

Boletín laboral



Organización
Internacional
del Trabajo

.....	3
La brecha salarial de género se reduce apenas dos puntos porcentuales en una década..3	
La OIT firma los primeros acuerdos de colaboración público-privada para impulsar procesos inclusivos de fijación de salarios	4
	6
La "Lista Sucia" de empresas que trabajan en condiciones de esclavitud se actualiza con 82 nuevos empleadores.	6
Un grupo de trabajo rescata a 479 trabajadores de la esclavitud moderna.	8
	10
Corte reitera exhorto al Congreso para expedir un régimen disciplinario especial para servidores públicos elegidos por voto popular.....	10
OIT impulsa modelo de inclusión laboral para personas trans, migrantes y refugiadas en Colombia.....	11
	13
El ministro de Trabajo y Previsión Social, Rolando Castro, brindó este miércoles una conferencia de prensa en la que informó sobre los resultados del Programa Justicia Laboral Nocturna, los avances del proceso para la modernización del tiempo de trabajo y las disposiciones del pago del aguinaldo.....	13
	14
Futuros representantes de los trabajadores reciben formación sobre las Juntas de Conciliación y Decisión.....	14
Mitradel fortalece la protección laboral con más de 9 mil inspecciones en todo el país hasta septiembre de 2026	15
	15
Índice del BID sitúa a República Dominicana por encima del promedio regional en formalización y calidad del empleo.....	15
	17
Subinspectora general Andrea Bouret expuso en conversatorio sobre la Ley de	

Nocturnidad	17
Nueva Ley de Empleo Integral amplía las herramientas para promover el acceso al trabajo 18	
	19
Comienza la discusión del segundo trámite del proyecto de Sala Cuna en la Cámara de Diputados.....	19
Participaron más de 1 millón de trabajadores: publican resultados del informe CEAL- SM/Suseso 2025 sobre trabajo y riesgos psicosociales.....	21
	22
STPS y CFCRL acompañan acuerdo entre Volkswagen de México y el SITIAVW que evita el estallamiento de huelga.	22
México y Estados Unidos cierran exitosamente el caso de Akwel Juárez México, S.A. de C.V., en el marco del MLRR del T-MEC.	22
La Comisión Nacional presentó el Informe Especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas médicas residentes en México	24
	26
Ministerio de Trabajo instaló la comisión para modernizar Sunafil y avanzar hacia una fiscalización más preventiva y cercana	26
Gobierno reglamenta Ley del Trabajador Social y fortalece el ejercicio profesional de más de 14 500 trabajadores sociales en el país	27
	29
Avanza propuesta de ley para incrementar protección contra el trabajo infantil peligroso	29
	29
Registrar te conviene: una campaña experimental promueve la formalización de trabajadoras domésticas en Argentina	29
	32
La Comisión de Encuesta relativa a Nicaragua celebra su primera reunión.....	32



Organización
Internacional
del Trabajo

La brecha salarial de género se reduce apenas dos puntos porcentuales en una década

Nuevas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que la brecha entre los ingresos de mujeres y hombres se ha reducido apenas dos puntos porcentuales desde que se publicaron las últimas estimaciones en 2018. A nivel mundial, las mujeres siguen ganando, en promedio, alrededor de un 18 por ciento menos que los hombres.

«Una reducción de apenas dos puntos porcentuales en diez años es sencillamente insuficiente. La igualdad de remuneración no es solo una cuestión de equidad; es fundamental para lograr la igualdad de género y avanzar en la justicia social en el mundo del trabajo. De ahí la urgencia de acelerar los progresos y convertir los compromisos en materia de igualdad de remuneración en resultados concretos», afirmó Gilbert F. Houngbo, Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

Las estimaciones, publicadas el 18 de septiembre, muestran importantes diferencias entre países y grupos de ingresos. Mientras algunos países han logrado avances considerables, en otros las brechas salariales de género se han mantenido sin cambios o incluso se han ampliado. En la última década, la brecha se redujo alrededor de 2,5 puntos porcentuales en los países de ingresos altos, 2 puntos en los países de ingresos medianos bajos y 1 punto en los países de ingresos medianos altos.

«Las diferencias que observamos entre países y grupos de ingresos demuestran que existen formas de reducir las brechas salariales de género. Es posible avanzar, pero para ello se necesitan políticas adecuadas a cada contexto y adaptadas a las condiciones específicas del mercado de trabajo de cada país. Y es importante actuar ahora, porque hay millones de mujeres cuyo trabajo sostiene a familias, empresas y comunidades y no puede seguir estando infravalorado», explicó Emanuela Pozzan, Especialista Principal en Género de la OIT.

Detrás de las cifras hay millones de mujeres cuyo trabajo, en una gran diversidad de sectores y ocupaciones, sigue estando demasiado a menudo infravalorado.

La brecha salarial de género es un fenómeno complejo que refleja desigualdades más amplias en el mundo del trabajo, entre ellas las diferencias en el acceso al empleo y la progresión profesional, la segregación ocupacional, la distribución desigual de las responsabilidades de cuidados remunerados y no remunerados, así como la discriminación y la infravaloración del trabajo de las mujeres. Abordarla de manera eficaz requiere, por tanto, una acción coordinada de trabajadores, empleadores y gobiernos.

«Juntos, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden eliminar las barreras estructurales que sustentan esta injusticia y reforzar las leyes y las instituciones que promueven la igualdad de remuneración. Y mediante el diálogo social, incluida la negociación colectiva, pueden abordar la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, reforzar la transparencia salarial, construir estructuras salariales más justas y garantizar que las mujeres tengan la misma voz a la hora de configurar su vida económica», subrayó Chidi King, Jefa del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) de la OIT.

Es hora de avanzar hacia compromisos efectivos para acelerar los progresos

Medidas como una mayor transparencia salarial, la evaluación objetiva de los puestos de trabajo y neutra

en cuanto al género, políticas salariales eficaces, la negociación colectiva, la aplicación efectiva de la legislación sobre igualdad y la inversión en sistemas de cuidados y protección social pueden contribuir a abordar los factores estructurales que están detrás de las desigualdades salariales de género.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un principio fundamental de la OIT, consagrado en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). El Día Internacional de la Igualdad Salarial, reconocido por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2019 y conmemorado cada año el 18 de septiembre, ofrece una oportunidad para renovar el compromiso con este principio y reforzar las medidas necesarias para hacerlo realidad. Esta fecha conmemorativa no es, por tanto, solo un momento para medir los progresos realizados, sino también un llamamiento a acelerar la acción: al ritmo actual, con una reducción de apenas 0,2 puntos porcentuales al año, cerrar la brecha salarial de género sigue siendo un objetivo lejano.

El 18 de septiembre de 2026, la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) – una alianza puesta en marcha en 2017 por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE – reunió a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, la sociedad civil, el sector privado, el mundo académico y otros socios en un encuentro internacional en Dublín, organizado por el Gobierno de Irlanda, para conmemorar el Día Internacional de la Igualdad Salarial, evaluar los progresos e identificar medidas de política concretas que permitan acelerar la consecución de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y cerrar las persistentes brechas salariales de género.

El evento de este año tuvo como telón de fondo una nueva resolución adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2026 relativa al programa transformador de la OIT para la igualdad de género en el mundo del trabajo. La resolución reafirma el compromiso y la determinación de los Estados Miembros de la OIT de cerrar la brecha salarial de género. Constituye un oportuno recordatorio de que la igualdad de género, y en particular la igualdad de remuneración, no es solo una cuestión de equidad, sino un derecho fundamental y un imperativo para avanzar hacia la justicia social para todos.

El evento de Dublín pone de relieve la importancia del multilateralismo, la cooperación para el desarrollo y las alianzas, incluida EPIC, para acelerar los progresos y garantizar que el trabajo de las mujeres sea valorado de manera justa, que las oportunidades se distribuyan de forma más equitativa y que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor se traduzca en resultados concretos para los trabajadores de todo el mundo.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 21 de septiembre). *La brecha salarial de género se reduce apenas dos puntos porcentuales en una década*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/la-brecha-salarial-de-genero-se-reduce-apenas-dos-puntos-porcentuales-en>

La OIT firma los primeros acuerdos de colaboración público-privada para impulsar procesos inclusivos de fijación de salarios

Bajo el liderazgo del Programa Salarios Vitales de la OIT, la Organización Internacional del Trabajo ha firmado sus tres primeros acuerdos de colaboración público-privada con la Responsible Business Alliance (RBA), Unilever y amfori, lo que supone un paso significativo para traducir el acuerdo tripartito de 2024 sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, en medidas concretas de apoyo a los mandantes de la OIT.

Estos acuerdos son los primeros de este tipo desde que se puso en marcha el Programa en abril de 2025. Representan un paso importante hacia la consecución del objetivo fundamental del Programa:

garantizar que los trabajadores perciban salarios que les proporcionen un nivel de vida digno para ellos y sus familias, al tiempo que se salvaguarda la sostenibilidad de las empresas y las economías que crean sus puestos de trabajo, de conformidad con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (n.º 131) y el acuerdo tripartito de 2024 sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales.

Estos acuerdos también ponen de manifiesto que, a pesar del fuerte aumento de las iniciativas voluntarias sobre salarios vitales por parte de las empresas multinacionales, ya sea de forma individual o como parte de una iniciativa de múltiples partes interesadas, muchas iniciativas sobre salarios vitales aún no tienen en cuenta los principios de la OIT para calcular y poner en práctica los salarios vitales de conformidad con las conclusiones adoptadas. Por lo tanto, es necesario armonizar las iniciativas sobre salarios vitales con los principios de la OIT.

La Responsible Business Alliance (RBA), una de las mayores coaliciones industriales del mundo dedicada a la conducta empresarial responsable en las cadenas de suministro globales, y la OIT colaborarán con sus partes interesadas para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, incluidos los salarios vitales, aplicando la metodología de la OIT y analizando los factores económicos pertinentes a través de datos nacionales. Las empresas miembros de la RBA, muchas de las cuales ya están explorando enfoques en materia de salarios vitales en sus operaciones y cadenas de suministro, podrán basarse en estimaciones y orientaciones fundamentadas en los principios de la OIT para orientar sus esfuerzos.

Unilever lleva muchos años trabajando para promover los salarios vitales en todas sus operaciones y en su cadena de suministro. A medida que cobra impulso la dinámica en torno a las iniciativas sobre el salario vital, Unilever reconoce que el progreso sostenible requiere la colaboración a lo largo de cadenas de suministro complejas y en contextos diversos. A través de esta colaboración, la OIT convocará mesas redondas con gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, y otras iniciativas de salario vital en los países donde opera Unilever, con el fin de apoyar el avance de los salarios vitales mediante hojas de ruta elaboradas conjuntamente y aplicadas de forma progresiva a nivel nacional, sectorial y empresarial.

Amfori, una asociación empresarial para el comercio abierto y sostenible, proporciona estimaciones del salario vital mediante una metodología consolidada para la cadena de suministro en 2.400 empresas afiliadas que operan en más de 50 países en una amplia gama de sectores y mercados de abastecimiento. En el marco de esta colaboración, la OIT prestará asistencia técnica y llevará a cabo investigaciones para apoyar la estimación del salario vital de acuerdo con los principios de la OIT en materia de estimación del salario vital en los países beneficiarios. También contribuirá a la recopilación de datos salariales y económicos más amplios para respaldar un diálogo social basado en datos empíricos y reforzar los mecanismos nacionales de fijación de salarios. La colaboración también creará sinergias con los programas e iniciativas existentes de la OIT, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social, para promover los salarios vitales a través del diálogo social y de procesos de fijación de salarios arraigados en el contexto local.

