

Boletín laboral



CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos4
La acción colectiva de las personas trabajadoras como garantía de los derechos laborales
4



Organización Internacional del Trabajo5
América Latina y el Caribe debe priorizar el aprendizaje permanente para evitar que las transformaciones del trabajo profundicen las desigualdades6
La vigilancia intrusiva impulsada por la IA y la pérdida de autonomía en el trabajo se vinculan a riesgos psicosociales para los trabajadores.....8



.....9
Entidades públicas deben implementar medidas para garantizar la seguridad de servidores en situaciones de riesgo o amenaza: Corte.....9
Corte ordena al Ejército reintegrar a soldado que fue retirado por una medida de aseguramiento privativa de la libertad, que posteriormente fue revocada, y sin considerar su estado de salud mental, mientras se preparaba para su desvinculación 10



..... 11
Empresarios muestran interés y respaldo a Ley de Pasantías impulsada por el Mitradel. 11
Capacitan a funcionarios del Mitradel para prevenir el trabajo infantil en el interior del país
11



..... 12
El Ministerio de Trabajo reconoce el esfuerzo empresarial boliviano 12
Corea y Bolivia proyectan cooperación en temas laborales 13



..... 13
Autoridades acudieron al Senado por Ley de Empleo Integral..... 13
El Director General de la OIT destaca la sólida tradición de diálogo social en Uruguay durante visita oficial 14



..... 15
Plan de Reconstrucción Nacional: ministro Rau expuso sobre el proyecto en el Congreso15

Sesiona el primer Consejo Superior Laboral del Gobierno del Presidente Kast 16



..... 17

En una audiencia pública en Paraíba, Luiz Marinho ratifica su apoyo a la reducción de la jornada laboral y al fin de la escala 6x1 17

Los accidentes laborales aumentan en Brasil y alcanzan un récord en 2025, según un estudio MTE 18



..... 20

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral..... 20

Concluye la implementación del Plan de Reparación en Alimentos Grole, S.A. de C.V., conforme al MLRR del T-MEC..... 22



..... 24

Perú avanza en la lucha contra la violencia laboral y el acoso con impulso del MTPE 24

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantiza pensión justa a extrabajadores cesados irregularmente que optaron por jubilación adelantada 25



..... 25

Trabajadores mineros firman pacto con mediación del Ministerio de Trabajo 25

República Dominicana ejecuta la más grande y efectiva ofensiva de erradicación del Trabajo Infantil..... 27



..... 29

El Salvador se encamina a salir de la “lista corta” de la OIT..... 29

Gobierno de El Salvador impulsa el talento joven a través de Up Digital 29



..... 30

Tabla de salario mínimo vigente a partir del 01 de enero del año 2026. Acuerdo No. Setrass-233-2026 30



..... 31

**Mejora las condiciones laborales de alrededor de 300 trabajadores del sector construcción
 31**



.....	31
Mesa Nacional de Diálogo Laboral acuerda medidas para fortalecer condiciones socioeconómicas de los trabajadores	31
Clausurado el 5° Foro de Diálogo Social entre sectores laborales y productivos del país	32

La acción colectiva de las personas trabajadoras como garantía de los derechos laborales

En ocasión del Día Internacional de las Trabajadoras y los Trabajadores, la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación emiten esta declaración conjunta para destacar que la libertad sindical, la negociación colectiva, la protesta y la huelga constituyen tanto expresiones fundamentales de la acción colectiva de las personas trabajadoras, como garantías esenciales para la protección y realización de sus derechos laborales.

La REDESCA y la Relatora Especial subrayan que la libertad sindical, la negociación colectiva, la protesta y la huelga no constituyen meras herramientas contingentes de reivindicación, sino expresiones legítimas y esenciales de la acción colectiva de las personas trabajadoras, especialmente en contextos atravesados por desigualdades estructurales, precarización y crisis económicas. Estos mecanismos permiten defender derechos, exigir condiciones de trabajo dignas y enfrentar vulneraciones persistentes, en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos y del trabajo consagrados, entre otros instrumentos, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador.

Además, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en particular la Opinión Consultiva OC-27/21, refuerza esta protección al reconocer que la libertad sindical constituye un derecho habilitante para que las personas trabajadoras defiendan sus intereses frente a los empleadores y el Estado. En esa línea, la Corte ha subrayado que los Estados deben garantizar espacios seguros para el ejercicio de la actividad sindical y de otras formas de acción colectiva, sin restricciones arbitrarias ni respuestas represivas desproporcionadas o retaliaciones, ya que su desconocimiento compromete la vigencia de múltiples derechos laborales.

