa en Paraguay

Paraguay dispone de importantes oportunidades para avanzar hacia una transición justa que combine sostenibilidad ambiental, crecimiento económico y trabajo decente. Para aprovechar plenamente ese potencial será necesario fortalecer la articulación de políticas públicas, promover el diálogo social tripartito, impulsar la formación de nuevas competencias e incrementar las inversiones en sectores estratégicos.

Estas son algunas de las principales conclusiones del informe técnico "Reflexiones sobre una transición justa y medioambientalmente sostenible en el mercado laboral de Paraguay", publicado por la Oficina de

la OIT para el Cono Sur de América Latina como parte de su serie de Informes Técnicos. El estudio analiza el marco normativo e institucional del país, identifica oportunidades para la creación de empleos verdes y revisa experiencias desarrolladas en Argentina, Chile y Colombia que pueden servir como referencia para el contexto paraguayo.

El documento señala que Paraguay dispone de una base favorable para avanzar en esta agenda, sustentada en políticas como el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional de Empleo, la Política Ambiental Nacional, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático y la Política Energética Nacional, entre otros instrumentos que incorporan objetivos de sostenibilidad ambiental, inclusión social y desarrollo productivo.

También, reconoce que la implementación de una transición justa enfrenta desafíos importantes, entre ellos la elevada informalidad laboral, la necesidad de fortalecer la coordinación entre instituciones, ampliar la inversión pública y privada, desarrollar capacidades técnicas y consolidar mecanismos de diálogo social que permitan anticipar los cambios en el mercado laboral.

Sectores con mayor potencial. El informe identifica cuatro sectores que podrían desempeñar un papel estratégico en la generación de empleos verdes y en la transformación productiva del país: la industria de la madera y la gestión forestal sostenible; las energías renovables; la gestión de residuos y el reciclaje; y el transporte sostenible.

Según el estudio, estos sectores presentan oportunidades para diversificar la economía, mejorar la competitividad, promover la formalización laboral y contribuir simultáneamente a la mitigación de la degradación ambiental. Para ello será necesario acompañar los procesos de transformación con políticas de empleo, formación profesional, protección social y diálogo social.

El documento destaca además que Paraguay puede aprovechar ventajas comparativas relevantes, como su importante disponibilidad de energía renovable, el potencial de desarrollo de la industria forestal sostenible, el crecimiento de la economía circular y las oportunidades asociadas a la movilidad eléctrica y la diversificación energética.

Aprendizajes para la región. Como parte del análisis, el informe sistematiza experiencias de transición justa desarrolladas en Argentina, Colombia y Chile, identificando buenas prácticas relacionadas con la gobernanza tripartita, la anticipación de las necesidades de competencias laborales, la planificación sectorial, la certificación de competencias, la territorialización de las políticas y la movilización de recursos para apoyar la transformación productiva.

Estas experiencias muestran que las transiciones exitosas requieren una estrecha coordinación entre gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con el sector académico y otros actores sociales, para garantizar que la transformación hacia economías más sostenibles genere nuevas oportunidades de empleo de calidad.

Recomendaciones para avanzar. Entre sus principales recomendaciones, la publicación propone avanzar con una hoja de ruta nacional de transición justa con gobernanza tripartita, fortalecer el marco normativo e institucional, ampliar el diálogo social, armonizar conceptos entre actores y priorizar un enfoque sectorial y territorial. También plantea anticipar la demanda de habilidades y competencias laborales, promover la formalización del empleo verde, crear incentivos para empresas sostenibles, movilizar recursos internos y externos, y fortalecer servicios de desarrollo empresarial orientados a la sostenibilidad.

La publicación forma parte de la serie Informes Técnicos de la OIT para el Cono Sur, cuyo propósito es aportar evidencia y recomendaciones para fortalecer las políticas públicas y el diálogo social en torno a los principales desafíos del mundo del trabajo en la región.

