

Boletín laboral



Organización
Internacional
del Trabajo

.....	3
OIT: Largas jornadas y sobrecarga de cuidados profundizan desigualdades en América Latina.....	3
Reunión de la OIT adopta las primeras directrices mundiales sobre los derechos laborales de los deportistas profesionales.....	4
	5
La Corte Constitucional recuerda que las entidades públicas nominadoras deben verificar, al momento de la desvinculación, si el funcionario a desvincular goza de estabilidad laboral intermedia o relativa.....	5
Corte reitera que la estabilidad reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud se aplica quienes tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relaciones ocupacionales	6
	7
Presidente Mulino sanciona Ley de Pasantías para fortalecer el talento juvenil.....	7
Mitradel detecta a 8 extranjeros laborando sin permisos de trabajo durante operativos en San Francisco.....	8
	8
Consejo consultivo cooperativo anuncia la conformación de mesas de trabajo	8
	9
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentó Ley de Empleo Integral en el Consejo Superior Tripartito	9
	10
Ministerio del Trabajo y Previsión Social conmemora 8 años de la Ley de Inclusión Laboral	10
Ministro Tomás Rau presentó agenda laboral y previsional ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.....	11
	12
Luiz Marinho defiende la decisión de poner fin al horario de trabajo de 6x1 y a la semana	

laboral de 40 horas sin reducción salarial.....	12
El gobierno brasileño está reforzando la aplicación de las normas sobre subsidios para alimentos y comidas para todas las empresas.	14
	15
Aprueba Pleno del Senado reforma a Ley Federal del Trabajo para reducir la jornada laboral a 40 horas semanales	15
Panel del T-MEC publica Informe Final en el caso Camino Rojo del MLRR en Instalaciones Específicas	17
	19
Portuaria y su sindicato de trabajadores firman pacto histórico con apoyo del Ministerio de Trabajo	19
	20
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo instala grupo de trabajo encargado de contribuir a la implementación del Convenio N° 190 a fin de garantizar entornos laborales libres.....	20
	21
Paraguay registra más de 212.000 mujeres trabajadoras de hogar	21
MTESS lanza nuevo protocolo para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo	22
	24
Costa Rica otorga rango legal a la economía social solidaria	24
	25
Gobierno de El Salvador impulsa el talento joven a través de Up Digital	25



OIT: Largas jornadas y sobrecarga de cuidados profundizan desigualdades en América Latina

La Oficina de la OIT para el Cono Sur presentó el informe técnico “Tiempo de trabajo y bienestar: aportes de las encuestas de uso del tiempo al análisis del mercado laboral en América Latina”, que analiza evidencia de siete países de la región y entrega nuevos insumos para el debate sobre jornada laboral, cuidados y bienestar.

El estudio recalca la importancia de incorporar información de las Encuestas de Uso del Tiempo (EUT) en el debate del tiempo de trabajo. A partir de los datos más recientes de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay y Uruguay, muestra cómo estas encuestas permiten comprender no solo cuánto se trabaja, sino también cómo se distribuye el tiempo entre empleo, tareas domésticas, cuidados, traslados y ocio según distintas características demográficas y socioeconómicas.

“El tiempo es un recurso limitado y su distribución tiene efectos directos en la calidad de vida. Cuando aumentan las horas de trabajo remunerado, disminuye el tiempo disponible para el descanso, el cuidado y la vida personal”, afirmó Sonia Gontero, Especialista en Salarios y Tiempo de Trabajo de la OIT Cono Sur.

Largas jornadas y extensos traslados. El informe muestra que en América Latina el tiempo destinado al trabajo remunerado sigue siendo elevado, especialmente entre los hombres. A esto se suman largos tiempos de traslado en las grandes ciudades, que reducen aún más el tiempo disponible para otras actividades y afectan el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras.

“En la región no solo trabajamos muchas horas, sino que además dedicamos largos períodos a trasladarnos. Esto tiene impactos en salud, productividad y conciliación. La organización del tiempo de trabajo, la mejora de los servicios públicos de transporte y de infraestructura vial, son elementos clave del debate sobre trabajo decente”, señaló Gontero.

Distribución desigual del trabajo no remunerado. Uno de los principales hallazgos del estudio es la persistencia de brechas de género en el uso del tiempo. Las mujeres continúan asumiendo una proporción significativamente mayor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

“La evidencia es clara: incluso las mujeres que trabajan a jornada completa dedican muchas más horas al trabajo no remunerado, lo que a su vez limita sus oportunidades laborales, la disponibilidad de tiempo para formación y desarrollo profesional y profundiza desigualdades”, explicó la especialista.

Pobreza de tiempo y bienestar. El documento también aborda el concepto de “pobreza de tiempo”, es decir, la falta de horas suficientes para el descanso, el ocio o el autocuidado debido a cargas excesivas de trabajo. Las estimaciones para la región muestran que esta situación afecta con mayor intensidad a mujeres y a hogares de menores ingresos, lo que resalta la necesidad de coordinar políticas de organización del tiempo de trabajo y de cuidados para redistribuir el tiempo y reducir desigualdades.

Además, el análisis incorpora información sobre satisfacción con el uso del tiempo y conciliación entre vida laboral y personal, evidenciando que extensas jornadas laborales reducen la percepción de bienestar. Esto demuestra que “el equilibrio entre el tiempo dedicado a distintas actividades es un

determinante esencial del bienestar integral de los trabajadores y, por ende, de su rendimiento en el ámbito laboral, un aspecto de suma importancia para la competitividad de las empresas”.

Evidencia para políticas públicas. Para la OIT, las encuestas de uso del tiempo constituyen un complemento clave de las estadísticas laborales tradicionales, ya que permiten integrar en una misma medición el trabajo remunerado y el no remunerado, así como el tiempo destinado a traslados y actividades personales.

“Medir el tiempo destinado a distintas actividades permite diseñar políticas que integren diversas áreas. Si queremos avanzar en igualdad de género, productividad y bienestar, necesitamos entender cómo se organiza la jornada en la vida real de las personas”, concluyó Gontero.

En un contexto regional marcado por debates sobre el tiempo de trabajo, sistemas de cuidados y conciliación, el informe aporta evidencia técnica para fortalecer políticas orientadas a una distribución más equilibrada del tiempo y a la promoción del trabajo decente en América Latina.

Organización Internacional del Trabajo. (13 de marzo de 2026). *OIT: Largas jornadas y sobrecarga de cuidados profundizan desigualdades en América Latina*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/oit-largas-jornadas-y-sobrecarga-de-cuidados-profundizan-desigualdades-en>

Reunión de la OIT adopta las primeras directrices mundiales sobre los derechos laborales de los deportistas profesionales

Expertos de gobiernos, empleadores y trabajadores del sector del deporte han adoptado nuevas directrices para la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la prevención y eliminación de la violencia y el acoso con respecto a los deportistas profesionales.

Adoptadas el 6 de marzo tras cinco días de intensos debates tripartitos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas primeras directrices tienen como objetivo promover los derechos laborales fundamentales de los deportistas profesionales en todo el mundo. Su adopción representa un paso importante en los esfuerzos de la OIT por promover el trabajo decente y reforzar la protección en el mundo del deporte.

Las nuevas directrices se basan en los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable.

“Estas Directrices constituyen un paso importante para reconocer a los deportistas profesionales como trabajadores y para establecer cómo se aplican a ellos los principios y derechos fundamentales en el trabajo en un sector marcado por grandes diferencias entre países y tipos de deporte”, afirmó Nikola Gillhoff, Embajador y Representante Permanente Adjunto de Alemania ante las Naciones Unidas y Presidente de la reunión.

“Esta reunión ha demostrado que un diálogo social tripartito eficaz puede generar herramientas prácticas, especialmente en sectores emergentes y en contextos laborales complejos y diversos”, señaló Frank Hagemann, Director del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT. “Las Directrices constituyen una contribución importante para definir cómo las normas laborales pueden mejorar las condiciones y fomentar el crecimiento del deporte profesional.”

Las directrices fueron adoptadas tras debates entre expertos de los ministerios de Trabajo y Deporte, empleadores del sector deportivo y organizaciones sindicales que representan a deportistas de diversas disciplinas.

Establecen medidas prácticas sobre cuestiones como la protección de los deportistas menores de edad, la prevención de la trata de personas en la contratación de deportistas, la lucha contra todas las formas de discriminación en el deporte y la gestión de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la violencia y el acoso dentro y fuera del terreno de juego.