Asimismo, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación ha advertido que las narrativas estigmatizantes dirigidas contra asociaciones, manifestantes pacíficos y activistas -incluidos sindicatos y organizaciones que defienden derechos laborales- generan restricciones indebidas, fomentan la hostilidad y facilitan la represión de estas libertades. Su informe (A/79/263) destaca que tales discursos, a menudo amparados en argumentos de seguridad, orden público o soberanía, obstaculizan el ejercicio legítimo de estos derechos y producen un efecto inhibitor que afecta especialmente a personas y grupos en situación de vulnerabilidad. En un estudio global, la Relatora Especial identificó también los retos que el incremento de la vigilancia digital (incluyendo el acceso a los datos de ubicación en tiempo real del personal) presenta para que sindicatos puedan ejercer su labor, ya que la percepción sobre la vigilancia en lugares de trabajo crea miedo en trabajadores y trabajadoras que se ven disuadidos de participar en reuniones, o inclusive de tener cualquier tipo de contacto, inclusive vía aplicaciones de mensajería.

En este contexto, las Relatorías Especiales recuerdan que los Estados tienen la obligación de adecuar sus marcos normativos, institucionales y de protección social a las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo, incluidas aquellas derivadas de la expansión de la economía informal, la tercerización, el trabajo mediante plataformas digitales y en general el uso de tecnología en lugares de trabajo. Estas realidades no pueden ser utilizadas para vaciar de contenido la libertad sindical, la negociación colectiva

ni otras formas legítimas de acción colectiva. Por el contrario, exigen respuestas públicas que prevengan la desprotección, eviten clasificaciones indebidas que excluyan a las personas trabajadoras de sus derechos y aseguren condiciones efectivas para el ejercicio de la organización, la representación y la defensa colectiva de sus intereses.

La REDESCA y la Relatora Especial llaman a los Estados a garantizar, sin discriminación ni represalias, el pleno ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva, la protesta pacífica y la huelga, como condiciones indispensables para la vigencia de los derechos laborales, la justicia social y la democracia. Ello exige prevenir toda forma de estigmatización, criminalización, vigilancia indebida o violencia contra quienes ejercen estos derechos, así como adoptar marcos normativos e institucionales que aseguren entornos seguros y propicios para la acción colectiva de las personas trabajadoras.

El mandato de la Relatora Especial de la ONU sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación fue establecido por la resolución 15/21, adoptada por el Consejo de Derechos Humanos en octubre de 2010, y prorrogado por las resoluciones 24/5 en septiembre de 2013, 32/32 en junio de 2016, 41/12 en julio de 2019 y 50/17 de julio de 2022.

Los relatores especiales/expertos independientes/grupos de trabajo son expertos independientes en derechos humanos nombrados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En conjunto, estos expertos se denominan Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos. Los expertos de los Procedimientos Especiales trabajan de forma voluntaria; no son personal de la ONU y no reciben un salario por su trabajo. Aunque la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas actúa como secretaria de los Procedimientos Especiales, los expertos actúan a título individual y son independientes de cualquier gobierno u organización, incluidas la OACNUDH y las Naciones Unidas. Cualquier punto de vista u opinión presentados son exclusivamente los del autor y no representan necesariamente los de la ONU o de la OACNUDH.

Las observaciones y recomendaciones específicas por país de los mecanismos de derechos humanos de la ONU, incluidos los procedimientos especiales, los órganos de tratados y el Examen Periódico Universal, pueden consultarse en el Índice Universal de los Derechos Humanos.

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

La Oficina del Relator Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) es una instancia creada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) para fortalecer la promoción y protección de estos derechos en las Américas, liderando los esfuerzos de la Comisión en esta área.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1 de mayo de 2026). *La acción colectiva de las personas trabajadoras como garantía de los derechos laborales.*
<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2026/076.asp>

América Latina y el Caribe debe priorizar el aprendizaje permanente para evitar que las transformaciones del trabajo profundicen las desigualdades

A medida que la digitalización, incluida la inteligencia artificial (IA), la transición ecológica y los cambios demográficos reconfiguran los mercados laborales, un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que América Latina y el Caribe necesita situar el aprendizaje permanente en el centro de sus políticas públicas para evitar que estas transformaciones profundicen desigualdades ya existentes.