Los tres acuerdos comparten un compromiso común: armonizar las iniciativas sobre el salario vital con las conclusiones tripartitas adoptadas en 2024 sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, basadas en las necesidades de los trabajadores y sus familias y en los factores económicos pertinentes. A través del Programa Salarios Vitales de la OIT, impulsarán la estimación y la puesta en práctica basadas en datos empíricos con implicación local, respetando plenamente a las instituciones nacionales de fijación de salarios y la autonomía de la negociación colectiva.

Esa estructura es replicable. El Programa colabora con los mandantes de la OIT: gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, como principales impulsores del cambio. También colabora con oficinas nacionales de estadística, el mundo académico e instituciones de investigación para generar los datos en los que se basa el Programa, y colabora con empresas multinacionales, actores de la cadena de suministro, agencias de las Naciones Unidas, organizaciones de cooperación al desarrollo y otras iniciativas sobre el salario digno para armonizar enfoques y poner en común conocimientos especializados.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 24 de septiembre). *La OIT firma los primeros acuerdos de colaboración público-privada para impulsar procesos inclusivos de fijación de salarios*. [Comunicado de prensa] <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/la-oit-firma-los-primeros-acuerdos-de-colaboracion-publico-privada-para>



La "Lista Sucia" de empresas que trabajan en condiciones de esclavitud se actualiza con 82 nuevos empleadores.

Esta actualización incluye 82 nuevos empleadores, lo que supone una reducción de aproximadamente el 51,48 % en comparación con la actualización anterior. Del total, 54 son personas físicas y 28 son personas jurídicas.

La actualización de octubre de 2026 recopila los casos de trabajo forzoso identificados por la Inspección de Trabajo entre 2024 y 2026. Los 82 registros se distribuyen en 21 estados de la Federación. Minas Gerais presenta el mayor número de casos, con 19, seguido de Bahía, con ocho. Amazonas y Maranhão registraron seis casos cada uno.

Le siguen en la lista Mato Grosso do Sul, São Paulo, Rio Grande do Sul y Piauí, con cuatro casos cada uno; Mato Grosso, Pernambuco y Roraima, con tres casos cada uno; Paraná, Goiás, Santa Catarina, Pará, Espírito Santo, Tocantins, Rondônia y Paraíba, con dos casos cada uno; y Rio Grande do Norte y Rio de Janeiro, con un caso cada uno.

Entre las actividades económicas con mayor número de inclusiones en esta actualización se encuentran la cría de ganado vacuno (8), los servicios domésticos (7), la producción de carbón vegetal (6), la producción de café (6) y la construcción de edificios (5).

Los nuevos casos incluidos en el Registro involucran a 553 trabajadores sometidos a condiciones análogas a la esclavitud.

Tras su inclusión en el Registro, el nombre de cada empleador permanece publicado durante un período de dos años. Por este motivo, en esta actualización se eliminaron 151 nombres que ya habían cumplido dicho período de publicación.

Registro de empleadores que han sometido a los trabajadores a condiciones análogas a la esclavitud.

El Registro se actualiza cada seis meses. La última actualización fue el 6 de abril de 2026. Su objetivo es brindar transparencia a los actos administrativos derivados de las inspecciones tributarias para combatir el trabajo forzoso, llevadas a cabo por los inspectores laborales del Ministerio de Trabajo y

Empleo. En estas operaciones suelen participar miembros de la Policía Federal, la Fiscalía Laboral, la Fiscalía Federal y la Defensoría del Pueblo de la Unión, y ocasionalmente otros organismos encargados de hacer cumplir la ley.

El Registro de Empleadores que han sometido a los trabajadores a condiciones análogas a la esclavitud, conocido popularmente como la "Lista Sucia", se rige por el Decreto Interministerial N° 18, del 13 de septiembre de 2024. El Registro existe desde 2003 y desde entonces ha sido regulado por sucesivos actos normativos.

En 2020, el Tribunal Supremo Federal (TSF) de Brasil dictaminó la constitucionalidad de la creación y el mantenimiento del Registro de Empleadores. En su decisión sobre el Argumento de Incumplimiento del Precepto Fundamental (ADPF) n.º 509, el TSF confirmó que la publicación del Registro no constituye una sanción, sino un instrumento de transparencia activa de la Administración Pública, de conformidad con el principio constitucional de publicidad de los actos del poder público.

A nivel subconstitucional, la divulgación también se fundamenta en la Ley de Acceso a la Información (Ley n.º 12.527, de 18 de noviembre de 2011), que establece el derecho de acceso a la información y exige que los organismos públicos divulguen, independientemente de la solicitud, la información de interés colectivo o general, en un lugar de fácil acceso y dentro del ámbito de sus competencias.

Durante las inspecciones laborales en las que se constata que los trabajadores están sometidos a condiciones análogas a la esclavitud, se emiten notificaciones de infracción por las irregularidades laborales detectadas. Asimismo, se emite una notificación de infracción específica para caracterizar la situación de los trabajadores como análoga a la esclavitud.

Cada notificación de infracción da lugar a un proceso administrativo. Durante dicho proceso, a los acusados se les garantizan las garantías procesales previstas en la Constitución, incluido el derecho a una audiencia justa y a una defensa completa, en dos instancias administrativas.

La inclusión de personas físicas o jurídicas en el Registro de Empleadores se produce únicamente tras la conclusión del proceso administrativo relacionado con la notificación de infracción específica por trabajo análogo a la esclavitud, cuando existe una decisión administrativa inapelable que ratifica la notificación de infracción.

¿Cuáles son las consecuencias de estar en la "lista negra"?

La inclusión en el Registro de Empleadores que han sometido a los trabajadores a condiciones análogas a la esclavitud, conocido como la "Lista Negra", no constituye, por sí sola, una sanción. El registro está regulado por el Decreto Interministerial MTE/MDHC/MIR n.º 18, del 13 de septiembre de 2024, y tiene como objetivo dar a conocer a los empleadores que, tras el debido proceso administrativo, sean considerados responsables de someter a los trabajadores a condiciones análogas a la esclavitud.

Sin embargo, figurar en el registro puede acarrear consecuencias financieras, comerciales y para la reputación de los empleadores incluidos. Estos efectos no se derivan de una sanción estipulada en la ordenanza que regula la "Lista Negra", sino que pueden ser resultado de decisiones tomadas por instituciones financieras, empresas, consumidores y otros agentes con base en información pública.

La inclusión en la "Lista Negra" puede ser considerada por las instituciones financieras al analizar el crédito y la financiación, especialmente cuando cuentan con políticas o criterios propios relacionados con

los derechos humanos, la responsabilidad socioambiental y el cumplimiento normativo. Dependiendo de las normas adoptadas por cada institución, también pueden existir restricciones en ciertas líneas de crédito, financiación, incentivos o beneficios.

La inclusión en el registro también puede afectar las relaciones comerciales. Las empresas pueden adoptar políticas de responsabilidad social, derechos humanos y cumplimiento que establezcan criterios para la contratación o retención de proveedores y socios comerciales.

La inclusión en la "Lista Negra" puede tenerse en cuenta en determinados procesos de contratación pública cuando así lo prevean la legislación aplicable, los pliegos de condiciones u otras normativas que establezcan requisitos relacionados con la integridad, la responsabilidad social y el respeto a los derechos laborales.

Dado que el registro es público, su inclusión también puede afectar la imagen y la reputación del empleador. La información es accesible para trabajadores, consumidores, inversores, proveedores, socios comerciales y la sociedad en general, quienes pueden tenerla en cuenta en sus decisiones.

Desempeño de la Inspección Laboral y Flujo Nacional

La labor del Servicio de Inspección de Trabajo constituye el eje estructurador de las políticas para combatir el trabajo forzoso en Brasil.

El Grupo Móvil Especial de Inspección (GEFM) opera en todo el territorio nacional y celebró su 30.º aniversario el 15 de mayo de 2025. Desde principios de la década de 2010, también se han llevado a cabo acciones de inspección por parte de grupos regionales. A partir de 2026, todos los estados de la Federación contarán con equipos dedicados a la lucha contra el trabajo forzoso.

Desde 1995, más de 70.000 trabajadores han sido rescatados de esta situación, y los trabajadores han recibido más de 171 millones de reales en salarios e indemnizaciones por despido durante las operaciones.

Este resultado es fruto del trabajo de la Oficina de Auditoría de la Inspección Laboral, que coordina el Grupo Móvil Especial de Inspección, y de las alianzas institucionales forjadas a lo largo de los años.

La acción represiva sobre el terreno, de conformidad con el Flujo Nacional de Asistencia a las Víctimas del Trabajo Esclavo, incluye, además de la Inspección del Trabajo, a la Policía Federal, la Fiscalía del Trabajo, la Fiscalía Federal y la Defensoría Pública Federal.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2026, 6 de octubre). "Lista Suja" do trabalho análogo à escravidão é atualizada com 82 novos empregadores. Gov.br. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/outubro/201clista-suja201d-do-trabalho-analogo-a-escravidao-e-atualizada-com-82-novos-empregadores>

Un grupo de trabajo rescata a 479 trabajadores de la esclavitud moderna.

a Operación Rescate VI, una acción interinstitucional coordinada por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la Secretaría de Inspección Laboral, para combatir el trabajo en condiciones análogas a la esclavitud, rescató a 479 trabajadores de condiciones similares a la esclavitud, de los cuales 75 eran

mujeres. Entre los trabajadores rescatados, 13 eran niños y adolescentes y 66 eran migrantes de Argentina, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Venezuela, Burkina Faso, Senegal y Guinea-Bissau.

Entre el 1 y el 31 de agosto, la Operación Rescate VI llevó a cabo 231 acciones de control tributario en todo el país. El operativo contó con la participación de la Fiscalía del Trabajo (MPT), la Fiscalía Federal (MPF), la Defensoría Pública Federal (DPU) y la Policía Federal (PF), que actuaron dentro de sus respectivas competencias institucionales.

La Operación Rescate, que se lleva a cabo desde 2021, coordina las acciones de diferentes organismos públicos para identificar e interrumpir situaciones de trabajo análogas a la esclavitud, proteger a los trabajadores y adoptar las medidas laborales, administrativas, civiles y penales pertinentes.

La región sureste registró el mayor número de trabajadores rescatados: 267, de los cuales 208 se encontraban en Minas Gerais.

Las acciones se concentraron principalmente en zonas rurales, que representaron el 57,5% de las inspecciones y dieron como resultado el rescate de 292 trabajadores. Las actividades en zonas urbanas en general representaron el 36,5% de las acciones, con 178 trabajadores rescatados. En el trabajo doméstico, se inspeccionó a 14 empleadores y se rescató a 9 trabajadores.