Organización Internacional del Trabajo. (21 de julio de 2026). Nuevo informe de OIT analiza oportunidades y desafíos para avanzar hacia una transición justa en Paraguay. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/nuevo-informe-de-oit-analiza-oportunidades-y-desafios-para-avanzar-hacia>

Consejo Consultivo Tripartito abordó agenda enfocada en la protección del ingreso de los trabajadores

La ministra de Trabajo, Mónica Recalde, encabezó este jueves una reunión del Consejo Consultivo Tripartito, en la que se analizó una agenda orientada a fortalecer la protección del ingreso de los trabajadores y promover empleos de calidad en el país.

Durante el encuentro, el Ministerio de Trabajo presentó un análisis preliminar sobre los distintos conceptos indexados al salario mínimo y su utilización como referencia para tasas, aranceles, multas y otros valores. El objetivo es impulsar un debate a profundidad sobre la posibilidad de desvincular el salario mínimo como unidad de medida en ámbitos ajenos a la remuneración, dando continuidad al proceso de diálogo iniciado en el seno del Consejo Nacional del Salario Mínimo (Conasam).

Asimismo, el Consejo incorporó a su agenda el análisis de otras propuestas relacionadas con la protección de los ingresos de los trabajadores.

Otro de los temas abordados fue el impulso conjunto de una campaña nacional de salud y seguridad ocupacional, dirigida especialmente a los sectores con mayor exposición a riesgos laborales.

Participaron de la reunión, además de autoridades del Ministerio de Trabajo, representantes del Ministerio de Economía y Finanzas, del Ministerio de Industria y Comercio, de organizaciones sindicales y de gremios de empleadores. Al término del encuentro, las partes acordaron dar continuidad al diálogo para avanzar en políticas que contribuyan al fortalecimiento del empleo formal, la protección de los trabajadores y el desarrollo productivo del país.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (16 de julio de 2026). *Consejo Consultivo Tripartito abordó agenda enfocada en la protección del ingreso de los trabajadores*. <https://www.mtess.gov.py/?p=36448>



Más de 180 dirigentes sindicales de las Américas se reúnen en República Dominicana para fortalecer el diálogo social y el trabajo decente

Más de 180 dirigentes y dirigentas sindicales de 24 países de las Américas participan esta semana en Santo Domingo en la Reunión del Comité Ejecutivo Regional de UNI Américas, uno de los principales espacios de coordinación del movimiento sindical del continente para los sectores de servicios.

La apertura del encuentro contó con la participación del Ministro de Trabajo de la República Dominicana, Eddy Olivares, junto a autoridades sindicales nacionales e internacionales, reafirmando el compromiso del país con la promoción del diálogo social, el trabajo decente y el respeto de los derechos laborales.

Durante la ceremonia inaugural también se realizó la firma de un Memorándum de Entendimiento entre el Ministerio de Trabajo y UNI Américas, orientado a fortalecer el diálogo social, impulsar políticas de trabajo decente y promover la protección de los derechos laborales en el sector de servicios de la República Dominicana.

Para Héctor Daer, Presidente de UNI Américas, este acuerdo representa un paso concreto para fortalecer las relaciones laborales en la región. "La negociación colectiva sigue siendo la herramienta más poderosa para construir sociedades más justas, reducir las desigualdades y garantizar que el crecimiento económico se traduzca en mejores condiciones de vida para las y los trabajadores. Para ello necesitamos sindicatos fuertes, representativos y con capacidad de diálogo. La firma de este Memorándum de Entendimiento demuestra que el diálogo social es el camino para alcanzar soluciones duraderas y constituye un ejemplo de buenas prácticas que esperamos inspire a otros países de las Américas."

El Ministro de Trabajo sostuvo que la firma del Memorándum refleja que el crecimiento económico solo adquiere su verdadero sentido cuando se traduce en empleos dignos, relaciones laborales justas, ambientes de trabajo seguros y oportunidades para todas las personas, sin discriminación ni exclusión. Se trata de una visión compartida por Uni Américas y el Ministerio de Trabajo.