El informe global Aprendizaje permanente y competencias para el futuro, junto con un compendio regional para América Latina y el Caribe, advierte que, sin sistemas sólidos, inclusivos y bien financiados, los cambios en el mundo del trabajo corren el riesgo de ampliar las brechas tanto entre países como dentro de ellos. En una región marcada por altos niveles de informalidad y brechas persistentes en el acceso a oportunidades, este desafío adquiere especial urgencia.

En este contexto, el informe subraya también que las políticas públicas para el desarrollo de competencias deben abarcar todas las etapas de la vida, desde la educación en la infancia y la juventud hasta la experiencia laboral. Ello implica reconocer tanto la formación formal como el aprendizaje que ocurre en el trabajo y en la vida cotidiana como componentes esenciales del aprendizaje permanente.

“El aprendizaje permanente conecta las oportunidades laborales actuales con las del futuro. En América Latina y el Caribe, donde persisten importantes déficits de trabajo decente, invertir en sistemas inclusivos de formación es esencial para lograr una transición justa y no dejar a nadie atrás”, afirmó Ana Virginia Moreira Gomes, Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Transformaciones globales, desafíos estructurales regionales

Las tecnologías digitales, la transición hacia economías sostenibles y el envejecimiento de la población están transformando la demanda de competencias en todo el mundo. En América Latina y el Caribe, estos cambios interactúan con desafíos estructurales como la informalidad —que afecta a cerca de la mitad del empleo— y las desigualdades por género, edad y territorio.

Estos factores limitan el acceso de muchos trabajadores a oportunidades de formación de calidad. Aunque la participación en aprendizaje estructurado en la región es similar al promedio mundial (alrededor del 16 %), el acceso es muy desigual: los trabajadores en empresas formales tienen muchas más probabilidades de recibir formación que aquellos en la economía informal o en micro y pequeñas empresas.

Esta brecha también refleja diferencias entre empresas: mientras las firmas más grandes y formales suelen contar con más recursos y estructuras para ofrecer capacitación, las micro y pequeñas empresas —donde se concentra una gran parte del empleo en la región— enfrentan mayores limitaciones para invertir en formación.

Como resultado, muchos trabajadores —especialmente aquellos con menor nivel educativo— adquieren competencias principalmente “haciendo”, sin acceso a formación estructurada ni certificaciones reconocidas. Esto limita sus oportunidades de acceder a empleos de mayor calidad.

Más allá de las competencias técnicas

El informe subraya que centrarse exclusivamente en competencias técnicas, como las digitales o verdes,

no es suficiente. En América Latina y el Caribe, al igual que en otras regiones, los empleadores demandan cada vez más perfiles de competencias integrales que combinan habilidades cognitivas, socioemocionales y técnicas.

Datos de vacantes en línea en países como Brasil y Uruguay muestran que las competencias socioemocionales —como la comunicación, el trabajo en equipo y la atención al cliente— representan una parte significativa de la demanda laboral. Estas habilidades, junto con competencias cognitivas básicas y digitales, están estrechamente asociadas con mejores condiciones de trabajo y mayores salarios.

Sin embargo, muchas de estas competencias, especialmente en sectores como el cuidado, siguen estando infravaloradas y mal remuneradas, a pesar de su creciente importancia en sociedades que envejecen rápidamente.

Transiciones que pueden ampliar o reducir brechas

El informe advierte que las grandes transformaciones en curso no generan automáticamente empleos de calidad. Por ejemplo, aunque la transición ecológica puede crear nuevas oportunidades laborales, estas no siempre se traducen en mejores condiciones de trabajo sin políticas adecuadas.

De manera similar, la digitalización y la IA están cambiando la organización del trabajo en la región, pero sus beneficios no se distribuyen de manera uniforme. Los trabajadores con mayor nivel educativo y en sectores formales tienden a beneficiarse más, lo que puede reforzar desigualdades existentes.

Al mismo tiempo, el envejecimiento de la población está aumentando la demanda de servicios de cuidado, un sector clave en la región donde las condiciones laborales suelen ser precarias, lo que refleja una insuficiente valoración de las competencias asociadas.