Las directrices se someterán al Consejo de Administración en noviembre de 2026 para su aprobación con miras a su difusión.

Organización Internacional del Trabajo. (18 de marzo de 2026). *Reunión de la OIT adopta las primeras directrices mundiales sobre los derechos laborales de los deportistas profesionales.* <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/reunion-de-la-oit-adopta-las-primeras-directrices-mundiales-sobre-los>



La Corte Constitucional recuerda que las entidades públicas nominadoras deben verificar, al momento de la desvinculación, si el funcionario a desvincular goza de estabilidad laboral intermedia o relativa

La Corte Constitucional amparó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral relativa y a la salud de una mujer de 67 años que tiene afectaciones de salud derivadas de dos accidentes laborales y que está a cargo del cuidado de su nieta desde la privación de la libertad de su hijo. La mujer fue desvinculada de su cargo con ocasión del ascenso de la persona titular y del nombramiento de una persona con derechos de carrera administrativa.

La Corte recordó que el trato preferencial a sujetos de especial protección constitucional que ocupan cargos en provisionalidad busca armonizar la carrera administrativa basada en el mérito, los derechos de los funcionarios que acceden al empleo público por esta vía y la especial protección de personas en situación de vulnerabilidad. En este sentido, personas cabeza de hogar; aquellas próximas a pensionarse o quienes están en una situación de discapacidad o de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad deben ser las últimas en ser removidas de sus cargos. Adicionalmente, cuando sea posible, deben vincularse de manera provisional a cargos vacantes de igual o mayor jerarquía.

En el caso concreto, la Corte concluyó que la entidad nominadora vulneró los derechos de la accionante pues, aunque la reconoció como madre cabeza de hogar, no demostró haber garantizado la estabilidad laboral relativa de la accionante ni haber verificado —en la medida de lo fáctica y jurídicamente posible— la viabilidad de mantenerla vinculada provisionalmente.

Por lo tanto, la Corte ordenó al distrito accionado verificar, en sus entidades y dependencias, la existencia de vacantes en cargos equivalentes o funcionalmente similares a los que desempeñaba la accionante antes de su desvinculación. De existir, deberá ofrecérsele la posibilidad de vincularse; de lo contrario, deberá priorizarse su nombramiento en provisionalidad. El Tribunal también instó a la entidad territorial a revisar los programas y proyectos dirigidos a personas cuidadoras y a adultas mayores para facilitar su inclusión.

Sentencia T-512 de 2025
M.P. Natalia Ángel Cabo

Corte Constitucional del Colombia. (6 de abril de 2026). La Corte Constitucional recuerda que las entidades públicas nominadoras deben verificar, al momento de la desvinculación, si el funcionario a desvincular goza de estabilidad laboral intermedia o relativa.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/37537>

Corte reitera que la estabilidad reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud se aplica quienes tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relaciones ocupacionales

La Sala Séptima de Revisión, integrada por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, y los magistrados Héctor Alfonso Carvajal Londoño y Carlos Camargo Assis, estudió tres tutelas de trabajadoras que alegaron que eran titulares de estabilidad laboral u ocupacional reforzada al encontrarse en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y que fueron desvinculadas sin autorización del inspector del trabajo.

María Paula, quien contaba con contrato de prestación de servicios en la Superintendencia de Notariado y Registro fue hospitalizada en mayo del 2024 por trastorno bipolar, discopatía cervical y lumbar y radiculopatía lumbar. Por estos inconvenientes de salud María Paula obtuvo incapacidad médica hasta octubre de ese año. En ese entonces, el Ministerio de Salud la calificó con discapacidad física y dos meses después su empleador le canceló el contrato.

Por su parte, Claudia, presentó la tutela en contra de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá quien, pese a que fue diagnosticada con mastitis granulomatosa crónica, además de carcinoma papilar de tiroides, que requirió tiroidectomía y tratamiento permanente por hipotiroidismo, fue retirada de su cargo por el reintegro de la servidora Regina, titular del cargo.

De la misma manera, Sandra interpuso una tutela en contra del Colegio Eucarístico Villa Guadalupe de Bogotá, en donde tenía seis contratos sucesivos a término fijo como profesora de lengua castellana, los cuales, están atados a la duración del año escolar. La profesora fue diagnosticada con un tumor maligno del exocérvix y después de terminar el contrato no le renovaron su labor en la institución.

La Corte explicó que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental y una garantía constitucional que protege a trabajadores en situaciones de vulnerabilidad ("debilidad manifiesta") contra el despido discriminatorio, permitiéndoles conservar su empleo independientemente de la voluntad del empleador.

Con ese antecedente constitucional estudió los tres casos y reiteró que la estabilidad reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud aplica tanto a quienes tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relaciones ocupacionales, como los contratos de prestación de servicios o contratos de aprendizaje. Y, explicó que la garantía de la que son titulares las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios con particulares o con el Estado se denomina estabilidad ocupacional reforzada.

Por lo anterior, la Sala de Revisión decidió en el caso de María Paula, que se vulneró el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada porque la terminación del contrato no contó con la autorización del

inspector del trabajo y, además, se basó exclusivamente en su condición de salud, lo que demostró discriminación. En el caso de Claudia, explicó que era titular de estabilidad laboral relativa por estar como provisional en el cargo; y con Sandra se determinó que el colegio actuó bajo la ley.

En consecuencia, la Sala ordenó, en el caso de María Paula, a la Superintendencia de Notariado y Registro renovar el contrato de prestación de servicios en iguales o mejores condiciones si ella lo desea; pagar los honorarios dejados de percibir y cancelar una indemnización de 180 días. En el caso de Claudia, le ordenó a la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá que, de ser posible, la vincule nuevamente a un cargo vacante en provisionalidad de la misma jerarquía y obligó a la entidad a que al terminar los contratos cumpla con los deberes de acción afirmativa y otorgue un trato preferente a los servidores en provisionalidad que, pese a no ser titulares de estabilidad reforzada, se encuentran en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud.

Sentencia T-522 de 2025

M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera

Corte Constitucional de Colombia. (24 de marzo de 2026). *Corte reitera que la estabilidad reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud se aplica quienes tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relaciones ocupacionales.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/37526>



Presidente Mulino sanciona Ley de Pasantías para fortalecer el talento juvenil

El presidente de la República, José Raúl Mulino sancionó la Ley No. 513 que crea el Programa de Pasantías, una iniciativa orientada a fortalecer el talento de los jóvenes panameños entre 18 y 25 años de edad, impulsada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) a través de la ministra Jackeline Muñoz de Cedeño y que representa un paso significativo en la generación de oportunidades para la juventud.

“Los jóvenes no necesitan promesas, sino oportunidades reales y por eso esta ley representa un paso de justicia para que puedan prepararse y adquirir experiencia en el ámbito laboral”, destacó la ministra Muñoz, quien agregó que el programa permitirá a la juventud en formación o recién graduados integrarse a pasantías en empresas donde podrán fortalecer sus competencias y habilidades en función de las exigencias del mercado laboral actual.

La ley establece que las pasantías tendrán carácter voluntario, no constituirán una relación laboral formal y que cada pasante recibirá una asignación mensual de B/.450, además de contar con una póliza de riesgo privada, sin generar costos para el Estado. Asimismo, las empresas participantes podrán integrar pasantes de acuerdo con su capacidad operativa, garantizando que no se sustituyan plazas de empleo existentes y promoviendo una formación responsable.

La normativa entrará en vigencia tras su promulgación en la Gaceta Oficial, marcando un avance importante en la política pública laboral del país.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (20 de marzo de 2026). *Presidente Mulino sanciona Ley de Pasantías para fortalecer el talento juvenil.* <https://www.mitradel.gob.pa/presidente-mulino-sanciona-ley-de-pasantias-para-fortalecer-el-talento-juvenil/>

Mitradel detecta a 8 extranjeros laborando sin permisos de trabajo durante operativos en San Francisco

En continuidad con el fiel cumplimiento de las normas laborales y resguardar el empleo para los nacionales, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) a través de su Dirección Nacional de Inspección y en coordinación con el Servicio Nacional de Migración, realizó un operativo en diversos comercios del área de San Francisco.

En este contexto se identificó a 8 personas extranjeras laborando sin contar con el permiso de trabajo requerido. Entre los casos detectados se encontraban 2 ciudadanos colombianos y 6 venezolanos que fueron ubicados en 4 locales comerciales visitados.