Entre las actividades económicas que concentraron el mayor número de trabajadores en situaciones análogas a la esclavitud durante la Operación Rescate VI, se encuentran la construcción en general, con 85 trabajadores rescatados; el cultivo de café, con 53; el cultivo de cebolla, con 47; y el cultivo de papa, con 44. También figuran entre las principales actividades el cultivo de otros cultivos temporales no especificados, con 43 trabajadores, y la recolección de productos forestales no madereros en bosques nativos, con 29. El estudio destaca la presencia de situaciones de trabajo análogas a la esclavitud principalmente en actividades relacionadas con la producción agrícola y las industrias extractivas.

Los empleadores que fueron sorprendidos sometiendo a los trabajadores a estas condiciones fueron notificados para que cesaran sus operaciones y rescindieran los contratos laborales, formalizándolos retroactivamente, así como para que pagaran a los trabajadores las cantidades adeudadas, que ascendían a más de R\$ 1,4 millones en concepto de salarios e indemnizaciones por despido.

Los trabajadores rescatados también recibieron un seguro de desempleo especial para trabajadores rescatados, que ascendía a 6 plazos equivalentes a un salario mínimo cada uno.

En cuanto a otras irregularidades laborales, se emitirán aproximadamente 1.836 notificaciones de infracción, incluidas las relativas al trabajo infantil, la informalidad y el incumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo, además de 28 cierres o embargos de actividades con riesgo grave e inminente para la integridad física y la salud de los trabajadores. Durante la Operación Rescate, se encontraron 1.192 trabajadores sin contratos laborales registrados, lo que significa que trabajaban de forma totalmente informal.

Durante la operación, la Fiscalía del Trabajo (MPT) firmó tres convenios de ajuste de conducta (CAT) e interpuso cuatro demandas civiles públicas para corregir las irregularidades y exigir responsabilidades a los empleadores. El monto total por daños morales colectivos ascendió a R\$ 455.500 y el monto por daños morales individuales alcanzó los R\$ 675.500.

Casos de trabajadores rescatados

Entre los casos investigados se encuentra el de una empleada doméstica de 51 años rescatada en la Zona Este de São Paulo. Había vivido en la residencia desde los 10 años y, desde aproximadamente los 11, se hizo responsable de todas las tareas del hogar, como lavar el patio y los platos y mantener la propiedad ordenada, además de cuidar a la familia del empleador, lo que incluía preparar comidas y planchar la ropa. Durante todo este tiempo, nunca estuvo registrada formalmente como empleada ni recibió un salario regular.

La trabajadora, que prestó servicios a la familia durante aproximadamente 40 años sin recibir un salario regular, también trabajó en una clínica propiedad de un miembro de la familia, igualmente sin ningún registro laboral formal.

Ante la serie de irregularidades detectadas —falta de registro laboral, impago de salarios y condiciones de trabajo análogas a la esclavitud—, los inspectores laborales emitieron una orden administrativa para rescatarla de dichas condiciones, desalojando a la trabajadora de la vivienda donde residía. La inspección investiga ahora el monto de las prestaciones laborales adeudadas a la empleada.

En Minas Gerais, se rescató a trabajadores de condiciones similares a la esclavitud en una granja de la zona rural de Estrela do Sul, en la región del Triángulo Mineiro. La mayoría eran senegaleses y migrantes de Burkina Faso, África. Las víctimas trabajaban cosechando papas manualmente, sin contratos laborales formales, sin acceso a servicios sanitarios, sin agua potable, sin equipo de protección personal y sin un lugar adecuado para comer. También se detectaron irregularidades relacionadas con las horas de trabajo, el transporte de los trabajadores y las condiciones generales de salud y seguridad en el trabajo.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2026, 9 de septiembre). *Força tarefa resgata 479 trabalhadores de escravidão moderna*. Gov.br. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/setembro/operacao-resgate-vi-resgata-479-trabalhadores-de-escravidao-moderna>



Corte reitera exhorto al Congreso para expedir un régimen disciplinario especial para servidores públicos elegidos por voto popular

La controversia surgió a partir de varias decisiones de la Procuraduría General que sancionaron disciplinariamente a diez servidores públicos elegidos por voto popular, entre ellos alcaldes, concejales y congresistas. Posteriormente, la Sección Segunda del Consejo de Estado anuló esas sanciones al considerar que las normas que facultaban a la Procuraduría para imponer sanciones de destitución e inhabilidad a servidores elegidos por voto popular eran incompatibles.

En los casos analizados por la Corte, los funcionarios sancionados ya no ejercían los cargos para los cuales habían sido elegidos cuando las sanciones adquirieron firmeza o fueron ejecutadas. Ante esta situación, la Procuraduría promovió una tutela al considerar que las providencias judiciales desconocieron la Constitución, el precedente constitucional y las competencias que la Carta y la ley le atribuían para investigar y sancionar disciplinariamente a servidores públicos elegidos por voto popular.

La entidad sostuvo que las decisiones disciplinarias cuestionadas habían sido adoptadas bajo el marco normativo y jurisprudencial vigente para la época y que los estándares derivados de la sentencia Petro

Urrego vs. Colombia no podían aplicarse para desvirtuar la competencia reconocida a la Procuraduría al momento en que se profirieron los actos disciplinarios.

La Sala Sexta de Revisión, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, quien la preside, Vladimir Fernández Andrade y Paola Andrea Meneses Mosquera, concluyó que las providencias cuestionadas incurrieron en violación directa de la Constitución y desconocimiento del precedente constitucional al negar una competencia que había sido reconocida expresamente por la Constitución, la ley y la jurisprudencia vigente al momento en que fueron adoptadas las sanciones disciplinarias.

La Corte reiteró que, para la época en que fueron impuestas las sanciones disciplinarias objeto de controversia, existía un precedente constitucional consolidado que reconocía la competencia de la Procuraduría para investigar y sancionar disciplinariamente a servidores públicos elegidos por voto popular. Asimismo, recordó que la Convención Americana sobre Derechos Humanos integra el bloque de constitucionalidad, pero debe interpretarse de manera armónica con la Constitución Política y con el precedente constitucional vinculante.

La Sala recordó que los estándares derivados de la sentencia Petro Urrego vs. Colombia fueron posteriormente desarrollados mediante la Ley 2094 de 2021 y precisados por la Sentencia C-030 de 2023. En consecuencia, concluyó que la valoración de la legalidad y constitucionalidad de los actos disciplinarios debía realizarse teniendo en cuenta el marco normativo y jurisprudencial vigente al momento en que fueron expedidos.

En consecuencia, la Corte confirmó la sentencia de tutela proferida por la Sección Quinta del Consejo de Estado, que había amparado el derecho al debido proceso invocado por la Procuraduría General. También mantuvo la validez de las sentencias de reemplazo proferidas por las Subsecciones A y B de la Sección Segunda del Consejo de Estado en cumplimiento de esa decisión judicial.

La Sala instó a las autoridades judiciales que tramitan procesos de nulidad y restablecimiento del derecho en los que se cuestionan actos administrativos sancionatorios de la Procuraduría que comprometen intensamente los derechos políticos, por tratarse de sanciones de suspensión, destitución e inhabilidad, a adoptar medidas dirigidas a garantizar el acceso oportuno a la administración de justicia.

Asimismo, instó a todas las autoridades, en particular a quienes conocen del recurso extraordinario de revisión previsto en la Ley 2094 de 2021, a dar cumplimiento a lo decidido en la Sentencia C-030 de 2023, por tratarse de una decisión con efectos de cosa juzgada constitucional.

Finalmente, la Corte reiteró el exhorto formulado en la Sentencia C-030 de 2023 para que el Congreso de la República adopte, con carácter prioritario, un estatuto de los servidores públicos de elección popular que incluya un régimen disciplinario especial y materialice los más altos estándares nacionales e internacionales en materia de protección y garantía de los derechos políticos y electorales.

Corte Constitucional. (2026, 8 de octubre). *Corte reitera exhorto al Congreso para expedir un régimen disciplinario especial para servidores públicos elegidos por voto popular*. [Comunicado de prensa]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/corte-reitera-exhorto-al-congreso-para-expedir-un-regimen-disciplinario-especial-para-servidores-publicos-elegidos-por-voto-popular-10554>

OIT impulsa modelo de inclusión laboral para personas trans, migrantes y refugiadas en Colombia

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT) avanzan en la implementación de un modelo de inclusión laboral para personas trans, migrantes y refugiadas en Colombia, orientado a ampliar sus oportunidades de acceso al trabajo decente.

La iniciativa, desarrollada en el marco de un acuerdo de implementación entre ambas organizaciones, combina el fortalecimiento de servicios especializados de empleo, la generación de evidencia para orientar políticas públicas y programas de inclusión laboral, y el trabajo directo con empleadores y personas buscadoras de empleo.

Uno de sus principales hitos es el fortalecimiento de Talento Trans, iniciativa de la Fundación GAAT que promueve la vinculación laboral de personas trans. Con el acompañamiento técnico de la OIT, se ha avanzado en el proceso para su formalización como prestador de servicios de empleo y su articulación con el Servicio Público de Empleo de Colombia.

Este proceso busca dotar a Talento Trans de capacidades y herramientas para ofrecer servicios especializados de intermediación laboral que respondan a las barreras específicas que enfrentan las personas trans, migrantes y refugiadas y, al mismo tiempo, acompañar a los empleadores interesados en avanzar hacia procesos de contratación y entornos laborales más inclusivos.

“Con la alianza con la OIT avanzamos en la consolidación de Talento Trans como un modelo especializado de inclusión laboral para personas trans, migrantes y refugiadas. Esto fortalece nuestra capacidad para acompañar a las personas y trabajar con el sector empresarial en la construcción de entornos laborales más inclusivos”, señaló Cris Guerrero, miembro del equipo de Talento Trans de la Fundación GAAT.

Nueva evidencia para orientar las políticas de inclusión laboral

Un segundo hito de la alianza es la generación de conocimiento sobre las condiciones que inciden en la inclusión socioeconómica de las personas trans. En este marco se desarrolló un estudio trinacional sobre proyectos de vida de personas trans en Colombia, Ecuador y Perú.

Para Colombia, sus hallazgos permiten comprender con mayor precisión cómo las trayectorias educativas, laborales y personales, así como las experiencias de discriminación y exclusión, condicionan las posibilidades de acceder y permanecer en un empleo. Esta evidencia aporta elementos para que las políticas y programas de empleabilidad no se limiten a facilitar la conexión entre personas y vacantes, sino que respondan de manera más integral a las barreras que inciden en sus trayectorias laborales.

“Esta alianza demuestra que la inclusión laboral requiere respuestas especializadas y construidas junto a las organizaciones que conocen de cerca las realidades de las personas trans, migrantes y refugiadas. Fortalecer modelos como Talento Trans permite avanzar en la reducción de las barreras que persisten para acceder al trabajo decente”, señaló Víctor Fernández, coordinador nacional del Proyecto Integramos de la OIT en Colombia.

Los resultados del estudio serán difundidos regionalmente con el propósito de contribuir a la discusión sobre políticas y estrategias de inclusión laboral en los tres países.

Del conocimiento a las prácticas en los lugares de trabajo

La alianza también llevó el trabajo directamente a empresas, instituciones públicas y organizaciones de

la sociedad civil. En Bogotá y Medellín se realizaron siete talleres “ABC Trans en contextos laborales”, enfocados en fortalecer capacidades para reconocer barreras y promover prácticas de inclusión y no discriminación en los procesos de contratación y en los lugares de trabajo.