Sistemas fragmentados y necesidad de inversión

A pesar del creciente reconocimiento de la importancia del aprendizaje permanente, muchos países de la región cuentan con sistemas fragmentados y con financiamiento insuficiente. Si bien algunos países como Chile, Colombia, Costa Rica y México han avanzado en una comprensión integral del aprendizaje permanente, persisten desafíos en la implementación efectiva, la coordinación institucional y el financiamiento sostenible.

A nivel global, incluso en países de ingresos altos, una proporción significativa destina menos del 1 % de su presupuesto educativo al aprendizaje de adultos, lo que refleja una brecha estructural en la inversión en competencias.

Un llamado a la acción

El informe hace un llamado a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, y proveedores de formación a fortalecer los sistemas de aprendizaje permanente mediante políticas más inclusivas, mejor financiación, mayor coordinación institucional y un diálogo social efectivo.

También destaca que los programas de formación bien diseñados —especialmente aquellos que combinan formación técnica con habilidades socioemocionales y experiencia práctica— pueden mejorar significativamente los resultados laborales, en particular para las mujeres en la región.

Sin medidas decididas, concluye el informe, las transformaciones que están dando forma al futuro del trabajo podrían dejar atrás a amplios segmentos de la fuerza laboral. En cambio, con políticas adecuadas, el aprendizaje permanente puede convertirse en un motor clave para promover el trabajo decente, la inclusión social y un crecimiento sostenible en América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo. (5 de mayo de 2026). *América Latina y el Caribe debe priorizar el aprendizaje permanente para evitar que las transformaciones del trabajo profundicen las desigualdades*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/america-latina-y-el-caribe-debe-priorizar-el-aprendizaje-permanente-para>

La vigilancia intrusiva impulsada por la IA y la pérdida de autonomía en el trabajo se vinculan a riesgos psicosociales para los trabajadores

Un nuevo documento de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye que, si bien las tecnologías de inteligencia artificial (IA) pueden mejorar la eficiencia y la productividad, también pueden generar riesgos para las condiciones psicosociales de trabajo, a través de la vigilancia en el lugar de trabajo, la intensificación del trabajo, la reducción de la autonomía laboral y preocupaciones en torno a la privacidad y el uso de datos.

El documento examina cómo la inteligencia artificial (IA), que funciona de maneras profundamente distintas a la gestión tradicional, está transformando el entorno psicosocial de trabajo y destaca riesgos emergentes para el bienestar mental y social de los trabajadores.

A medida que las tecnologías de IA se utilizan cada vez más a lo largo de todo el ciclo del empleo, están transformando la forma en que el trabajo se planifica, organiza y gestiona, incluso en ámbitos como la contratación, el monitoreo y la gestión del desempeño. De forma más amplia, el documento señala desafíos vinculados al uso de la IA en la gestión del trabajo, tanto en plataformas digitales como en lugares de trabajo tradicionales, entre ellos la limitada transparencia en la toma de decisiones, el creciente papel de los sistemas de monitoreo basados en datos y la manera en que los países están respondiendo a estos desafíos mediante medidas regulatorias.

También destaca que estos riesgos no siempre están bien recogidos en los marcos existentes de seguridad y salud en el trabajo, que en muchos países todavía tienden a centrarse más en los riesgos físicos que en los aspectos mentales y sociales del trabajo.

Hasta la fecha, no existe una legislación integral que aborde específicamente los cambios relacionados con la IA en el mundo del trabajo. Este documento de la OIT subraya que abordar los riesgos generados por las tecnologías digitales requeriría un enfoque de políticas integrado. Esto incluye combinar la regulación laboral y del empleo con marcos de seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, y protección de datos.

Al analizar cómo la IA está afectando el entorno psicosocial de trabajo, el documento busca apoyar a los responsables de políticas públicas en el desarrollo de respuestas que protejan el bienestar de los trabajadores al tiempo que gestionan el cambio tecnológico.

Organización Internacional del Trabajo. (30 de abril de 2026). *La vigilancia intrusiva impulsada por la IA y la pérdida de autonomía en el trabajo se vinculan a riesgos psicosociales para los trabajadores*. <http://ilo.org/es/resource/noticias/ai-driven-intrusive-surveillance-and-loss-autonomy-work-linked-psychosocial>



Entidades públicas deben implementar medidas para garantizar la seguridad de servidores en situaciones de riesgo o amenaza: Corte

La Sala Octava de Revisión, integrada por los magistrados Héctor Alfonso Carvajal Londoño, quien la preside, Carlos Camargo Assis y la magistrada Natalia Ángel Cabo, estudió la tutela de Camilo, rector de una institución educativa ubicada en zona rural, en contra de la Secretaría de Talento Humano, porque consideró que la entidad vulneró sus derechos al debido proceso, al trabajo, a la vida, a la salud y a la igualdad, al no materializar su traslado laboral a otra institución debido a las amenazas recurrentes de las que ha sido víctima.