Ante estas faltas, se procedió a la emisión de providencias administrativas contra las empresas implicadas, a las cuales también se les notificó que serán objeto de futuras inspecciones por parte de funcionarios del Mitradel.

Estas acciones, van alineadas con la visión del presidente de la República, José Raúl Mulino, y la ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Jackeline Muñoz de Cedeño, encaminadas a fortalecer el orden laboral, garantizar oportunidades para los trabajadores panameños y promover un entorno justo y regulado para todos, de igual forma el llamado al sector empresarial a cumplir estrictamente con la legislación vigentes.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (28 de marzo de 2026). *Mitradel detecta a 8 extranjeros laborando sin permisos de trabajo durante operativos en San Francisco*. <https://www.mitradel.gob.pa/mitradel-detecta-a-8-extranjeros-laborando-sin-permisos-de-trabajo-durante-operativos-en-san-francisco/>



Consejo consultivo cooperativo anuncia la conformación de mesas de trabajo

En su primera sesión del año 2026, el Consejo Consultivo Permanente Para el Fomento Cooperativo, resolvió conformar seis mesas de trabajo para analizar y proyectar iniciativas en favor del sector cooperativizado.

“Inicialmente hay que aclarar que el Consejo Consultivo Permanente Para el Fomento Cooperativo está establecido en la Ley General de Cooperativas”, declaró el viceministro Rubén Hilare al informar que las mesas de trabajo se encargarán de tratar diferentes temas relacionados con el sector.

“Bueno hemos resuelto conformar seis mesas de trabajo donde se hablarán temas como el fomento cooperativo, registro cooperativo y otros donde se analizarán las bases técnicas para la construcción de un futuro”, informó la autoridad.

Por su parte, el director de la Autoridad de Fiscalización de Cooperativas (AFCOOP), Eddy Jaldin Mercado, calificó de positiva la primera sesión del Consejo Consultivo Permanente y anunció que este tipo de trabajos continuarán durante la gestión.

“Entre los objetivos de la sesión estaba el de fortalecer al sistema cooperativo, así mismo elaborar políticas de Estado destinadas a incorporar al sector cooperativo al sistema económico nacional”, declaró

la autoridad al mencionar que las comisiones comenzarán a funcionar una vez que sean conformadas.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (31 de marzo de 2026). *CONSEJO CONSULTIVO COOPERATIVO ANUNCIA LA CONFORMACIÓN DE MESAS DE TRABAJO*. https://mintrabajo.gob.bo/index.php/nota_prensa/la-paz-59/



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentó Ley de Empleo Integral en el Consejo Superior Tripartito

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) convocó al Consejo Superior Tripartito (CST) en la tarde del miércoles, con una agenda centrada en la discusión de la Ley de Empleo Integral y en la definición de las principales líneas de trabajo en materia laboral para el año.

El ministro Juan Castillo destacó que la instancia permitió avanzar en el tratamiento de esta iniciativa, considerada prioritaria por el gobierno para generar nuevas herramientas que promuevan el empleo y atiendan distintas realidades del mercado de trabajo.

Asimismo, señaló que la reunión se extendió más de lo habitual y contó con un “buen nivel de debate y discusión”, lo que permitió comenzar a delinear los contenidos que marcarán la agenda del Consejo durante el año.

En ese marco, el sector empleador planteó la necesidad de incorporar al intercambio los temas de competitividad y productividad. Desde el gobierno se valoró este planteo, entendiendo que ambos aspectos deben abordarse en conjunto con la mejora de las condiciones laborales.

Castillo subrayó que el objetivo es avanzar en políticas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores sin afectar el desempeño del sector productivo, sino contribuyendo a fortalecerlo.

El ministro también hizo referencia a distintas iniciativas orientadas a la inserción laboral, especialmente dirigidas a personas en situación de mayor vulnerabilidad. En ese sentido, mencionó experiencias recientes que combinan formación y primeras oportunidades de empleo, a partir de la articulación entre el sector público y el privado.

Estas líneas de acción se complementan con otros programas en desarrollo y con nuevas propuestas que serán consideradas en el ámbito tripartito, en el marco de una estrategia más amplia para fortalecer el empleo.

Las declaraciones fueron realizadas en el marco del lanzamiento de País Industrial, instancia en la que el ministro también destacó la importancia del diálogo social y la articulación entre actores como herramienta para impulsar el desarrollo productivo. En ese contexto, la convocatoria al Consejo Superior Tripartito se inscribe en una línea de trabajo sostenida del gobierno para consolidar ámbitos de negociación y construcción de acuerdos.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (9 de abril de 2026). *MTSS presentó Ley de Empleo Integral en el Consejo Superior Tripartito*. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mtss-presento-ley-empleo-integral-consejo-superior-tripartito>



Ministerio del Trabajo y Previsión Social conmemora 8 años de la Ley de Inclusión Laboral

El ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, junto al subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, encabezaron este miércoles la conmemoración de los 8 años de la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral.

En dependencias de la secretaría de Estado, el ministro Rau señaló que “hace 8 años, Chile dio una señal importante: que el trabajo no puede seguir siendo un espacio donde algunos quedan fuera por condiciones que nada tienen que ver con su capacidad o su esfuerzo”.

En ese sentido valoró que la Ley 21.015 fue un cambio de mirada, donde “hemos avanzado. Hoy hay más personas con discapacidad participando del mundo laboral —casi 120 mil contratos desde 2018 a febrero de 2025—, más empresas comprometidas y mayor conciencia de que la diversidad no es un problema, sino una fortaleza. Pero también es cierto que no basta con eso”.

La autoridad afirmó que uno de los principales desafíos que existe como país es lograr una mayor inclusión, entregar mayores oportunidades a las personas con discapacidad, no quedarse con el cumplimiento de la cuota que exige la normativa, tanto en el sector público como en el privado.

“Como gobierno tenemos una convicción muy clara: Chile necesita crecer, necesita crear empleo, pero ese crecimiento tiene que ser inclusivo. No sirve cualquier empleo si deja a personas atrás. Porque, al final, la inclusión laboral no es solo una política pública. Es una señal de qué tipo de sociedad queremos construir”, afirmó.

El subsecretario Gustavo Rosende, por su parte, explicó que, si bien se han suscrito cerca de 120 mil contratos a la fecha, es una cifra baja considerando que solo el 40% de las personas con discapacidad en edad laboral tiene empleo en Chile. Además, solo el 18% de los contratos corresponde a nuevos puestos creados en el marco de la ley, mientras que la mayoría responde a regularización de empleos ya existentes.

En ese escenario planteó que “uno de los principales desafíos hoy es la falta de información: solo el 36,4% de las empresas reporta su cumplimiento. Y sin datos, el Estado pierde capacidad de fiscalizar, evaluar y mejorar la política pública”.

En la conmemoración también participaron el director nacional del Trabajo, David Oddó; la superintendente (s), Patricia Soto; la jefa de administración y finanzas del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Patricia Contreras; director general (s) de la Dirección Nacional de Crédito Prendario (Dicrep), Juan Andrés Troncoso; la directora ejecutiva de Alianza In, Marcela Sabat; la directora de incidencia de Fundación Ronda, María José Escudero, y el fundador y gerente general de Fundación Miradas Compartidas, Felipe (Pipo) Olavarría, quien asistió junto a dos trabajadores con discapacidad que forman parte del taller gastronómico de la organización.

Aspectos de la ley

Cabe recordar que la Ley 21.015, vigente desde abril de 2018, establece la obligación que empresas del

mundo privado y organismos de la Administración del Estado que tengan 100 o más trabajadores contratados, cuenten con al menos el 1% de trabajadores con discapacidad o personas asignatarias de pensión de invalidez, con el objetivo de abordar los desafíos que plantea su inserción en el mundo laboral.

Además, las empresas deben:

- a) Contar con un gestor de inclusión laboral certificado.
- b) Tener políticas internas de inclusión y diversidad.
- c) Implementar programas de capacitación en inclusión.
- d) Disponer de un protocolo de ambientes laborales inclusivos.
- e) Ajustar sus procesos de reclutamiento y selección.
- f) Incorporar medidas de inclusión en el reglamento interno.

Asimismo, cada año, en enero, las empresas deben reportar a la Dirección del Trabajo el cumplimiento de estas obligaciones, incluyendo dotación, contratos, gestor y políticas.

En el caso de que no pueden cumplir con la contratación directa, la ley permite vías alternativas, solo por razones fundadas (las cuales fueron mayoritariamente utilizadas al comienzo de la vigencia de la ley):

- a) Contratos de servicios con empresas que empleen personas con discapacidad.
- b) Donaciones a entidades vinculadas a inclusión laboral.