De manera complementaria, se desarrolló el taller “Trans Laborando: Hoja de Vida y Entrevista”, dirigido a personas trans, migrantes y refugiadas, con herramientas prácticas para fortalecer la elaboración de hojas de vida, la preparación de entrevistas y otros aspectos vinculados con la búsqueda de empleo formal.

Estas acciones responden a barreras que continúan limitando el acceso de las personas trans al mercado laboral. La discriminación, la alta exposición a la informalidad y las limitadas oportunidades de empleo formal afectan sus posibilidades de ejercer plenamente su derecho al trabajo decente.

Una experiencia con proyección regional

La experiencia desarrollada en Colombia forma parte del Proyecto Integramos de la OIT, implementado con el apoyo de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC), y busca generar aprendizajes que puedan ser útiles para otros contextos de la región, contribuyendo al fortalecimiento de las respuestas institucionales para la inclusión socioeconómica de personas migrantes y refugiadas, con un enfoque de igualdad y no discriminación.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 24 de septiembre). OIT impulsa modelo de inclusión laboral para personas trans, migrantes y refugiadas en Colombia. [Comunicado de prensa]. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/oit-impulsa-modelo-de-inclusion-laboral-para-personas-trans-migrantes-y>



El ministro de Trabajo y Previsión Social, Rolando Castro, brindó este miércoles una conferencia de prensa en la que informó sobre los resultados del Programa Justicia Laboral Nocturna, los avances del proceso para la modernización del tiempo de trabajo y las disposiciones del pago del aguinaldo.

El funcionario explicó que, a través de las inspecciones nocturnas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) verifica directamente las condiciones en las que desarrollan sus labores las personas que trabajan durante la noche, entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m., con cobertura en los 14 departamentos del país.

Asimismo, durante estas verificaciones se han encontrado distintos incumplimientos a la normativa laboral, entre ellos la falta de pago del recargo correspondiente al trabajo nocturno y de horas extraordinarias, ausencia de transporte, falta de afiliación al ISSS y AFP, y no pago de propinas. También se han identificado casos en los que las propinas son utilizadas para completar el salario de los trabajadores, además de establecimientos que no cuentan con los registros o controles de asistencia requeridos.

Las inspecciones también han permitido detectar incumplimientos relacionados con la seguridad y salud ocupacional. Entre los principales hallazgos se encuentran la ausencia de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, la falta de programas de gestión para la prevención de riesgos y la no entrega de equipos

de protección personal en los casos en que son necesarios.

El titular de Trabajo señaló que estas acciones buscan reforzar la protección de las personas que desempeñan sus actividades en horario nocturno, un segmento que representa más del 20 % de la fuerza productiva del país. El Programa Justicia Laboral Nocturna inició en agosto de este año como parte de las acciones de inspección del MTPS.

Durante su intervención, también se refirió al proceso que desarrolla la comisión técnica para la modernización del tiempo de trabajo, que continúa recopilando las propuestas de trabajadores, empleadores, representantes de la micro y pequeña empresa, iglesias, instituciones gubernamentales y organismos internacionales.

Según explicó, las consultas han permitido identificar coincidencias entre los distintos sectores en cuanto a la necesidad de que cualquier modificación de las jornadas laborales deberá respetar los salarios, prestaciones, descansos y demás derechos adquiridos. Al mismo tiempo, se analiza la posibilidad de establecer diferentes mecanismos de organización del tiempo de trabajo, tomando en cuenta que las necesidades y características varían de acuerdo con cada actividad económica, empresa y puesto.

Entre las propuestas figuran los horarios escalonados, alternativas para reorganizar los períodos de descanso, establecer pausas y rotaciones de funciones con criterios ergonómicos; modalidades de distribución de la jornada que mantengan las 44 horas semanales, una alternativa es concentrar una mayor cantidad de horas de lunes a jueves y reducir la jornada del viernes.

Finalmente, el ministro se refirió a las disposiciones relacionadas con el aguinaldo para este año. La reforma aprobada permite que esta prestación pueda comenzar a pagarse desde el 1 de octubre hasta al 20 de diciembre, tanto para trabajadores del sector público como privado.

El Ministerio de Trabajo reafirma las acciones de supervisión de las condiciones laborales y da continuidad a la discusión y propuesta sobre nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, en paralelo con la correcta aplicación de las recientes reformas relacionadas con el aguinaldo.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. (2026, 30 de septiembre). *Mayor protección laboral y propuestas de nuevas jornadas de trabajo*. <https://www.mtps.gob.sv/2026/09/30/mayor-proteccion-laboral-y-propuestas-de-nuevas-jornadas-de-trabajo/>



Futuros representantes de los trabajadores reciben formación sobre las Juntas de Conciliación y Decisión

Orientar sobre la naturaleza, organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Decisión, así como sobre el papel que desempeña el sector trabajador dentro de la jurisdicción especial de trabajo, fue uno de los objetivos de la participación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), a través de la Dirección de Juntas de Conciliación y Decisión, en el lanzamiento del Instituto para el Desarrollo Educativo de Avanzada Social (IDEAS) del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (Conato).

Durante el lanzamiento de esta iniciativa, dirigida a fortalecer la preparación de quienes asumirán la

representación de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Decisión, Eydher Quintero, director de esta dependencia, estuvo a cargo de la primera conferencia del programa de formación, dirigida a los próximos representantes de los trabajadores que formarán parte de estos tribunales laborales de carácter tripartito.

Entre los temas abordados durante la conferencia estuvieron los procedimientos legales, el desarrollo de las audiencias y la dinámica operativa de las Juntas. Asimismo, se explicaron los deberes, derechos y responsabilidades que asumen los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (2026, 22 de septiembre). *Futuros representantes de los trabajadores reciben formación sobre las Juntas de Conciliación y Decisión*. [Comunicado de prensa]. <https://www.mitradel.gob.pa/futuros-representantes-de-los-trabajadores-reciben-formacion-sobre-las-juntas-de-conciliacion-y-decision/>. Puede consultar la publicación original en el sitio web de Mitradel.

Mitradel fortalece la protección laboral con más de 9 mil inspecciones en todo el país hasta septiembre de 2026

Un mercado laboral ordenado, seguro y con reglas claras se construye con presencia en el territorio y acciones firmes. Como parte de este compromiso, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) realizó 9,332 inspecciones entre enero y septiembre de 2026 en centros de trabajo de distintos sectores del país.

De esta cifra, 4,604 corresponden a inspecciones laborales, 1,972 a seguridad, 1,212 a migración y 1,544 a protección de menores, lo que refleja el alcance de las verificaciones que realiza la institución para dar seguimiento al cumplimiento de las normas laborales. Las labores de fiscalización se complementaron con 11,483 recorridos efectuados durante el mismo período, dirigidos a la vigilancia preventiva y a la identificación de posibles riesgos en los sitios de trabajo. Los operativos también generaron medidas ante los incumplimientos detectados, en materia de migración laboral, el Mitradel remitió 702 expedientes a sanción relacionados con trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo. De estos, 420 corresponden a hombres y 282 a mujeres.

Estos resultados reflejan el compromiso del Gobierno Nacional, liderado por el presidente de la República, José Raúl Mulino y de la ministra de Trabajo, Jackeline Muñoz de Cedeño, de hacer cumplir la ley, proteger la mano de obra panameña y consolidar un mercado laboral ordenado, donde el respeto a los derechos de los trabajadores sea una prioridad.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2026, 22 de septiembre). *Mitradel fortalece la protección laboral con más de 9 mil inspecciones en todo el país hasta septiembre de 2026*. Gobierno de la República de Panamá. [Comunicado de prensa]. <https://www.mitradel.gob.pa/mitradel-fortalece-la-proteccion-laboral-con-mas-de-9-mil-inspecciones-en-todo-el-pais-hasta-septiembre-de-2026/>



Índice del BID sitúa a República Dominicana por encima del promedio regional en formalización y calidad del empleo

República Dominicana se encuentra por encima del promedio de América Latina en los principales indicadores de formalización y calidad del empleo, de acuerdo con estudios realizados por el Banco

Interamericano de Desarrollo (BID).

El ministro de Trabajo, Eddy Olivares Ortega, se refirió a los avances alcanzados por la República Dominicana, en ocasión de su participación en el Diálogo Regional de Política “Formalización laboral: cómo tejer estrategias efectivas para América Latina y el Caribe”, celebrado en Panamá.

De acuerdo con el Índice de Mejores Trabajos 2026 del BID, República Dominicana alcanzó en 2024 una puntuación de 60,6, superior al promedio regional de 58,0. En el componente de calidad del empleo, el país obtuvo 45,3 puntos, frente a 40,6 para América Latina. Asimismo, el indicador de formalidad alcanzó 33,5 puntos en República Dominicana, frente a 30,8 para el promedio regional.

El comportamiento de la calidad del empleo también muestra una evolución positiva. Entre 2022 y 2024, República Dominicana aumentó 7,5 puntos en este componente, al pasar de 37,8 a 45,3.

Estos resultados del BID guardan relación con la evolución de los indicadores nacionales. Según la Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), la tasa de informalidad total pasó de 55,5 % en 2024 a 54,1 % en 2025, y se situó en 53,8 % en el segundo trimestre de 2026.

De igual manera, los registros nacionales muestran un crecimiento sostenido del empleo formal. La proporción de empleos formales pasó de 41,9 % en 2021 a 45,9 % al cierre de 2025, un incremento de cuatro puntos porcentuales.

Olivares Ortega destacó que estos resultados reflejan que el desafío del mercado laboral dominicano no consiste solamente en crear empleos, sino en lograr que una proporción cada vez mayor de esos empleos sea formal y esté acompañada de derechos laborales y protección social.

“El crecimiento del empleo tiene que ir acompañado de calidad y formalidad. La meta es que cada vez más trabajadores dominicanos puedan acceder a empleos que les garanticen seguridad social, protección laboral, pensiones, descanso y mejores condiciones de vida”, afirmó el funcionario.

El ministro sostuvo que la formalización constituye una prioridad de la política laboral dominicana, por su impacto en la protección de los trabajadores, la productividad de las empresas y el fortalecimiento de la seguridad social.

“La formalización laboral es uno de los grandes retos estructurales de América Latina y el Caribe. Por eso, el intercambio de experiencias que propicia el BID resulta fundamental para identificar estrategias que permitan avanzar con mayor efectividad”, expresó.

A propósito de la formalización, Olivares advirtió: “no podemos construir empleos formales de calidad si no elevamos simultáneamente la productividad de nuestras empresas y las capacidades de nuestros trabajadores”.

Resaltó que la participación de República Dominicana en este diálogo regional permite compartir los avances alcanzados por el país y, al mismo tiempo, conocer experiencias de otras naciones para continuar fortaleciendo las políticas de formalización.

El Diálogo Regional de Política de Formalización Laboral del BID reunió a autoridades y especialistas de América Latina y el Caribe para analizar mecanismos destinados a facilitar la transición hacia la formalidad, elevar la productividad y mejorar la calidad del empleo.