"El acuerdo que hoy firmamos establece una agenda de cooperación amplia y moderna, la cual nos permitirá desarrollar iniciativas conjuntas para promover el cumplimiento de los derechos laborales, fortalecer el diálogo social, impulsar la seguridad y salud en el trabajo, fomentar la igualdad de oportunidades, ampliar la formación de trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales, y avanzar en la erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de cualquier forma de explotación laboral", manifestó Olivares.

Por su parte, Marcio Monzane, Secretario Regional de UNI Américas, señaló que el encuentro representa una oportunidad para fortalecer la cooperación entre organizaciones sindicales y gobiernos frente a los desafíos que enfrenta el mundo del trabajo, incluyendo la transformación digital, la inteligencia artificial, la defensa de la democracia y la ampliación de los derechos de las y los trabajadores.

Durante dos jornadas de trabajo, representantes sindicales de toda la región debatirán sobre el contexto político y económico de las Américas, las estrategias para enfrentar los nuevos desafíos laborales, las experiencias exitosas de organización sindical y negociación colectiva, el impacto de las empresas multinacionales, la transición justa y el fortalecimiento de la cooperación regional.

La realización de este encuentro internacional consolida a la República Dominicana como un espacio de referencia para el diálogo social en las Américas y refleja el compromiso compartido entre las instituciones públicas y el movimiento sindical para avanzar hacia sociedades más justas, inclusivas y con trabajo decente para todas las personas.

Ministerio de Trabajo. (7 de agosto de 2026). *Más de 180 dirigentes sindicales de las Américas se reúnen en República Dominicana para fortalecer el diálogo social y el trabajo decente.* <https://mt.gob.do/mas-de-180-dirigentes-sindicales-de-las-americas-se-reunen-en-republica-dominicana-para-fortalecer-el-dialogo-social-y-el-trabajo-decente/>



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

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

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

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

Nuevo Decreto 164 amplía la autonomía salarial de las empresas estatales

El Decreto 164 De la organización del sistema salarial en el sector empresarial estatal y sus normas complementarias –publicado en la Gaceta Oficial de la República en su edición ordinaria número 63– redefine la organización salarial en el sistema empresarial estatal cubano, al conferir a las entidades mayores facultades para decidir cómo remunerar a sus trabajadores, siempre en correspondencia con sus resultados económicos y financieros y mediante procesos de negociación con la organización sindical.

La disposición, presentada este viernes por el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Otamendiz Campos, sustituye al Decreto 138 de 2025 y forma parte de las transformaciones económicas y sociales que impulsa el país para fortalecer el papel de la empresa estatal socialista como pilar fundamental de la economía nacional.

Más autonomía para una empresa estatal más eficiente

Uno de los principales cambios que introduce el Decreto 164 es la ampliación de la autonomía empresarial en materia de organización salarial y gestión de los recursos humanos.

La norma elimina la autorización previa que exigían disposiciones anteriores para aplicar nuevos sistemas de pago. A partir de ahora, todas las empresas estatales, grupos empresariales, filiales con autonomía, sociedades mercantiles de capital 100 % cubano e instituciones financieras del sistema bancario nacional podrán determinar su organización salarial de forma descentralizada.

Además, con las adecuaciones previstas, podrá aplicarse en las unidades presupuestadas con tratamiento especial y en las organizaciones que financian sus gastos con ingresos propios.

Guillermo Sarmiento Cabanas, director de Organización del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, explicó que esta decisión da continuidad al proceso iniciado en 2021 para ampliar las facultades de la empresa estatal y colocarla en condiciones similares al resto de los actores económicos.

El propósito es que cada entidad pueda adoptar las decisiones que mejor respondan a sus características productivas y organizativas, sin más límite que su capacidad económico-financiera y el cumplimiento de los principios establecidos en la legislación.