Estas alternativas están hoy más restringidas: requieren justificación técnica (naturaleza de funciones o falta de postulantes) y deben cumplir condiciones formales estrictas.

Ministro Tomás Rau presentó agenda laboral y previsional ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados

El ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, entregó un diagnóstico sobre el mercado laboral y presentó la agenda legislativa del Gobierno del Presidente José Antonio Kast ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.

Junto a los subsecretarios del Trabajo, Gustavo Rosende, y de Previsión Social, Elisa Cabezón, el secretario de Estado explicó que durante más de 38 meses el desempleo se ha mantenido por sobre el 8%, con promedio en hombres de 7,8%, mujeres de 9% y juvenil de 22,2%; con alrededor de 862 mil personas cesantes. Además, con una alta informalidad y sin recuperar 180 mil empleos que se creaban previo a la pandemia.

En su presentación, la autoridad añadió que Chile se encuentra número 2 y top 4 entre los países de Latinoamérica y OECD con mayor desempleo; con un descenso en los ingresos laborales de deciles inferiores, con pymes destruyendo empleos, lo que va acompañado de alzas en costos laborales permanentes.

“Estamos con una tasa de desempleo bastante alta. Estamos cuartos en desempleo en comparación con los países de la OECD. Y esto no es para culparnos, para atribuir responsabilidades, esto es solo para poner en relieve la situación del mercado laboral”, señaló Rau.

En ese contexto, añadió que “son 862 mil personas que buscan trabajo y no encuentran. Entonces, el gran desafío, para ir adelantando también un poco cuáles son las grandes preocupaciones y lineamientos

de nuestro Gobierno, es cómo hacemos para generar más y mejor empleo, empleos formales”.

Luego del diagnóstico, el ministro Rau detalló las medidas que tomará el Gobierno para fomentar la empleabilidad. En ese sentido, adelantó que se realizará mediante los ejes anunciados en el Plan de Reconstrucción Nacional (43 medidas), que contempla: reconstrucción física de zonas afectadas, reactivación económica, reconstrucción institucional, orden fiscal y responsabilidad en el gasto, y seguridad y combate al crimen.

Detalló que habrá incentivo a la contratación de empleo formal, que “es la mejor política social para superar la pobreza”, con cotizaciones y acceso a seguridad social. Aumentar la participación de grupos rezagados, como mujeres, jóvenes y mayores de 55 años.

También enfatizó que se dará continuidad en la implementación de leyes aprobadas: reducción de la jornada laboral, reforma de pensiones, entre otras. Además de avanzar en el proyecto de sala cuna, que actualmente se encuentra en la Comisión de Educación del Senado.

“Estamos trabajando en diferentes alternativas de financiamiento que permitan avanzar en quitar esta discriminación del artículo 203 (del Código del Trabajo). Con sentido realidad, sin maximalismos, mañana tenemos una sesión en la Comisión de Educación en el Senado, y como Gobierno pensamos que es muy importante avanzar, pero con un financiamiento sostenible”, afirmó.

Sobre la Ley Karin dijo que se hace necesario avanzar en ajustes que permitan fortalecer la correcta aplicación de la normativa; además, junto con lo anterior, modernizar el sistema de capacitación y empleo, e implementar los próximos pasos de la reforma de pensiones.

“Para nosotros es muy importante que trabajemos juntos, que podamos llegar a acuerdos en materias tan sensibles como las que he mencionado, sobre todo si queremos generar más oportunidades laborales para todos”, señaló el ministro Rau.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (07 de abril de 2026). *Ministro Tomás Rau presentó agenda laboral y previsional ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados*. <https://www.mintrab.gob.cl/ministro-tomas-rau-presento-agenda-laboral-y-previsional-ante-la-comision-de-trabajo-de-la-camara-de-diputados/>



Luiz Marinho defiende la decisión de poner fin al horario de trabajo de 6x1 y a la semana laboral de 40 horas sin reducción salarial.

El ministro de Trabajo y Empleo, Luiz Marinho, defendió este lunes (30) el fin del horario 6x1 y la reducción de la jornada laboral semanal de 44 a 40 horas, sin recorte salarial. Según él, Brasil ya cuenta con las condiciones para avanzar con el cambio, que responde a una creciente demanda de los trabajadores por más tiempo para su vida personal.

Por la mañana, el ministro participó en una audiencia pública en la Asamblea Legislativa de São Paulo (Alesp) sobre el tema. Por la tarde, se reunió con líderes empresariales del sector de limpieza y mantenimiento para analizar las repercusiones de la medida.

Luiz Marinho defendió la importancia de aprobar el proyecto de ley sobre el tema, que se debate en el Congreso Nacional. "La gente pide más tiempo para sí misma, para sus familias, para la educación, para la cultura, para el ocio. Es un derecho del pueblo", afirmó.

En los casos específicos de cada sector, el ministro enfatizó la importancia de la negociación colectiva y afirmó que la economía brasileña está preparada para absorber los impactos de la reducción de la jornada laboral. "El fin del horario 6x1 es una elección cultural. Es más que una necesidad financiera", señaló.

Durante la audiencia en el auditorio Franco Montoro de Alesp (Asamblea Legislativa del Estado de São Paulo), Luiz Marinho recordó que Brasil cuenta con 48 millones de trabajadores formalmente empleados y 44,5 millones con contratos laborales firmados, de los cuales el 66% ya trabaja bajo un sistema de jornada laboral de 5x2. Sin embargo, el ministro recalcó que aún queda el reto de extender este derecho a todos los trabajadores.

"Las largas jornadas laborales contribuyen al agotamiento físico y mental, provocan más accidentes y aumentan el absentismo. Necesitamos gente en las calles, disfrutando de la cultura, la música y la educación. No necesitamos esta locura de trabajar todos los sábados, domingos y festivos", afirmó.

Debatir con los trabajadores

La audiencia pública "¡6x1 No! Un nuevo camino para la vida y el trabajo" fue convocada por el representante estatal Luiz Claudio Marcolino (PT-SP). El evento fue abierto al público y contó con la participación de representantes sindicales, expertos y líderes de la sociedad civil.

El congresista afirmó que se trata de una lucha importante para la clase trabajadora. "Realizar este debate en este momento es una forma de presionar a la Cámara de Diputados para que apruebe la propuesta", declaró Marcolino.

La presidenta del Sindicato de Trabajadores Bancarios de São Paulo, Osasco y Región, Neiva Ribeiro, destacó que la reducción de la jornada laboral es una reivindicación histórica de la clase trabajadora. «El horario de 6x1 es particularmente cruel en los sectores con salarios más bajos. Y, cuando hablamos de mujeres, esta desigualdad se agudiza aún más», afirmó.

Según Moisés Selerges Júnior, presidente del sindicato ABC Metalworkers, el fin del horario de trabajo 6x1 no es un beneficio, sino un derecho. "Nosotros, los trabajadores, somos quienes generamos la riqueza de nuestro país. Por lo tanto, tenemos derecho a descansar".

La presidenta de Sinthoresp, Elisabete dos Santos Cordeiro, afirmó que el horario laboral actual tiene un gran impacto en el sector. «Muchos trabajadores exceden sus horas extras. Necesitan tener más de un día libre a la semana».

El presidente de la Central Unificada de Trabajadores de São Paulo, Raimundo Suzart, recalcó la necesidad de eliminar el horario laboral 6x1 y reducir la jornada máxima semanal. «Eliminar el horario 6x1 no resuelve el problema. Es necesario reducir las horas de trabajo junto con la jornada laboral», afirmó.

Debate con líderes empresariales

Tras la audiencia en la Asamblea Legislativa de São Paulo (Alesp), el ministro Luiz Marinho se reunió con líderes empresariales del sector representados por la Unión de Empresas de Limpieza y Mantenimiento del Estado de São Paulo. El presidente de la unión, Rui Monteiro, y el vicepresidente, Carlos Guimarães, destacaron la importancia de la presencia del ministro y del diálogo con el sector empresarial.

Luiz Marinho afirmó que la reducción de la jornada laboral y el fin del horario 6x1 tendrán un impacto en las empresas, pero que se logrará un equilibrio gracias al aumento de la productividad. «Existe resistencia, sobre todo entre los jóvenes, a trabajar seis días a la semana. Al final, las ventajas y las desventajas se compensan», declaró.