El Ministerio de Trabajo continuará impulsando políticas dirigidas a promover la creación de empleos formales y de calidad, fortalecer la protección social y facilitar la incorporación de trabajadores y empresas a la economía formal, en coordinación con empleadores y trabajadores.

“Más empleo formal significa más protección para los trabajadores, mayor productividad para las empresas y una economía más sólida y sostenible”, concluyó el ministro.

Ministerio de Trabajo de la República Dominicana. (2026, 9 de octubre). Índice del BID sitúa a República Dominicana por encima del promedio regional en formalización y calidad del empleo. Gobierno de la República Dominicana. <https://mt.gob.do/indice-del-bid-situa-a-republica-dominicana-por-encima-del-promedio-regional-en-formalizacion-y-calidad-del-empleo/>



Subinspectora general Andrea Bouret expuso en conversatorio sobre la Ley de Nocturnidad

La subinspectora general de Trabajo y Seguridad Social, Andrea Bouret, intervino en el conversatorio enfocado en la modificación al artículo 4 de la Ley n.º 19.313, organizado por la Unión Nacional de Trabajadores de Seguridad (UNATRASE) y la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS).

Durante su exposición, Bouret enfatizó la importancia de concebir la prevención desde una perspectiva integral de derechos y señaló: “Desde el 2022, la salud, la seguridad y la dignidad en el trabajo es un derecho fundamental”. En ese contexto, advirtió sobre la necesidad de aplicar efectivamente la normativa vigente y recalcó que “ningún trabajador puede perjudicar su salud por el trabajo”.

Respecto a la gestión operativa de la prevención, la jerarca hizo referencia a la importancia del Decreto 127/014 y sostuvo que los servicios de prevención y salud “tienen un rol neutro, o sea, tienen que asesorar a trabajadores y empleadores en la toma de decisiones y en las normativas”. Asimismo, subrayó que “cada lugar de trabajo es único” y que las evaluaciones de riesgos no pueden ser un simple “copiar y pegar”, sino que deben reflejar la realidad del puesto de trabajo y contar con el aval del ámbito bipartito.

En esa misma línea, se refirió al Decreto 246/020 y a las actuaciones preventivas que la Inspección General del Trabajo desarrolla bajo el marco del Convenio 190. Al respecto, explicó que desde el organismo se promueve que las empresas cuenten con protocolos contra la violencia y el acoso laboral, priorizando la formación continua a nivel jerárquico y de personal.

La mesa de intercambio contó también con la presencia de Marcos Vargas (directivo de UNATRASE), Miriam Borba (presidenta de FUECYS - PIT-CNT), Nurit Stolovas (docente y especialista de la Unidad Académica de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina) y el diputado Pedro Jisdonian.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2026, 8 de octubre). *Subinspectora general Andrea Bouret expuso en conversatorio sobre la Ley de Nocturnidad*. [Comunicado de prensa]. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/subinspectora-general-andrea-bouret-expuso-conversatorio-sobre-ley>

Nueva Ley de Empleo Integral amplía las herramientas para promover el acceso al trabajo

La elaboración de la Ley n.º 20506 fue resultado de un proceso de trabajo que incluyó la evaluación de las políticas de empleo implementadas anteriormente y el análisis de la experiencia acumulada a partir de distintas normativas, incluida la primera Ley de Empleo Juvenil.

Como parte de este proceso se desarrollaron conversatorios y espacios de intercambio en distintos departamentos del país, con la participación de instituciones públicas, empresas, trabajadores y organizaciones de la sociedad civil. También se realizaron instancias de trabajo dentro del ámbito estatal y se analizaron datos vinculados a la aplicación de las políticas anteriores.

Más población destinataria

Uno de los principales cambios de la nueva normativa es la ampliación de las poblaciones destinatarias.

Las políticas anteriores habían puesto un énfasis importante en la población joven, debido a las dificultades que enfrenta para acceder al mercado laboral. A partir de la evaluación realizada, se entendió necesario ampliar el alcance hacia otros colectivos que también encuentran barreras para acceder a un empleo.

La Ley de Empleo Integral incorpora entre sus poblaciones destinatarias a jóvenes, mujeres jefas de hogares monoparentales, personas mayores, personas afrodescendientes, personas con discapacidad, personas trans y personas vinculadas al sistema penitenciario, entre otros colectivos contemplados por la normativa.

El objetivo es que las herramientas de promoción del empleo respondan a diferentes situaciones de vulnerabilidad y contribuyan a generar mayores oportunidades de inserción laboral.

Una herramienta con alcance en todo el país

La evaluación de las políticas anteriores también permitió identificar una importante concentración de su utilización en Montevideo y el área metropolitana.

En este sentido, uno de los pilares de la nueva ley es ampliar el alcance territorial de las herramientas de promoción del empleo, facilitando su acceso en el interior del país.

La normativa también busca responder a las necesidades de las empresas de menor tamaño, a partir de los planteos recogidos durante las instancias de intercambio realizadas durante su elaboración.

Subsidios para la contratación

La Ley de Empleo Integral establece subsidios destinados a promover la contratación de personas pertenecientes a las poblaciones contempladas por la normativa.

El porcentaje del subsidio varía de acuerdo con las características de la persona contratada y su situación de vulnerabilidad. De esta manera, la herramienta contempla diferentes niveles de apoyo a las empresas.

Los contratos realizados en el marco de la ley son contratos a término y tienen una duración determinada.

En el caso de las empresas de menor tamaño, la normativa prevé además mecanismos de reducción gradual del subsidio, con el objetivo de favorecer la continuidad de las personas contratadas una vez finalizado el período de mayor apoyo.

La ley establece requisitos tanto para las empresas como para las personas contratadas, así como condiciones destinadas a evitar que el instrumento sea utilizado para sustituir puestos de trabajo existentes.

Simplificación de los instrumentos

Otro de los objetivos de la nueva normativa es simplificar los mecanismos de promoción del empleo.

La evaluación de las herramientas anteriores identificó la existencia de diferentes modalidades y requisitos que podían dificultar su comprensión y utilización. Por este motivo, la nueva ley procura presentar los beneficios de una manera más clara y accesible para empresas, trabajadores y organismos vinculados a las políticas de empleo.

La nueva herramienta también incorpora una mirada que articula la inserción laboral con la formación y el acompañamiento de las trayectorias laborales.

Nueva plataforma de gestión: Integra Empleo

En paralelo con la implementación de la ley, la Dirección Nacional de Empleo trabaja en el desarrollo de un nuevo sistema informático para la gestión de los instrumentos de promoción del empleo.

El objetivo es contar con una herramienta más ágil y sencilla que facilite los procesos de gestión y el acceso a los beneficios previstos por la normativa.

La implementación de la Ley de Empleo Integral constituye así un nuevo instrumento de política pública para ampliar las oportunidades de acceso al empleo, con especial atención a las personas que enfrentan mayores dificultades para ingresar al mercado laboral y a la necesidad de fortalecer el alcance territorial de estas políticas.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2026, 28 de septiembre). *Nueva Ley de Empleo Integral amplía las herramientas para promover el acceso al trabajo*. [Comunicado de prensa]. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/nueva-ley-empleo-integral-amplia-herramientas-para-promover-acceso-trabajo>



Comienza la discusión del segundo trámite del proyecto de Sala Cuna en la Cámara de Diputados

Este martes la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados comenzó la discusión del proyecto de Sala Cuna, que equipara el acceso para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna.

El ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, fue el encargado de presentar el proyecto, junto a la ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Judith Marín; y la subsecretaria de Educación Parvularia, María Cristina Tupper.

“Nosotros creemos que Sala Cuna, , y creo que es una opinión bien transversal, es un proyecto muy necesario para el país, que viene a quitar una barrera histórica centenaria, de más de 109 años, que está generando un impuesto a la contratación de mujeres. Obviamente, hay discrepancias, que es legítimo en una democracia, pero esperamos ser más persuasivos, más convincentes, y demostrar que es un buen proyecto para Chile, que es sostenible, que elimina una barrera centenaria, y que va a proveer de cuidado a miles de niños que hoy día no tienen acceso a sala cuna, y permitir a sus madres que se incorporen al mercado laboral”, señaló el ministro Rau en el Congreso.

La Comisión volvió a sesionar este miércoles 23 de septiembre, donde realizó una presentación la presidenta de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), María Paz Hidalgo

En dicha instancia, el ministro fue enfático en al señalar que “este proyecto no toca los fondos del Seguro de Cesantía. Es decir, la cuenta individual, que acumula alrededor de US\$11.000 millones de dólares, y el fondo solidario, cerca de US\$4.000 millones, que en conjunto son US\$15.000 millones de dólares, no se saca recursos de esos fondos”.

“Los fondos en sí, no los vamos a tocar. Esos 15.000 millones están ahí y van a seguir creciendo”, enfatizó el secretario de Estado.

“El informe actuarial dice que los fondos, tanto de la cuenta individual como el fondo solidario, son sostenibles en el tiempo, al menos en un plazo de 10 años, que es la evaluación que hacen, y por sostenibles, se entiende que pueden pagar las prestaciones para las cuales está diseñado y que además siguen creciendo”, añadió.

Sesión Especial por el desempleo

Este martes el ministro Tomás Rau también asistió a una Sesión Especial en la Sala de la Cámara de Diputadas y Diputados con el objetivo de abordar la situación del desempleo en el país.

Luego de escuchar a los parlamentarios, en su exposición el secretario de Estado explicó que el desempleo en Chile ha venido subiendo paulatinamente, desde hace bastante tiempo y que fue agravado con la pandemia, donde se registró un alza en la tasa sobre los 13 puntos.

“Es importante que, cuando hablamos de algo tan relevante como lo son esas 981 mil personas que buscan trabajo activamente y no lo encuentran – y si lo hacen, se demoran siete meses y medio en encontrarlo- creo que es importante hacer un análisis serio, reposado, bajar un poco las pasiones, poner un poco la pelota al piso”, declaró la autoridad.

Explicó que la explicación es multicausal. “Una de las explicaciones son el aumento en los costos laborales, guste o no nos guste. Lo dicen economistas, no solo de la derecha, sino también de la centroizquierda”.

Y agregó que otro factor es la automatización, elemento que recoge el Banco Central en su último Informe de Política Monetaria (IPoM).

Frente a esta situación, el ministro destacó que como Gobierno “estamos con una dosis de realidad aunando esfuerzos y tenemos la convicción de que vamos a salir adelante, porque no va a ser ni la primera ni la última crisis que superamos como país”.

“Y los invito también a sumarse porque hay gente que lo está pasando muy mal, hay pymes que lo están pasando muy mal, así que los invito también a sumarse un poco en esta mirada más constructiva del empleo”, sumó la autoridad.

“Necesitamos crecer y necesitamos crecer mucho más. Las perspectivas para el próximo año son mejores, entre 2% y 3%, pero necesitamos esforzarnos mucho más para poder superar esta crisis. Una vez que la economía se recupere, debiésemos poder bajar al menos un punto. Entre 0,5 y 1 punto. Y eso es lo que nos convoca. Y estamos trabajando fuertemente para que eso ocurra”, sostuvo el ministro Tomás Rau.