Camilo, en dos ocasiones, sufrió amenazas por parte de grupos al margen de la ley que le exigieron abandonar sus labores como rector bajo el riesgo de ser asesinado. Por estas amenazas, elevó diversas solicitudes de traslado por seguridad y por razones de convivencia ante la Secretaría de Talento Humano, sin embargo, dicha entidad se negó a realizar el traslado.

Asimismo, alegó que se le vulneró el derecho a la salud debido al estrés y a las afectaciones socioemocionales que ha sufrido con ocasión a su situación de amenaza y a los conflictos de convivencia que ha enfrentado en la institución educativa.

La negativa de la secretaria se basó en que el riesgo al que estaba sometido no iba asociado al desempeño de sus funciones como administrativo docente, además, consideró que el único cargo de rector vacante en el municipio contaba con una lista de elegibles en firme que, a juicio de la entidad, debía priorizarse frente a las solicitudes de traslado y, en un segundo intento por verificar el nivel de riesgo, la UNP determinó que Camilo se encontraba sometido a un nivel del riesgo ordinario.

La Corte estudió el caso y reiteró que en circunstancias donde hay peligro para el trabajador, le corresponde a las entidades públicas implementar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los servidores públicos en situaciones de riesgo o amenaza que no se originen en el desempeño de sus funciones. En este sentido, la decisión de traslado debe obedecer a razones de seguridad debidamente comprobadas, surtirse en el marco de un procedimiento que garantice el debido proceso y fundarse en motivos serios y objetivos.

Igualmente, recordó que la norma no excluye la posibilidad de que la autoridad nominadora ordene el traslado en casos en los que la UNP no considere necesario recomendar medidas de protección a favor del educador, porque se puede hacer por interpretación, siempre y cuando existan hechos reales que implican la alteración de los derechos de los educadores a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal.

En el caso concreto, la Sala declaró la carencia actual de objeto por hecho superado debido a que la Secretaría de Talento Humano activó el procedimiento establecido para estos casos en el Decreto 1782 de 2013, que reglamenta el traslado por razones de seguridad de docentes y directivos docentes del sector oficial.

Además, la Corte amparó los derechos a la salud, al debido proceso y al trabajo en condiciones dignas y justas de Camilo. Igualmente, le ordenó a la Secretaría de Talento Humano que active la ruta de atención por medicina laboral y, en caso de que el comité medico laboral determine que es recomendable su

traslado a otra institución educativa, lo debe hacer.

Asimismo, amparó los derechos al debido proceso y al trabajo en condiciones dignas y justas en atención a que sus solicitudes de traslado por razones de convivencia no fueron tramitadas adecuadamente por la Secretaría. En consecuencia, ordenó a esta entidad convocar al consejo directivo de la institución educativa donde laboraba Camilo, para que determine si es necesario su traslado.

Finalmente, realizó diferentes llamados de atención a la Secretaría de Talento Humano de Gama para que, en el futuro, acate las reglas jurisprudenciales establecidas por la Corte.

Sentencia T-052 de 2026

M.P. Héctor Alfonso Carvajal Londoño

Corte Constitucional. (28 de abril de 2026). *Entidades públicas deben implementar medidas para garantizar la seguridad de servidores en situaciones de riesgo o amenaza: Corte.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/37701>

Corte ordena al Ejército reintegrar a soldado que fue retirado por una medida de aseguramiento privativa de la libertad, que posteriormente fue revocada, y sin considerar su estado de salud mental, mientras se preparaba para su desvinculación

La Sala Segunda de Revisión, integrada por la magistrada Lina Marcela Escobar Martínez y por los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Juan Carlos Cortés González, quien la preside, protegió el derecho al debido proceso de José, un soldado profesional que fue retirado de su cargo luego de que se le impuso una medida de aseguramiento privativa de la libertad por presuntamente haber realizado una conducta delictiva.