En la reunión, los líderes empresariales también debatieron sobre los cambios en la Norma Reglamentaria N.º 1 (NR-1), que trata sobre la Gestión de Riesgos Laborales (GRL), como la inclusión obligatoria de los riesgos psicosociales en el Programa de Gestión de Riesgos (PGR).

Otro tema tratado fue la importancia de cumplir con la Ley de Cuotas (Ley N.º 8.213/1991), que exige a las empresas con 100 o más empleados que cubran entre el 2% y el 5% de sus puestos con trabajadores rehabilitados o personas con discapacidad.

Durante la conversación, los líderes empresariales sugirieron que la cuota debería ser cumplida por la parte contratante, no por el contratista. «Si un ayuntamiento ha publicado un aviso público con 100 vacantes, la cuota debe incluirse. Este es un tema que merece ser debatido y contemplado en la ley», afirmó el ministro.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (31 de marzo de 2026). *Luiz Marinho defiende la decisión de poner fin al horario de trabajo de 6x1 y a la semana laboral de 40 horas sin reducción salarial.* <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/marco/luiz-marinho-defende-fim-da-escala-6x1-e-jornada-de-40-horas-sem-reducao-salarial>

El gobierno brasileño está reforzando la aplicación de las normas sobre subsidios para alimentos y comidas para todas las empresas.

El Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) destaca que las normas del Decreto N.º 12.712/2025, que moderniza el uso de los vales de alimentación (VA) y los vales de comida (VR) en Brasil, se aplican a todas las empresas que ofrecen estos beneficios, estén o no vinculadas al Programa de Alimentación del Trabajador (PAT). La medida busca garantizar la igualdad de condiciones, evitar cargos indebidos y asegurar el uso adecuado del beneficio, protegiendo a los trabajadores, los establecimientos y las empresas contratantes.

Según el coordinador general del Programa de Alimentos para Trabajadores (CGPAT), Rogério Araújo, la normativa amplía su alcance al abarcar toda la cadena operativa de estos beneficios, incluyendo a las empresas emisoras y demás agentes involucrados. "En este sentido, la normativa no se limita a las empresas registradas en el PAT, sino que cubre todas las operaciones relacionadas con la asistencia alimentaria o de comidas regidas por la Ley N.º 14.442/2022", aclara.

La interpretación jurídica de la administración pública federal es que el decreto se aplica al tipo de subsidio alimentario y a su uso, y no a si la empresa está o no inscrita en el PAT (Programa de Alimentación para Trabajadores). En la práctica, esto significa que todas las empresas que gestionan

vales alimentarios deben cumplir las mismas normas, incluso cuando el subsidio se otorga fuera del programa.

“En este sentido, el decreto refuerza la importancia de unas normas claras e iguales para todos, garantizando que las ayudas para alimentación se utilicen correctamente y cumplan su objetivo principal: contribuir a la seguridad alimentaria de los trabajadores”, explica Rogério.

Por lo tanto, dividir los saldos de los trabajadores en diferentes categorías —como «Asistencia PAT» y «Asistencia CLT»— para aplicar tarifas distintas o retrasar los pagos a los establecimientos se considera irregular. Este tipo de práctica genera diferencias indebidas entre los beneficiarios y entre los establecimientos comerciales, y contraviene el requisito de igualdad de normas e integración entre los sistemas de pago.

El decreto también establece normas claras para las condiciones comerciales: el tipo de descuento para comerciantes (MDR) que se aplica a restaurantes y supermercados no puede superar el 3,6 %, y el plazo máximo de liquidación de las transacciones es de 15 días consecutivos. Estas normas se aplican a todo tipo de vales de comida y cupones de comidas, sin excepción.

Además, el decreto prohíbe expresamente el cobro de cualquier cargo adicional, como cuotas de membresía, cuotas anuales u otros cargos que puedan suponer una carga para los establecimientos comerciales. La normativa tampoco permite reembolsos ni descuentos, es decir, ventajas financieras indirectas ofrecidas a las empresas que contratan los servicios.

Otro punto importante es que los subsidios para alimentación y los vales de comida solo pueden utilizarse para garantizar la alimentación de los trabajadores. Utilizar estos recursos para pagar servicios como gimnasios, programas de reembolso u otros beneficios no relacionados con la alimentación, especialmente cuando se financian con cargos adicionales aplicados a los comercios, se considera un uso indebido y es ilegal.

El incumplimiento de las normas del Decreto N° 12.712/2025 puede acarrear sanciones para los operadores, las empresas contratistas y los establecimientos comerciales. Las multas oscilan entre R\$ 5.000 y R\$ 50.000 y pueden duplicarse en caso de reincidencia o si se intenta obstaculizar la inspección.

Además de las multas, las empresas que infrinjan las normas también pueden perder incentivos fiscales, como deducciones en el Impuesto sobre la Renta de las Sociedades (IRPJ), la acreditación en el PAT (cuando corresponda) y la exención de las cotizaciones a la seguridad social, como la FGTS y el INSS, sobre los importes pagados a los trabajadores. Estas sanciones pueden afectar a todas las empresas implicadas, incluso a aquellas que no participan en el PAT.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (24 de marzo de 2026). *El gobierno brasileño está reforzando la aplicación de las normas sobre subsidios para alimentos y comidas para todas las empresas.* <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/marco/governo-do-brasil-reforca-aplicacao-das-regras-do-auxilio-alimentacao-e-refeicao-para-todas-as-empresas>



Aprueba Pleno del Senado reforma a Ley Federal del Trabajo para reducir la jornada laboral a 40 horas semanales

La Cámara de Senadores aprobó, en lo general y en lo particular, una reforma a la Ley Federal del Trabajo para reducir la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas a la semana y regular las horas laborales extraordinarias.

El proyecto, que fue remitido a la Cámara de Diputados, recibió una votación en lo general de 104 votos a favor por unanimidad; mientras que en lo particular fue avalado por 87 votos a favor y 18 en contra.

La modificación al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, precisa que la jornada laboral podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras, mientras que en el artículo 59 se establece que la jornada laboral ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales.

En el artículo 66, se establece que, en caso de prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias.

En ese mismo apartado se estipula que el trabajo extraordinario no excederá de 12 horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese período.

Además, la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a 12 horas diarias, se precisa en el artículo 68, mientras que en el 69 se fija la obligación de otorgar al trabajador por lo menos un día de descanso, con goce de salario, por cada seis días de trabajo.

De acuerdo con el dictamen, en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se establece la obligación de las personas empleadoras de implementar un registro electrónico de la jornada laboral de cada persona trabajadora, y en el 994 se fija una multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a quienes incumplan con ello.

La disposición transitoria del proyecto estipula que la reducción de la jornada laboral de 40 horas, y la duración de la jornada extraordinaria a la que se refiere esta reforma, se alcanzará de manera gradual de 2026 a 2030, a partir del 1 de enero del año que corresponda: 48 horas en 2026, 46 en 2027, 44 en 2028, 42 en 2029 y 40 en 2030.

La presidenta de la Comisión del Trabajo y Previsión Social, Geovanna Bañuelos de la Torre aseguró que trabajar menos horas en mejores condiciones produce más y mejor, pues una sociedad con tiempo genera un tejido social saludable y fuerte, además, se genera un impacto económico positivo, por ello, alcanzar la jornada laboral de 40 horas en México impactará en una primera etapa a más de 13 millones de personas.

El verdadero desarrollo no se mide en horas trabajadas, sino en calidad de vida, por eso estas reformas establecen reglas claras para brindar certeza jurídica a las y los trabajadores del país, y así hacer posible la reducción gradual de la jornada laboral sin una disminución de salario ni de prestaciones, puntualizó.

El presidente de la Comisión de Estudios Legislativos Primera, Manuel Huerta Ladrón de Guevara, destacó que el dictamen reconoce que el descanso no es un lujo, una concesión o una pausa improductiva, sino una condición de salud, libertad y de dignidad. Representa un paso firme hacia un modelo laboral justo, equilibrado y humano, “en el que el trabajo sigue siendo motor de desarrollo, pero nunca a costa de la dignidad de las personas”, apuntó.

El tiempo de las personas, aseguró, no puede quedar absorbido por completo por el trabajo, las y los trabajadores no son únicamente fuerza productiva, son madres, padres, hijos, cuidadores, estudiantes, ciudadanos que necesitan tiempo para convivir, dormir y estar con sus familias, concluyó.