Frente al rol del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el titular de la cartera afirmó que es “poner todas las condiciones habilitantes para que esas obras cuando se ejecutan puedan generar los empleos”.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2026, 23 de septiembre). *Comienza la discusión del segundo trámite del proyecto de Sala Cuna en la Cámara de Diputados*. Gobierno de Chile. <https://www.mintrab.gob.cl/comienza-la-discusion-del-segundo-tramite-del-proyecto-de-sala-cuna-en-la-camara-de-diputados/>

Participaron más de 1 millón de trabajadores: publican resultados del informe CEAL-SM/Suseso 2025 sobre trabajo y riesgos psicosociales

La Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) publicó los resultados del informe CEAL-SM/Suseso 2025. Se trata de un instrumento en el que participaron más de 1 millón de trabajadores y que entrega importante información sobre los riesgos psicosociales percibidos por los chilenos en sus lugares de trabajo.

La Suseso presentó los principales hallazgos del estudio durante el seminario «Gestión de riesgos psicosociales en el sector público», en que participaron la subsecretaria de Previsión Social, Elisa Cabezón, la superintendente (s) de Seguridad Social, Patricia Soto, entre otras autoridades.

A continuación presentamos algunos de los datos más destacados del informe:

- 79,2% de los centros de trabajo evaluados se ubicó en un nivel de riesgo psicosocial bajo, mientras que el 20,8% presentó un nivel de riesgo no óptimo (medio o alto)
- Los mayores porcentajes de centros de trabajo en riesgo medio o alto se registraron en administración pública, con un 44%; salud con un 42,3%; y educación con un 30,9%.
- En contraste, las menores proporciones se observaron en minería, construcción, agricultura y pesca, y actividades de agua y desechos.
- Al analizar las dimensiones evaluadas, las que presentan mayores niveles de riesgo medio o alto son vulnerabilidad, con un 86,6% de los centros de trabajo; carga de trabajo, con un 86,5%; y exigencias emocionales, con un 79,5%.
- Un 33,9% de las personas trabajadoras señaló haber experimentado al menos una situación de violencia y acoso durante los últimos 12 meses. En las mujeres, esta proporción alcanzó un 37,1%, mientras que en los hombres fue de 31,2%.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2026, 25 de septiembre). *Participaron más de 1 millón de trabajadores: publican resultados del informe CEAL-SM/Suseso 2025 sobre trabajo y riesgos psicosociales*. Gobierno de Chile. <https://www.mintrab.gob.cl/informe-ceal-sm-suceso-2025/>



STPS y CFCRL acompañan acuerdo entre Volkswagen de México y el SITIAVW que evita el estallamiento de huelga.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) informan que Volkswagen de México y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos “Volkswagen de México” (SITIAVW) alcanzaron un acuerdo que permite evitar el estallamiento de huelga previsto para este 2 de octubre.

El entendimiento se alcanzó después de las mesas de negociación sostenidas entre la empresa y la representación sindical, con el acompañamiento de la STPS y el CFCRL, en el marco del proceso de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 2026.

La negociación se mantuvo abierta después de que las personas trabajadoras determinaran, mediante voto personal, libre, directo y secreto, no aprobar el convenio presentado previamente. Ante ese resultado, la STPS y el CFCRL hicieron un llamado a las partes para retomar el diálogo, mantener abiertas las vías de negociación colectiva y trabajar en la construcción de un nuevo entendimiento.

A partir de entonces continuaron las conversaciones entre Volkswagen de México y el SITIAVW. El proceso permitió acercar posiciones hasta alcanzar un nuevo acuerdo antes del vencimiento del emplazamiento a huelga, cuyo plazo estaba fijado para las 11:00 horas de este viernes 2 de octubre.

La STPS y el CFCRL reconocen la disposición de la empresa y de la representación sindical para mantener el diálogo y recurrir a los mecanismos de conciliación y negociación colectiva hasta alcanzar un entendimiento.

Como resultado de este proceso de diálogo y conciliación, acompañado por la STPS y el CFCRL, el acuerdo alcanzado por las partes será sometido a consulta de las y los trabajadores de Volkswagen de México con derecho a participar en la votación, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2 de octubre de 2026). *STPS y CFCRL acompañan acuerdo entre Volkswagen de México y el SITIAVW que evita el estallamiento de huelga* [Comunicado de prensa]. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-y-cfcr-l-acompanan-acuerdo-entre-volkswagen-de-mexico-y-el-sitiavw-que-evita-el-estallamiento-de-huelga?idiom=es>

México y Estados Unidos cierran exitosamente el caso de Akwel Juárez México, 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), informa el cierre exitoso del caso sobre la presunta denegación de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en la empresa **Akwel Juárez México, S.A. de C.V., (Akwel)** ubicada en el municipio de Juárez,

Chihuahua, México. Lo anterior, en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR) del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América 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 6 de enero de 2025, la STPS detectó indicios de que AKWEL permitió reuniones del Sindicato de Trabajadores de Maquilas, Varias, Similares y Conexos de la Confederación de Trabajadores de México en Ciudad Juárez (STMVSC) con las personas trabajadoras, al interior de la instalación, con el fin de desprestigiar al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Especializados, Conexos y Similares de la República Mexicana (SINATAM). No obstante, no se encontró evidencia suficiente para confirmar que la empresa hubiera condicionado o coaccionado a los empleados para afiliarse a dicha organización. De los nueve casos analizados por despidos injustificados, en dos se encontraron indicios de que las personas presuntamente fueron separadas de su cargo como consecuencia directa de sus actividades o preferencias sindicales. Respecto de la interferencia en el derecho de huelga, se identificó un indicio de que personal de confianza de la empresa comunicó a los trabajadores que la huelga era inexistente y los instó a laborar. Como resultado de la prueba de recuento a cargo del Tribunal Laboral, la mayoría de las personas trabajadoras (62.63%) votó en contra de la huelga y 36.45% a favor. Finalmente, la STPS identificó una falta de disposición por parte de AKWEL para negociar con el SINATAM el Contrato Colectivo de Trabajo, cuando este sindicato contaba con la constancia de representatividad.

Como resultado de un Plan de Reparación acordado entre ambos gobiernos, Akwel llevó a cabo las siguientes acciones en coordinación con la STPS:

1. Publicó y difundió una carta de compromiso de neutralidad en asuntos sindicales y un documento que define los lineamientos de conducta por parte del personal de la empresa;
2. Capacitó a todo el personal de AKWEL sobre el contenido de la carta de neutralidad y los lineamientos de conducta;
3. Facilitó que la STPS capacitara a todo el personal de AKWEL sobre los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en México;
4. La empresa ofreció la reincorporación inmediata e incondicional a nueve personas, de las cuales tres eligieron regresar al centro de trabajo y las seis restantes optaron por recibir pagos complementarios;
5. Reestructuró el área de recursos humanos e implementó medidas disciplinarias, entrenamientos fuera del centro de trabajo para la gerencia y contrató asesoría legal externa para asegurar un entorno de respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva;
6. Implementó una política de tolerancia cero ante cualquier interferencia patronal, difundiendo estos documentos físicamente en su sitio web y mediante capacitaciones impartidas por la STPS;
7. Habilitó canales de denuncia anónimos (correo y teléfono) y permitió que se difundan los mecanismos de queja directa ante el gobierno de México;
8. Directivos de la empresa difundieron el plan de reparación con todas las personas trabajadoras y realizaron actos públicos de reconocimiento de las prácticas ilegales y asegurar a los empleados que no habrá represalias por sus actividades sindicales;
9. Permitió a la STPS presentar los hallazgos de la investigación a todas las personas trabajadoras y a los directivos de la empresa, durante una visita a la instalación.

Previo a la votación relacionada con el desahogo de la prueba de recuento y de la Constancia de Representatividad, la STPS y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) brindaron capacitación sobre democracia sindical. Además, el CFCRL brindó capacitación sobre la conciliación

prejudicial y supervisó los procesos de democracia sindical realizados en el centro de trabajo. La STPS verificó el cumplimiento del Plan de Reparación mediante el seguimiento puntual a cada una de las acciones implementadas por la empresa, que incluyó visitas a la instalación. Desde el 11 de febrero de 2026, fecha en que concluyó la instrumentación del Plan de Reparación, los gobiernos de México y Estados Unidos sostuvieron conversaciones sobre su implementación.

Derivado de estas conversaciones y del análisis conjunto sobre los avances alcanzados, ambos gobiernos concluyeron, de mutuo acuerdo, que las acciones implementadas fueron suficientes y acordaron el cierre exitoso del caso.

La Comisión Nacional presentó el Informe Especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas médicas residentes en México

La maestra Rosario Piedra Ibarra dijo que el abandono del Sistema de Salud en el neoliberalismo trasladó la carga operativa a las personas médicas residentes con resultados devastadores para su formación

La presidenta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), maestra Rosario Piedra Ibarra, llamó a las instituciones públicas y privadas involucradas en los programas de residencias médicas a homologar los procesos y realizar los ajustes necesarios para promover, garantizar y proteger los derechos humanos de las personas médicas residentes. Asimismo, exhortó a las cámaras de Diputados y Senadores a dictaminar las iniciativas de reforma existentes en la materia.

Al presentar el *Informe Especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas médicas residentes en México*, subrayó que no podemos aspirar a un sistema de salud fuerte si quienes lo sostienen día y noche en las áreas de guardias, en las urgencias y en los quirófanos, enfrentan condiciones que vulneran sus propios derechos, por ello, destacó la necesidad de que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) actualice sus programas y convenios de colaboración con las instituciones de salud, garantizando espacios libres de violencia.

Piedra Ibarra indicó que los problemas que hoy enfrentan las personas médicas residentes es el resultado del desmantelamiento del sistema de salud propiciado por las políticas neoliberales implementadas desde los años ochenta y que por casi cuatro décadas priorizó la lógica del mercado sobre el bienestar social; por lo cual, mientras aumentaba el número de personas afiliadas, se abandonó la construcción de hospitales y la preparación y contratación de personal necesario.

Consecuencia de ello, afirmó, es que ese abandono ha sido pagado por las y los médicos en formación y por la población mexicana, al trasladar toda su carga operativa a las personas residentes con un resultado devastador caracterizado por una profunda precarización laboral, problemas derivados de la ambigüedad de ser tratados como estudiantes o trabajadores, según convenga y, por ende, la normalización de las violencias. La presidenta de la CNDH dijo que, justamente, el informe documenta cómo las personas médicas residentes viven esa dualidad jurídica que las coloca al mismo tiempo como estudiantes en formación y como personal trabajador, generando un escenario de desprotección para las personas médicas residentes y para las personas usuarias.

Afortunadamente, resaltó, también existen avances que reconocer como el hecho de que en febrero pasado el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) anunció la eliminación de las guardias mayores a 24 horas y de las guardias para las personas médicas en formación; además de que entre 2020 y 2025, las plazas para residentes de primer año se duplicaron y tanto el IMSS como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la Secretaría de Salud; mientras que en

el IMSS-Bienestar se ha incrementado el número de personas médicas residentes egresadas que son contratadas.

Piedra Ibarra concluyó su mensaje con un reconocimiento para todas las personas médicas residentes de México, a quienes hoy cursan su especialidad entre guardias extenuantes y su vocación de servir a todas y todos, y añadió que el Informe es un homenaje a su esfuerzo y un compromiso institucional, además de que reiteró el compromiso de la CNDH para seguir trabajando para que ninguna persona médica residente tenga que elegir entre su vocación y su dignidad.