El salario crece con los resultados

El nuevo decreto ratifica un principio esencial: los salarios solo podrán crecer de manera sostenible sobre la base de una mayor eficiencia, productividad y creación de riqueza.

Los niveles salariales dependerán de la capacidad económica y financiera de cada empresa. En consecuencia, el crecimiento del fondo de salario estará condicionado al incremento de la eficiencia y de los resultados productivos, de manera que mayores aportes generen mayores ingresos para los trabajadores.

«El objetivo fundamental es incrementar los niveles productivos y la productividad del trabajo», explicó Sarmiento Cabanas. El aumento de los salarios, precisó, constituye una consecuencia de esos resultados y no un punto de partida.

Como parte de esta flexibilización, desaparecen las restricciones que establecía el Decreto 138 sobre la estructura del fondo salarial. Las empresas podrán diseñar sus propios sistemas de remuneración, combinando salario básico, pagos por resultados, incentivos y distribución de utilidades, siempre de acuerdo con sus posibilidades económicas y previo acuerdo con la organización sindical.

También el fondo de salario deberá planificarse anualmente en función de las capacidades económicas y financieras de cada entidad, otorgando mayor margen de decisión a sus directivos para gestionar los recursos humanos.

La norma contempla, además, que las unidades presupuestadas con tratamiento especial que generan ingresos propios puedan aplicar sistemas de incentivos a sus trabajadores, en correspondencia con los resultados alcanzados.

Participación, equidad y protección de los trabajadores

Otro de los pilares del Decreto 164 es fortalecer la participación de los trabajadores en las decisiones relacionadas con su remuneración.

La organización del sistema salarial deberá evaluarse por la administración, acordarse con la organización sindical, analizarse en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores e incorporarse posteriormente al Convenio Colectivo de Trabajo. De esta forma, las decisiones sobre salarios dejan de ser un proceso exclusivamente administrativo y pasan a construirse con la participación de los colectivos laborales.

La norma refuerza así el papel del movimiento sindical como representante de los trabajadores durante todo el proceso de negociación y aprobación de los sistemas de pago.

El decreto también preserva principios esenciales de justicia social. Garantiza la igualdad de derechos y oportunidades en materia salarial y mantiene el principio de igual salario por trabajo de igual complejidad, sin discriminación de ningún tipo.

Asimismo, protege el salario básico de los trabajadores, el cual no podrá disminuir, y establece que ningún empleado podrá recibir una remuneración inferior al salario mínimo vigente en el país, fijado actualmente en 3 210 pesos.

En el caso de las empresas con pérdidas, estas deberán garantizar el salario básico de sus trabajadores, aunque no podrán aprobar incrementos salariales hasta recuperar su capacidad económica y financiera. Con el propósito de evitar diferencias excesivas en la distribución de los ingresos, el salario máximo dentro de una empresa continuará regulado y no podrá superar seis veces el salario correspondiente al cargo de menor complejidad de la propia entidad.

La distribución de utilidades, además, deberá realizarse en correspondencia con el aporte individual de cada trabajador y tendrá incidencia en el cálculo de su futura pensión.

El principio que resume el espíritu de la norma es claro: quien más aporta, más recibe.

El Decreto 164 consolida así un modelo de organización salarial basado en mayor autonomía para la empresa estatal socialista, más participación de los trabajadores, mayor flexibilidad en la gestión de los ingresos y una relación directa entre eficiencia, productividad y salario.

Con ello, las transformaciones de la empresa estatal buscan crear mejores condiciones para elevar sus resultados económicos y, como consecuencia, incrementar de forma sostenible los ingresos de quienes generan esa riqueza.

Granma. (1 de agosto de 2026). *Nuevo Decreto 164 amplía la autonomía salarial de las empresas estatales*. <https://www.granma.cu/cuba/2026-08-01/nuevo-decreto-164-amplia-la-autonomia-salarial-de-las-empresas-estatales-31-07-2026-18-07-13>

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>