Por Morena, la senadora Jesús Lucía Trasviña Waldenrath aclaró que esta reforma respeta plenamente los derechos laborales existentes, pues no afecta salarios, ni elimina prestaciones o altera los derechos ya reconocidos, sino que actualiza el estándar mínimo de protección laboral y lo alinea con los compromisos internacionales y las necesidades actuales del país.

Raymundo Bolaños Azocar, del PAN, manifestó el respaldo de su Grupo Parlamentario a la reforma; sin embargo, advirtió que aún persiste el reclamo de los trabajadores del país de contar con dos días obligatorios de descanso a la semana, además de que la disposición relativa a las horas extraordinarias laborales provocará que los trabajadores ganen menos por más trabajo.

Del PVEM, la senadora Ruth González Silva argumentó que las medidas incorporadas con esta reforma no solamente facilitan el cumplimiento de las reglas en materia laboral, también eliminan espacios de discrecionalidad y permiten que la reducción de la jornada no quede sujeta a interpretaciones, sino a reglas claras y verificables.

Carolina Viggiano Austria, senadora del PRI, consideró que el dictamen es un avance, pero no es lo que el gobierno comprometió, que eran cinco días de trabajo por dos de descanso. “La jornada será de 46 horas, es decir, no habrá descanso garantizado; se pagarán al doble algunas horas extra, pero la realidad es que la jornada no se reducirá”, señaló.

Del PT, la senadora Lizeth Sánchez García aseguró que esta reforma responde a una exigencia de justicia laboral largamente postergada: reducir la jornada laboral para devolver equilibrio a la vida de las y los trabajadores y reconocer que el tiempo, su descanso, la salud y la convivencia familiar tienen mucho valor. “Con esto saldamos una deuda histórica, pero de manera responsable”, añadió.

El senador Clemente Castañeda Hoefflich, de MC, dijo que la reducción de la jornada laboral debe traducirse en mejores condiciones de descanso, salud y equilibrio en la vida personal; no obstante, el proyecto discutido no cumple con el objetivo de forma integral, ni con las demandas de las y los trabajadores, ya que no dice de manera expresa que las personas gocen de dos días de descanso.

La asamblea rechazó cuatro propuestas de modificación presentadas por senadoras y senadores de los Grupos Parlamentarios de Movimiento Ciudadano, PAN y PRI.

Senado de la República. (8 de abril de 2026). *Aprueba Pleno del Senado reforma a Ley Federal del Trabajo para reducir la jornada laboral a 40 horas semanales.* <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/14915-aprueba-pleno-del-senado-reforma-a-ley-federal-del-trabajo-para-reducir-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales>

Panel del T-MEC publica Informe Final en el caso Camino Rojo del MLRR en Instalaciones Específicas

El 10 de marzo, el Panel establecido conforme al Anexo 31-A del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) emitió su Determinación Final en el caso Minera Camino Rojo, S.A. de C.V., (MEX-USA-2024-31A-02). El procedimiento se originó a partir de la solicitud de establecimiento de un Panel presentada por Estados Unidos el 12 de diciembre de 2024, al

amparo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas.

El Gobierno de México no comparte diversos elementos de la Determinación, al estimar que el Panel realiza una interpretación del Tratado que excede el texto del T-MEC y los alcances del Mecanismo, particularmente en materia de estándares probatorios, el análisis de hechos vinculados a conductas de posible naturaleza penal, la atribución de responsabilidades a sujetos distintos del patrón y la referencia a estándares no previstos expresamente en el Tratado.

Sin embargo, el Panel resolvió el caso de forma parcialmente en favor de México al rechazar la solicitud de Estados Unidos de anular la votación para la titularidad del contrato colectivo de trabajo (en la que prevaleció el Sindicato Beneficio de Minas), dado que reconoció que carece de facultades para proponer la modificación de una resolución judicial mexicana, por lo que consideró que cualquier revisión del procedimiento de titularidad solamente podrá realizarse a través de los tribunales mexicanos.

México subraya que la actuación de las autoridades nacionales ha sido exhaustiva y verificable. En los meses de agosto-octubre de 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) realizó una investigación derivada de la petición de Estados Unidos. En noviembre de 2024, se llevó a cabo una votación que legitimó el Contrato Colectivo de Trabajo con participación de autoridades del Poder Judicial, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de la STPS y de la Organización Internacional del Trabajo, y que fue confirmada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Además, de mayo de 2024 a octubre de 2025, la STPS realizó en la mina cuatro operativos de inspecciones, entrevistas semiestructuradas y capacitaciones (en dos ocasiones: octubre de 2024 y octubre de 2025) en materia de libertad de asociación y negociación colectiva a todas las personas trabajadoras de la mina (tanto sindicalizables como no sindicalizables).

México reitera su compromiso con el respeto y cumplimiento de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de las personas trabajadoras, conforme al marco jurídico nacional y en coordinación con las autoridades competentes. En el contexto de los tratados comerciales, las autoridades mexicanas actúan de manera conjunta para la defensa de los intereses del Estado mexicano, preservando su soberanía para atender y resolver sus asuntos internos con base en el principio de buena fe.

En este contexto, México continuará impulsando soluciones sostenibles mediante diálogo y el fortalecimiento de las instituciones laborales nacionales, a fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos de las personas trabajadoras y la observancia de los compromisos internacionales asumidos por el país.

México reitera que el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas se ha consolidado como una herramienta innovadora para impulsar el respeto a los derechos laborales en el marco de los acuerdos comerciales, y ha contribuido a avances en libertad sindical y en procesos democráticos en centros de trabajo donde aún persisten retos. Para preservar su legitimidad, la aplicación del Mecanismo debe realizarse con absoluta sensatez y equilibrio, con apego a los principios de buena fe y a lo acordado por las Partes, tanto en el T-MEC como en las Reglas de Procedimiento. Su implementación debe fortalecer las instituciones nacionales, sin menoscabar las decisiones soberanas y las facultades exclusivas de las autoridades mexicanas en la protección de los derechos laborales.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (26 de marzo de 2026). *Panel del T-MEC publica Informe Final en el caso Camino Rojo del MLRR en Instalaciones Específicas*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/panel-del-t-mec-publica-informe-final-en-el-caso-camino-rojo-del-mlrr-en-instalaciones-especificas?idiom=es>



Portuaria y su sindicato de trabajadores firman pacto histórico con apoyo del Ministerio de Trabajo

El acuerdo beneficia a 2,400 colaboradores y garantiza estabilidad laboral y respeto al fuero sindical

Distrito Nacional, Rep. Dom.- La Autoridad Portuaria Dominicana (APORDOM) y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Autoridad Portuaria Dominicana (SINATRAEAPD) firmaron un pacto histórico con miras a fortalecer los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y reafirmar el compromiso institucional y el bienestar de los 2,400 colaboradores del sistema portuario.

El convenio fue suscrito en la sede del Ministerio de Trabajo, donde su ministro Eddy Olivares, en calidad de mediador dio garantía del cumplimiento de la legislación laboral vigente. Durante la rúbrica el director ejecutivo de APORDOM, Jean Luis Rodríguez y el representante sindical Ramón Nívar Peña, destacaron la estabilidad laboral, el respeto al fuero sindical y la preservación de las conquistas laborales que garantiza este acuerdo.

De los veintiocho puntos del acuerdo, incluyen mejoras en beneficios laborales, reconocimiento del escalafón para ascensos, planes de capacitación técnica a través de la Escuela de Capacitación Portuaria, igualdad salarial por funciones equivalentes y el fortalecimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

“Este acuerdo representa un paso importante para reconocer y reivindicar el trabajo de los hombres y mujeres que forman parte del sector portuario. En el pasado se había planteado un pacto que no llegó a consolidarse porque no contaba con la aprobación del Consejo de Administración; hoy logramos un acuerdo formal, construido mediante el diálogo y con el respaldo institucional necesario”, expresó Jean Luis Rodríguez.

Rodríguez añadió: “Cuando las instituciones y los trabajadores se sientan a dialogar con voluntad y responsabilidad, se pueden alcanzar consensos que benefician tanto al personal como al desarrollo institucional, y por tanto a la sociedad dominicana”.

En tanto que, Ramón Nívar Peña calificó como histórico el acuerdo alcanzado con la Autoridad Portuaria Dominicana, al destacar que el pacto colectivo permitirá recuperar derechos y beneficios que los trabajadores habían perdido durante más de dos décadas.

“Hoy es un día memorable para los trabajadores portuarios. Después de más de 20 años de pérdidas y dificultades, estamos firmando un pacto colectivo que marca un antes y un después para nuestra institución y para todos los empleados de la Autoridad Portuaria Dominicana.”, refirió Nívar Peña.