Por su parte, la directora general y encargada de despacho de la Sexta Visitaduría, Teresa Guadalupe Reyes Sahagún, comentó que el informe se enmarca en la segunda etapa de transformación de la CNDH (iniciada en 2018) y en el Programa Anual de Trabajo 2026 de la Sexta Visitaduría General, enfocado en los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA).

Explicó que el documento consta de seis apartados: “Antecedentes” de las residencias médicas y su relación con los derechos a la salud, el trabajo y la educación; “Acciones”, que aborda cuatro casos de estudio en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con datos empíricos, Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”, y el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”; “Hechos” que versa sobre los obstáculos recurrentes como dualidad jurídica, riesgos, precarización laboral, violencia de género y agotamiento físico y emocional, que genera daños en su propia salud; “Observaciones”, que señala los esfuerzos institucionales para promover, atender y garantizar estos derechos, entre ellos los programas académicos y los canales de denuncia, así como la disminución de horas de guardia; y finaliza con una sección de “Conclusiones” que incluye el diagnóstico de una crisis estructural y una ruta de acción integral.

Consideró que el Informe también aborda la necesidad de establecer mecanismos claros de corresponsabilidad entre las instituciones educativas y las de la salud para proteger a las y los estudiantes; así como “Sugerencias de buenas prácticas” dirigidas a autoridades del ISSSTE, IMSS y Secretaría de Salud; a la UNAM y al Poder Legislativo, con el objetivo de mejorar, de manera verificable, las condiciones de las personas médicas residentes y agregó que el texto también está dirigido a las secretarías de Salud estatales.

Detalló que para realizarlo fue necesario entender las razones que dieron como resultado esta situación negativa para las personas médicas residentes, pues en los años ochenta el Fondo Monetario Internacional (FMI) impuso políticas, en las que la salud se redujo a mercancía y también los recursos destinados a esta materia con un porcentaje que provocó el desmantelamiento de los servicios de salud, además de la privatización de pensiones de los trabajadores.

Muestra de ello es que en sexenios anteriores se consolidó el Seguro Popular que, en realidad, constituyó una precarización donde los residentes quedaron como el más débil de los eslabones, además de que ese sistema no logró los resultados que planteaba. Sin embargo, recalcó, a partir de 2019 se han dado pasos para mejorar los servicios de salud y destacó la vigilancia de la CNDH para lograr que la salud sea un derecho para todos.

Finalmente, el coordinador general de Administración y Finanzas de la CNDH, Juan José Sánchez González, señaló que hoy afortunadamente se están haciendo importantes esfuerzos para revertir el abandono gubernamental en materia de salud que dejó el neoliberalismo (con hospitales que empezaron construirse en esa época pero que no se terminaron), para beneficiar al pueblo de México.

La presentación del Informe Especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas médicas residentes en México, disponible en www.cndh.org.mx, también contó con la presencia de la directora general del Centro Nacional de Derechos Humanos (CENADEH) “Rosario Ibarra de Piedra”, Rosy Laura Castellanos Mariano.

¡Defendemos al pueblo!

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2026, 9 de septiembre). CNDH llama a fortalecer programas de residencias médicas y avanzar en reformas para proteger los derechos del personal médico residente. [Comunicado de prensa] <https://www.cndh.org.mx/comunicados-pronunciamientos>



Ministerio de Trabajo instaló la comisión para modernizar Sunafil y avanzar hacia una fiscalización más preventiva y cercana

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) instaló este jueves la Comisión Sectorial para promover el fortalecimiento de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y del Sistema de Inspección del Trabajo, dando inicio a una etapa de evaluación y propuestas orientada a modernizar la fiscalización laboral en el país.

La sesión fue encabezada por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput, y contó con la participación de la superintendente nacional de Fiscalización Laboral, Evelin Coloma, representantes del MTPE, Sunafil, centrales sindicales y gremios empresariales. La comisión tendrá como objetivo formular medidas y acciones para mejorar la organización y los servicios de Sunafil, así como elaborar un informe técnico que sirva de base para la adopción de decisiones.

Durante la instalación, el ministro Juan Sheput sostuvo que el fortalecimiento de la inspección laboral debe superar una visión exclusivamente sancionadora y avanzar hacia un modelo con mayor capacidad preventiva, de orientación y acompañamiento al cumplimiento de las normas.

“Fortalecer Sunafil es fortalecer la capacidad del Estado para proteger derechos y acompañar el tránsito hacia la formalidad. Necesitamos una institución más moderna, cercana y capaz de responder a las necesidades de trabajadores y empleadores en todo el país”, señaló.

El titular de Trabajo remarcó que la fiscalización continuará siendo firme cuando corresponda, pero que el Estado debe tener también la capacidad de actuar antes de que se produzcan los incumplimientos, orientando a los empleadores y construyendo una verdadera cultura de cumplimiento laboral.

De la fiscalización reactiva a una inspección preventiva

La comisión realizará un diagnóstico integral de la situación institucional, organizacional, operativa y normativa de Sunafil y del Sistema de Inspección del Trabajo. A partir de esa evaluación se identificarán las principales brechas que actualmente limitan su capacidad de prevención, fiscalización y atención al ciudadano.

Entre los ejes planteados para esta nueva etapa se encuentran el fortalecimiento de la gobernanza institucional, el desarrollo del talento humano, la transformación digital, la reducción de los tiempos de atención, la focalización de la inspección en función de riesgos y una mayor articulación con los gobiernos

regionales.

Uno de los componentes centrales de la comisión será su carácter participativo. El espacio reúne al Estado, las centrales sindicales y los gremios empresariales, permitiendo incorporar las perspectivas de trabajadores y empleadores en el diagnóstico y en la formulación de propuestas para mejorar el sistema inspectivo.

90 días para pasar del diagnóstico a las decisiones

La comisión tendrá una vigencia inicial de 90 días calendario. Durante ese periodo se identificarán las brechas del sistema, se priorizarán medidas de corto, mediano y largo plazo mediante mesas de trabajo tripartitas y se elaborará un informe técnico final dirigido al Despacho Ministerial del MTPE.

El documento deberá contener propuestas concretas para fortalecer y modernizar Sunafil y avanzar hacia una inspección laboral más eficiente, preventiva y orientada tanto a garantizar los derechos laborales como a promover la formalización.

“Tenemos 90 días para convertir el diagnóstico en soluciones. El resultado tiene que ser una Sunafil preventiva, moderna y cercana, que acompañe la formalización y contribuya a construir una verdadera cultura de cumplimiento”, enfatizó el Ing. Juan Sheput.

La instalación de la comisión concreta la siguiente etapa de la medida dispuesta mediante la Resolución Ministerial N.º 297-2026-TR: pasar de la creación del espacio de trabajo a la formulación de propuestas específicas de fortalecimiento institucional.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2026, 1 de octubre). Ministerio de Trabajo instaló la comisión para modernizar Sunafil y avanzar hacia una fiscalización más preventiva y cercana. Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1451668-ministerio-de-trabajo-instalo-la-comision-para-modernizar-sunafil-y-avanzar-hacia-una-fiscalizacion-mas-preventiva-y-cercana>

Gobierno reglamenta Ley del Trabajador Social y fortalece el ejercicio profesional de más de 14 500 trabajadores sociales en el país

El Gobierno aprobó el Reglamento de la Ley N.º 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, mediante el Decreto Supremo N.º 016-2026-TR, publicado hoy en el diario oficial El Peruano, poniendo fin a una prolongada brecha normativa y fortaleciendo el reconocimiento y la seguridad jurídica de más de 14 500 trabajadoras y trabajadores sociales que actualmente forman parte del mercado laboral peruano.

El reglamento precisa por primera vez de manera integral las funciones, competencias, requisitos, derechos y campos de intervención de estos profesionales, estableciendo estándares claros para su ejercicio tanto en el sector público como privado, organizaciones sociales, organismos no gubernamentales y en el ejercicio independiente de la profesión.

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput, destacó que la norma permite reconocer plenamente el carácter profesional, especializado y de relevancia pública del trabajo social, cuya labor está directamente vinculada a la atención de personas, familias y comunidades, especialmente aquellas que enfrentan situaciones de vulnerabilidad.

“Los trabajadores sociales cumplen una función esencial allí donde una familia atraviesa una crisis, una persona necesita orientación o una comunidad requiere respuestas del Estado. Con este reglamento estamos dando reglas claras, respaldo profesional y reconocimiento a una labor que durante años ha sido fundamental para miles de peruanos”, señaló el titular del MTPE.

Esta situación afectaba directamente a más de 14 500 trabajadores sociales de los sectores público y privado y generaba vacíos sobre sus funciones, superposición de competencias e incluso intrusismo profesional. Con el nuevo reglamento se establecen reglas claras para el ejercicio de la profesión y se exige que determinadas funciones sean desarrolladas por profesionales debidamente calificados.

“Estamos protegiendo una profesión, pero fundamentalmente estamos protegiendo a los ciudadanos que reciben estos servicios. Cuando las funciones están claramente definidas y son ejercidas por profesionales capacitados, tenemos mejores respuestas para quienes más necesitan del Estado”, sostuvo el ministro Juan Sheput.

La norma reconoce al trabajador social como un profesional de relevancia pública y social, con una intervención técnica y especializada que comprende no solo la atención directa a personas y familias, sino también la formulación y evaluación de políticas y programas sociales.

El reglamento establece nueve funciones profesionales y 21 campos de intervención, entre ellos salud, educación, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, sistema penitenciario, atención a víctimas de violencia, trabajo social forense y gestión del riesgo de desastres.

Uno de los principales avances es el reconocimiento del informe social como instrumento técnico-profesional propio del trabajador social. Asimismo, para ejercer la profesión se exige título universitario inscrito en la Sunedu, colegiatura y habilitación profesional vigente, reforzando así las medidas frente al ejercicio de funciones por personal no calificado.

En el sector público, las jefaturas de las unidades de trabajo social, servicio social o bienestar social deberán ser cubiertas mediante concurso público de méritos, fortaleciendo los criterios de idoneidad y profesionalización en el Estado.

La medida tendrá además un impacto especialmente significativo en las mujeres: según información de la SUNEDU el 96 % de los egresados de Trabajo Social en 2025 fueron mujeres, por lo que los beneficios de la norma recaerán mayoritariamente en ellas.

El reglamento también busca mejorar la calidad de los servicios sociales que reciben personas, familias y comunidades en situación de vulnerabilidad, al establecer estándares más claros para las intervenciones profesionales.

La norma no genera recursos adicionales al Tesoro Público y es resultado de un proceso multisectorial liderado por el MTPE, con participación del Ministerio de Salud, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú y la Sociedad Peruana de Trabajo Social.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brindará orientación y capacitación para su implementación, mientras que la Sunafil prestará asistencia técnica en el ámbito de sus competencias.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2026, 30 de setiembre). *Gobierno reglamenta Ley del Trabajador Social y fortalece el ejercicio profesional de más de 14 500 trabajadores sociales en el país.*

Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1451336-gobierno-reglamenta-ley-del-trabajador-social-y-fortalece-el-ejercicio-profesional-de-mas-de-14-500-trabajadores-sociales-en-el-pais>



Avanza propuesta de ley para incrementar protección contra el trabajo infantil peligroso

Representantes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de la Niñez y la Adolescencia y del Congreso Nacional avanzaron en la revisión del proyecto de ley que busca fortalecer la protección de niñas, niños y adolescentes frente al trabajo infantil peligroso y otras formas de explotación.