En su calidad de testigo, el ministro de Trabajo, Eddy Olivares, destacó la importancia del convenio, al considerar que estos acuerdos representan un mecanismo clave para garantizar derechos laborales y fortalecer el diálogo entre empleadores y sindicatos.

“Un pacto colectivo es una conquista fundamental para los derechos de los trabajadores, pero también tiene un alto sentido para la institución. Permite, dentro del marco de las normas laborales, llegar a acuerdos particulares entre los trabajadores y la empresa. Por eso siempre será favorable para los

trabajadores en gran medida y representa una reafirmación del compromiso con el diálogo y con la paz laboral que distingue a la República Dominicana.” señaló Olivares

Gobierno de la República Dominicana. (12 de marzo de 2026). Portuaria y su sindicato de trabajadores firman pacto histórico con apoyo del Ministerio de Trabajo. <https://mt.gob.do/portuaria-y-su-sindicato-de-trabajadores-firman-pacto-historico-con-apoyo-del-ministerio-de-trabajo/>



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo instala grupo de trabajo encargado de contribuir a la implementación del Convenio N° 190 a fin de garantizar entornos laborales libres

Con la finalidad de contribuir a la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, reforzar la prevención del hostigamiento sexual y otras formas de violencia en el centro de labores, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) instaló el Grupo de Trabajo Multisectorial encargado de contribuir a la implementación del Convenio N° 190, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Durante la ceremonia, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Óscar Fernández Cáceres, precisó que la violencia y el acoso laboral no solo vulneran derechos fundamentales, sino también limitan oportunidades, afectan la productividad y generan profundas desigualdades que afectan en especial a las mujeres y, a las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

“Este convenio representa un hito en la agenda laboral internacional al reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre, sin violencia y sin acoso. Su implementación nos plantea el desafío de fortalecer nuestras políticas públicas, marcos normativos e intervenciones institucionales para prevenir, atender y erradicar estas problemáticas que afectan la vida, la salud y la dignidad de las personas”, destacó el titular del MTPE.

El ministro Óscar Fernández explicó que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo brindará el soporte técnico necesario para el adecuado funcionamiento del grupo de trabajo para el cumplimiento de sus objetivos dentro de los plazos establecidos.

“Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, venimos impulsando acciones orientadas a promover entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos. Este grupo de trabajo constituye un espacio de diálogo social y articulación interinstitucional, donde el Estado y los representantes de los trabajadores suman esfuerzos para construir una hoja de ruta que permite implementar de manera efectiva el Convenio 190 en nuestro país”, subrayó.

Por su parte, la viceministra de Trabajo, Yolanda Bertha Erazo Flores, en su calidad de presidenta del grupo de trabajo, calificó de significativa la alianza estratégica y de articulación entre el MTPE y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) con la participación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Explicó que la Secretaría Técnica está a cargo de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y, en 45 días hábiles, presentarán la hoja de ruta con un plan de trabajo claro y sostenible.

El Grupo de Trabajo Multisectorial encargado de contribuir a la implementación del Convenio N° 190, aprobado por Resolución Ministerial N° 063-2026-TR, reúne a representantes del sector Trabajo, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y de la CGTP con el objetivo de elaborar una hoja de ruta que permita implementar este instrumento internacional.

El Convenio N° 190, ratificado por el Perú en el año 2022, mediante Resolución Legislativa N° 31415 reconoce por primera vez a nivel internacional el derecho de toda persona a desenvolverse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos aquellos por razón de género. Su implementación representa un paso clave para fortalecer la protección de los derechos fundamentales laborales y avanzar hacia el trabajo decente.

Además del ministro Óscar Fernández, participaron en la ceremonia de instalación, la viceministra de Trabajo, Yolanda Bertha Erazo Flores; el director general de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, Bruno Alberto Novoa Campos y la directora de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, Lourdes Esther Pilco Villar.

También participaron Ana Isabel Alvarado Cueto, representante titular del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y Leddy Mozombite Linares representante titular de la Confederación General de Trabajadores del Perú; así como, Manuel Coronado Lino y Gilmer Ibañez Melendrez, ambos invitados de la CGTP.

Con esta iniciativa, el MTPE reafirma su liderazgo en la promoción de políticas laborales que protejan la dignidad de las personas trabajadoras y contribuyan a la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (28 de marzo de 2026). *MTPE instala grupo de trabajo encargado de contribuir a la implementación del Convenio N° 190 a fin de garantizar entornos laborales libres*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1372185-mtpe-instala-grupo-de-trabajo-encargado-de-contribuir-a-la-implementacion-del-convenio-n-190-a-fin-de-garantizar-entornos-laborales-libres>



Paraguay registra más de 212.000 mujeres trabajadoras de hogar

En el marco del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, que se conmemora este 30 de marzo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social destaca el rol fundamental del trabajo doméstico remunerado en el sostenimiento de los hogares y de la economía nacional, así como su alta participación femenina.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua, del Instituto Nacional de Estadística, del cuarto trimestre del 2025, un total de 212.907 mujeres se desempeñan en el trabajo doméstico en Paraguay, lo que representa el 15% del total de mujeres ocupadas en el país.

Asimismo, las mujeres constituyen el 92,8% de las personas ocupadas en esta categoría, reflejando el marcado protagonismo femenino en este sector.

El trabajo doméstico cuenta en Paraguay con un marco normativo específico que fortalece la protección de sus derechos. En ese sentido, la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), junto con la vigencia de la Ley N° 5407/2015 del Trabajo Doméstico y su modificación mediante la Ley N° 6338/19, han permitido avanzar hacia la formalización laboral y la equiparación de derechos en esta actividad.

Como parte de las acciones conmemorativas, el Ministerio de Trabajo pone a disposición de la ciudadanía el material informativo “Trabajo doméstico con derechos: La formalización empieza en el hogar”, que reúne información clave sobre derechos y obligaciones tanto de trabajadoras como de empleadores en el sector.

La institución recuerda que el contrato por escrito es obligatorio en el trabajo doméstico. Este debe establecer de manera clara las condiciones laborales acordadas, incluyendo las tareas a realizar, la jornada laboral, la modalidad de trabajo (con o sin retiro), la remuneración, la forma de pago y demás aspectos que regulan la relación laboral.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (30 de marzo de 2026). *Paraguay registra más de 212.000 mujeres trabajadoras de hogar*. <https://www.mtess.gov.py/?p=35530>

MTESS lanza nuevo protocolo para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo

La nueva reglamentación establece un enfoque preventivo, fija obligaciones para las empresas y fortalece el rol de supervisión del Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) presentó este martes una nueva reglamentación administrativa para la prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, que establece estándares mínimos de actuación para las empresas del sector privado y refuerza el rol del Estado en la supervisión de su cumplimiento.

La normativa reemplaza a la Resolución MTESS N.º 388/2019 y marca un cambio de enfoque en la política pública laboral, pasando de un modelo principalmente reactivo —centrado en actuar una vez ocurrido el hecho— hacia un modelo preventivo, que busca anticipar, detectar y gestionar estas situaciones dentro de los entornos laborales.

La actualización responde a un diagnóstico institucional que evidencia un aumento sostenido de consultas relacionadas con situaciones de violencia y acoso laboral, junto con una baja formalización de denuncias y la ausencia, en muchos espacios de trabajo, de instrumentos claros para canalizar estos casos de manera adecuada.

Durante el lanzamiento, la ministra de Trabajo, Mónica Recalde, explicó que el nuevo instrumento busca ofrecer a las empresas herramientas claras para prevenir y abordar situaciones de violencia en el ámbito laboral. “Este protocolo establece un enfoque preventivo y permite a las empresas identificar y actuar ante situaciones de acoso sexual, acoso laboral o maltrato psicológico dentro de los espacios de trabajo”, señaló.

“La violencia y la discriminación en el mundo del trabajo siguen siendo una realidad que afecta especialmente a muchas mujeres trabajadoras. Con este protocolo damos un paso importante para que las empresas cuenten con herramientas claras para prevenir, investigar y actuar frente a estas situaciones”, expresó la ministra de Trabajo.

La presentación del protocolo se realizó en el marco de un desayuno de trabajo convocado por el Ministerio de Trabajo en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, que reunió a representantes de distintos sectores vinculados al mundo laboral y a la promoción de entornos laborales libres de violencia.