La reunión contó con la participación de la senadora Lizarella Valiente, impulsora de la iniciativa; la viceministra de Empleo y Seguridad Social, Verónica López; el viceministro de Protección Integral del MINNA, Eduardo Escobar; y equipos técnicos de las instituciones.

Durante el encuentro se alcanzaron acuerdos sobre la versión final del proyecto, que será próximamente estudiado por el pleno de la Cámara de Senadores.

Entre los puntos acordados se destaca la incorporación al proyecto de las 26 actividades consideradas trabajo infantil peligroso, actualmente establecidas en el Decreto N.º 4.951/2005, cuya definición fue trabajada en el ámbito de la Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI).

La iniciativa plantea llevar estas disposiciones al rango de ley y fortalecer el marco de protección, incorporando además medidas para sancionar la explotación mediante el trabajo infantil peligroso y el criadazgo.

El trabajo articulado entre las instituciones busca fortalecer la prevención y protección de niñas, niños y adolescentes.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2026, 2 de octubre). *Avanza propuesta de ley para incrementar protección contra el trabajo infantil peligroso*. Gobierno de Paraguay. <https://www.mtess.gov.py/?p=37318>



Registrar te conviene: una campaña experimental promueve la formalización de trabajadoras domésticas en Argentina

En Argentina, ocho de cada diez trabajadoras de casas particulares se encuentran en la informalidad laboral. Aunque existe un régimen especial (Ley N° 26.844) que establece derechos y obligaciones, y el trámite de registración es sencillo y de bajo costo, los niveles de formalización muestran pocos cambios en los últimos años.

Frente a este desafío, la OIT en Argentina recurrió a las ciencias del comportamiento para explorar la pregunta ¿qué aspectos podrían contribuir desde la comunicación a promover el cambio?

Entre junio y julio de 2026, en el marco del proyecto Soluciones innovadoras e inclusivas para la creación de empleo decente y la sostenibilidad de las empresas orientada a la transición a la economía formal, se realizó un experimento de comunicación digital para observar cómo reaccionaban los hogares empleadores ante distintos mensajes y seguir su recorrido desde la visualización de un anuncio en redes sociales hasta el acceso al portal oficial de registración del Estado argentino.

La experiencia del experimento aporta evidencia sobre el potencial de las ciencias del comportamiento para complementar otras estrategias orientadas a promover la formalización del sector. Este enfoque considera que en las decisiones intervienen, además del análisis racional, emociones, percepciones y otros factores vinculados con el contexto. Comprender su incidencia puede contribuir al diseño de intervenciones que impulsen el cumplimiento de las obligaciones de registro.

¿Por qué mirar la decisión de registrar desde las ciencias del comportamiento?

Registrar una relación laboral define derechos y obligaciones legales. Además, ofrece beneficios y supone un trámite accesible. Sin embargo, estos elementos no parecen ser suficientes para explicar por qué algunos hogares empleadores no avanzan con el registro. Para comprender mejor esa decisión, también es necesario considerar otros factores que pueden influir en ella.

Estudios previos de la OIT identificaron que para muchos empleadores la falta de información con respecto a los beneficios que se derivan del registro opera como un desincentivo. Además, el hecho de que el trabajo en casas particulares se desarrolle dentro del hogar y supongan un vínculo interpersonal directo también hace que los factores emocionales sean relevantes: pueden influir tanto en la valoración de las consecuencias de no registrar como en la disposición a iniciar el trámite.

Las ciencias del comportamiento ofrecen herramientas para estudiar cómo interactúan estos elementos en una decisión concreta. A partir de ese análisis, es posible diseñar y poner a prueba distintos mensajes para evaluar cuáles contribuyen a reducir la distancia entre la intención de registrar y la acción.

Entre el 24 de junio y el 24 de julio de 2026, la campaña se implementó en redes sociales y se dirigió a personas de 25 años o más de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y partidos del Gran Buenos Aires, con foco en el corredor norte.

La audiencia se dividió de forma aleatoria en cuatro grupos. Cada uno recibió una versión diferente de un mismo video protagonizado por una empleadora, interpretada por una actriz. Los videos compartían protagonista, estética y comienzo; solo variaba el enfoque del mensaje.

1. Enfoque “beneficios”: pone el foco en las ventajas del registro para el hogar empleador, como la cobertura legal y la protección ante contingencias.
2. Enfoque “culpa”: apela a las consecuencias de no haber registrado la relación laboral ante un accidente o un problema de salud de la trabajadora.
3. Enfoque “vergüenza”: se centra en la posible exposición ante el entorno familiar o vecinal por no haber registrado la relación laboral.
4. Mensaje de control: utiliza el mismo personaje, pero no incluye referencias a beneficios ni a emociones. Esto permite contar con un punto de comparación para evaluar los otros tres enfoques.

El diseño permitió comparar la respuesta de audiencias similares ante distintos estímulos y analizar qué tipo de mensaje generaba una mayor respuesta.

Del anuncio a la posibilidad de registrar

Después de ver los anuncios, las personas podían ingresar al sitio web *Registrar te conviene*, desarrollado especialmente para la campaña. Allí encontraban información sobre cómo registrar una relación laboral, una calculadora para estimar los aportes y respuestas a preguntas frecuentes sobre la registración.

Desde el sitio podían acceder al portal oficial de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), donde se realiza el trámite de registro en la sección de trabajadoras de casas particulares.

El experimento permitió observar distintas etapas de ese recorrido: desde la visualización de los contenidos y el ingreso al sitio hasta el uso de sus herramientas y el acceso al portal oficial de registración.

Alcance y hallazgos del experimento: ¿qué mensajes tuvieron mejor recepción?

Durante un mes, el experimento alcanzó a 1 166 341 personas. De ellas, 33 495 ingresaron al sitio web *Registrar te conviene* y 381 accedieron desde allí al portal oficial de ARCA. El 82,9 por ciento del alcance se concentró en personas de 45 años o más. La distribución por género fue equilibrada, con una ligera mayoría de mujeres.

Dentro del sitio también se registraron distintas interacciones: 651 personas alcanzaron el 90 por ciento de desplazamiento de la página, 2 816 consultaron los pasos necesarios para registrar y 140 completaron el cálculo de aportes.

La comparación entre los distintos mensajes aportó uno de los principales resultados del experimento. El mensaje que explicaba los beneficios de registrar no mostró diferencias respecto del grupo de control. Informar sobre las ventajas del registro es necesario, pero no constituye por sí solo un activador conductual suficiente para impulsar la acción.

En cambio, los mensajes con un componente emocional, centrados en las consecuencias de no actuar, generaron una mayor respuesta y mostraron una mayor capacidad para promover el avance hacia el portal oficial de registración. Entre ellos, el mensaje que apelaba a la culpa obtuvo mejores resultados que el centrado en la vergüenza.

En un trabajo que se desarrolla dentro del hogar y supone un vínculo interpersonal directo, la responsabilidad frente a las consecuencias de un posible accidente o problema de salud de la trabajadora tuvo mayor capacidad de movilización que la posible exposición ante el entorno social. El experimento sugiere así que no solo importa qué información se ofrece, sino también cómo se presenta una decisión y qué tipo de emoción se pone en juego.

De la evidencia a nuevas estrategias de formalización

La experiencia de *Registrar te conviene* muestra que una campaña concebida como experimento de ciencias del comportamiento también puede cumplir una función relevante de sensibilización. Al acercar información sobre derechos y obligaciones a una audiencia amplia, la iniciativa contribuyó a instalar la importancia de registrar el trabajo en casas particulares en la conversación pública: más de un millón de personas estuvieron expuestas a sus contenidos. Este alcance puede generar efectos que trasciendan los resultados inmediatos de la pauta digital, al favorecer una mayor familiaridad con el tema, promover

conversaciones en los hogares y contribuir, en horizontes de tiempo más amplios, a transformar percepciones y expectativas sobre la formalización. Al mismo tiempo, su diseño experimental permitió generar evidencia sobre los factores que pueden incidir en la decisión de registrar y aportar elementos para mejorar futuras estrategias de formalización.

Este aprendizaje se inscribe en una línea de trabajo más amplia de la OIT en Argentina. Los estudios previos sobre las barreras que enfrentan los hogares empleadores permitieron formular las preguntas del experimento, cuyos resultados pueden orientar nuevas acciones. Las ciencias del comportamiento pueden enriquecer las estrategias de formalización, pero no reemplazan otras dimensiones necesarias para abordar un fenómeno complejo. Su aporte cobra mayor valor cuando se articula con el conocimiento técnico, las políticas públicas y el diálogo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadoras. Incorporar las perspectivas y la experiencia de quienes conocen el sector permite comprender mejor las barreras, identificar oportunidades y diseñar respuestas acordes con su realidad.

La formalización requiere una estrategia sostenida que combine sensibilización, evidencia, diálogo con los actores del sector y evaluación continua. En ese marco, Registrar te conviene aporta una experiencia concreta: muestra que es posible comunicar a gran escala, probar enfoques innovadores y utilizar los aprendizajes obtenidos para fortalecer el cumplimiento de los derechos y el acceso al trabajo decente de las trabajadoras de casas particulares.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 28 de septiembre). *Registrar te conviene: una campaña experimental promueve la formalización de trabajadoras domésticas en Argentina*. OIT Noticias. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/registrar-te-conviene-una-campana-experimental-promueve-la-formalizacion-de>



La Comisión de Encuesta relativa a Nicaragua celebra su primera reunión

La Comisión de Encuesta establecida por el Consejo de Administración de la OIT en su 353ª reunión, celebrada en marzo de 2025, para examinar una queja presentada contra el Gobierno de Nicaragua, celebró su primera reunión en la sede de la OIT, en Ginebra, el 11 y 12 de septiembre de 2026.

En la queja, presentada en junio de 2023 por 11 delegados empleadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo, se alega el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Con la celebración de esta primera reunión, la Comisión de Encuesta dio inicio a sus trabajos para llevar a cabo una investigación exhaustiva de la queja, determinar fehacientemente los hechos relacionados con el caso y formular recomendaciones que permitan dar respuesta a los problemas planteados en ella.

Asimismo, las integrantes de la Comisión formularon una declaración solemne ante el Director General de la OIT, comprometiéndose a ejercer con honor, lealtad e imparcialidad, y en toda conciencia, todos los deberes y atribuciones que les han sido encomendados.

La Comisión de Encuesta relativa a Nicaragua es la decimoquinta Comisión de Encuesta establecida en la historia de la OIT. Las comisiones de encuesta constituyen el mecanismo de supervisión de más alto

nivel de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 14 de septiembre). *La Comisión de Encuesta relativa a Nicaragua celebra su primera reunión.* [Comunicado de prensa]
<https://www.ilo.org/es/resource/noticias/la-comision-de-encuesta-relativa-nicaragua-celebra-su-primera-reunion>

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>