Participaron autoridades del Gobierno, del sistema de justicia, organismos internacionales, academia, gremios empresariales, organizaciones sindicales y organizaciones de la sociedad civil, en un espacio de diálogo orientado a fortalecer la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El encuentro permitió presentar los principales lineamientos del nuevo marco normativo y recoger aportes de los distintos sectores, resaltando la importancia del trabajo conjunto para avanzar hacia entornos laborales más seguros, igualitarios y libres de violencia.

Nuevas obligaciones para las empresas

La reglamentación establece estándares mínimos de prevención que deberán formar parte de la gestión interna de las empresas. Entre ellos se incluyen políticas de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, acciones de capacitación y sensibilización, canales claros y seguros de denuncia, mecanismos de investigación y medidas de resguardo para las personas involucradas.

Asimismo, las empresas deberán designar una instancia responsable de aplicar el protocolo, que podrá ser una persona, comité o área específica según el tamaño y la organización de cada institución.

La regulación adopta además un criterio proporcional según el tamaño de la empresa. Las compañías con más de diez trabajadores deberán elaborar e implementar un protocolo interno de prevención, atención e investigación. En tanto, las empresas con hasta diez trabajadores deberán contar con una declaración escrita de tolerancia cero, difundirla entre el personal y aplicar el procedimiento de investigación previsto en la reglamentación cuando se presenten denuncias.

Procedimientos claros y protección de las personas

El nuevo marco normativo también ordena el procedimiento interno de investigación, incorporando principios como confidencialidad, imparcialidad, celeridad, no revictimización y respeto a la dignidad de las personas involucradas.

Las empresas deberán iniciar las investigaciones dentro de los tres días hábiles de recibida una denuncia y comunicar al MTESS las medidas de resguardo adoptadas durante el proceso.

La normativa distingue además entre medidas de resguardo, medidas correctivas y sanciones disciplinarias, estableciendo herramientas para proteger a las personas afectadas, corregir condiciones organizacionales que favorecen estos hechos y aplicar sanciones cuando corresponda conforme al Código del Trabajo.

Mayor rol del Ministerio de Trabajo

La nueva reglamentación fortalece la participación del MTESS, que podrá recibir denuncias directamente, supervisar la existencia y aplicación de los protocolos en las empresas y sancionar incumplimientos relacionados con las obligaciones preventivas y procedimentales.

Asimismo, cuando las denuncias involucren directamente al empleador o a la máxima autoridad de la empresa, el Ministerio tendrá una intervención directa en la tramitación e investigación de los casos.

Un cambio de paradigma

La nueva regulación también introduce innovaciones conceptuales al reconocer el impacto que puede tener la violencia doméstica en el ámbito laboral, así como situaciones de violencia ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios o proveedores, incorporando estos factores dentro del enfoque preventivo.

Los lineamientos entrarán en vigencia el 1 de julio de 2026, y las empresas contarán con un plazo de seis meses para adecuar sus reglamentos internos o adoptar los instrumentos correspondientes.

Con esta actualización normativa, el MTESS busca fortalecer la prevención, mejorar los mecanismos de actuación frente a estas situaciones y promover entornos laborales más seguros, respetuosos y libres de violencia.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (10 de marzo de 2026). MTESS lanza nuevo protocolo para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo. <https://www.mtess.gov.py/?p=35322>



Costa Rica otorga rango legal a la economía social solidaria

El pasado 12 de marzo se publicó la Ley N.º 10857, un hito histórico que otorga por primera vez reconocimiento jurídico expreso y rango legal a la Economía Social Solidaria (ESS) en Costa Rica. Con esta normativa, el país avanza hacia la consolidación de un modelo económico más inclusivo, solidario y orientado al desarrollo sostenible.

Hasta ahora, la ESS operaba a través de diversas figuras jurídicas —como cooperativas, asociaciones solidaristas, asociaciones productivas, fundaciones, centros agrícolas cantonales y ASADAS— que, aunque compartían principios como la solidaridad, la democracia económica y la primacía del trabajo, carecían de un reconocimiento integral dentro del marco legal. La nueva ley corrige esta brecha y establece una visión articulada del sector.

La normativa también fortalece el rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), al consolidar la Dirección de Economía Social Solidaria como instancia técnica responsable de la certificación de organizaciones y de la generación de información estratégica mediante un Observatorio sectorial. Asimismo, amplía las oportunidades para el sector al facilitar el acceso a financiamiento, capital semilla y procesos de compra pública estratégica.

Avances concretos que respaldan esta ley

Mucho antes de la aprobación de esta ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social posicionó el fortalecimiento de la Economía Social Solidaria como una prioridad institucional. Este enfoque permitió avanzar de manera anticipada en la consolidación del sector y hoy se traduce en resultados concretos que respaldan la relevancia de este reconocimiento legal:

- Generación de conocimiento estratégico: Se creó el Observatorio de la Economía Social Solidaria,

fortaleciendo la disponibilidad de datos, estadísticas y análisis especializados para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas.

- **Liderazgo internacional:** En 2023, Costa Rica copatrocinó la resolución sobre Economía Social y Solidaria aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, posicionándose como un referente global. Además, el país se integró a la Red Iberoamericana de Fomento de la ESS, fortaleciendo la cooperación internacional.
- **Mayor impacto social a través de programas públicos:** El PRONAMYPE alcanzó en 2025 la mayor ejecución presupuestaria de los últimos 13 años y el mayor número de personas beneficiarias atendidas en los últimos cinco años, consolidándose como una herramienta clave para la inclusión productiva y la movilidad social.
- **Impulso a la comercialización y visibilización:** Desde 2023, las ferias de Economía Social Solidaria han reunido a más de 17.000 visitantes en distintas regiones del país, generando espacios efectivos de comercialización y articulación.
- **Acceso ampliado a financiamiento:** En 2025 se alcanzó la mayor cantidad de certificaciones de ESS en la historia, lo que permitió que 81 organizaciones accedieran a programas de la Banca Social del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, marcando un récord en el uso de estos fondos.
- **Desde Dirección de Economía Social Solidaria durante esta Administración se han invertido más de 8.600 millones de colones en apoyo a emprendimientos de la Economía Social y Solidaria.**

El ministro de Trabajo y Seguridad Social, Andrés Romero, destacó que "esta Ley potencia las acciones que, desde hace varios años, hemos venido desarrollando para dar más fortaleza y músculo a este sector que potencia y da herramientas a las personas emprendedoras y a las organizaciones de la economía social de nuestro país"

La aprobación de esta ley no solo brinda respaldo jurídico y rango legal a un sector históricamente relevante, sino que también consolida una ruta de trabajo que el país ya venía impulsando".

Con este avance, Costa Rica posiciona a la Economía Social Solidaria como un pilar estratégico para la generación de empleo, la inclusión económica y el desarrollo territorial, avanzando hacia una economía más justa, solidaria y sostenible, puntualizó.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (18 de marzo de 2026). *Costa Rica otorga rango legal a la economía social solidaria*. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2026/marzo/cp_004_2026.html



Gobierno de El Salvador impulsa el talento joven a través de Up Digital

El Gobierno de El Salvador, liderado por el Presidente Nayib Bukele, continúa generando oportunidades reales de desarrollo a través de iniciativas innovadoras que fortalecen el empleo formal. En ese contexto, el Ministerio de Trabajo, bajo la dirección del titular Rolando Castro, impulsa el programa Up Digital, orientado a conectar talento joven con el sector productivo.

Este programa está dirigido a personas entre 18 y 35 años con habilidades tecnológicas, priorizando a

sectores que requieren mayores oportunidades como personas con discapacidad, migrantes retornados y personas en procesos de reintegración social. A través de Up Digital, se les facilita su incorporación al mercado laboral, respondiendo a la creciente demanda de perfiles digitales en las empresas.

Como parte de este esfuerzo, el Gobierno también respalda directamente al sector empresarial mediante la entrega de un subsidio durante tres meses por cada contratación realizada a través de este programa. Esta medida no solo incentiva la generación de empleo formal, sino que también contribuye a dinamizar la economía y fortalecer el tejido productivo del país.

Con iniciativas como Up Digital, El Salvador avanza hacia un modelo de desarrollo inclusivo, donde el talento joven es protagonista y donde el trabajo digno se convierte en una herramienta clave para transformar vidas y construir un mejor futuro para todos.

Ministerio de Trabajo. (8 de abril de 2026). *Gobierno de El Salvador impulsa el talento joven a través de Up Digital.* <https://www.mtps.gob.sv/2026/04/08/gobierno-de-el-salvador-impulsa-el-talento-joven-a-traves-de-up-digital/>

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>