La tutela en favor de José alegó que la institución no tuvo en cuenta su diagnóstico de esquizofrenia paranoide y estrés postraumático con una calificación de pérdida laboral de 49 %. Asimismo, señaló que sus superiores omitieron que se encontraba cursando el Programa de Preparación para el Retiro del Ejército, tras cumplir 19 años de servicio.

La Sala de Revisión recordó que la facultad discrecional de retiro de los soldados profesionales encuentra justificación en la realización de los fines esenciales del Ejército, orientados a garantizar la soberanía, la independencia, la integridad territorial y el orden constitucional. En tal sentido, recordó que es legítimo que las Fuerzas Militares puedan excluir del servicio a quienes no demuestren las calidades profesionales requeridas para su desempeño.

Sin embargo, precisó que el ejercicio de dicha facultad está condicionado al debido proceso y, en particular, al derecho de defensa del implicado. Por ello, exigió que antes de solicitarse el retiro, el comandante de la unidad operativa debe realizar una evaluación exhaustiva de la hoja de vida, valorando los logros, deficiencias y motivos que sustentan la solicitud.

La Sala, en el caso concreto, registró que al momento de expedirse el acto administrativo no se tuvo en cuenta que la medida de aseguramiento que ordenaba la privación de la libertad del soldado ya había sido revocada por solicitud de la Fiscalía, ni tampoco se valoró la delicada situación de salud del implicado. Estas circunstancias, conforme a la jurisprudencia constitucional, debieron ser analizadas por el comité disciplinario, la Dirección de Personal y las demás instancias intervinientes en el proceso administrativo. Lo anterior, resultaba especialmente relevante, pues la medida de aseguramiento constituyó el

fundamento del retiro dispuesto por el Comandante de la Fuerza y el implicado era un sujeto de especial protección constitucional, debido a sus diagnósticos de esquizofrenia y estrés postraumático.

De igual manera, la Sala resaltó que este tipo de condiciones o diagnósticos no impiden que la Fuerza Pública pueda retirar del servicio a sus miembros con el fin de mejorar el servicio y preservar la imagen institucional; no obstante, sí implica que cuando dichas decisiones recaen sobre personas con especial protección constitucional, esta circunstancia debe ser debidamente valorada al momento de adoptar la decisión, lo que en este caso no ocurrió.

Por lo anterior, la Corte le ordenó al Ejército reintegrar al servicio activo como soldado profesional a José, así como reconocerle y pagarle los salarios y prestaciones sociales que le correspondan desde el momento en que se produjo el retiro del servicio hasta que se haga efectivo el reintegro.

Corte Constitucional. (20 de abril de 2026). *Corte ordena al Ejército reintegrar a soldado que fue retirado por una medida de aseguramiento privativa de la libertad, que posteriormente fue revocada, y sin considerar su estado de salud mental, mientras se preparaba para su desvinculación.* <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/37608>



Empresarios muestran interés y respaldo a Ley de Pasantías impulsada por el Mitradel

Las ventajas, bondades y beneficios de la Ley 513, aprobada por el pleno de la Asamblea Nacional y sancionada por el presidente José Raúl Mulino Quintero, que crea el Programa de Pasantías orientado a fortalecer el talento de los jóvenes panameños entre 18 y 25 años de edad, fueron expuestas por la ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Jackeline Muñoz de Cedeño, ante el vicepresidente de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura, Ashok Nandwani y demás miembros de este importante gremio empresarial, durante una reunión.

En el encuentro en el que también participaron el viceministro encargado, Luis Tuñón, la directora de Empleo, Karlina Juliao, y el jefe del Departamento de Intermediación Laboral, Emanuel Gómez, la titular desglosó las fortalezas y atributos de esta nueva normativa, que permite a los jóvenes 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.

Además, destacó 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.

Esta reunión sirvió para despejar dudas, lo que promovió un franco interés por parte de los agremiados presentes en formar parte de la iniciativa, la cual se enmarca dentro de las políticas públicas impulsadas desde el Mitradel, bajo la visión del Gobierno Nacional.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (5 de mayo de 2026). *Empresarios muestran interés y respaldo a Ley de Pasantías impulsada por el Mitradel.* <https://www.mitradel.gob.pa/empresarios-muestran-interes-y-respaldo-a-ley-de-pasantias-impulsada-por-el-mitradel/>

Capacitan a funcionarios del Mitradel para prevenir el trabajo infantil en el interior del

país

Con el objetivo de fortalecer las acciones de protección de la niñez y mejorar la respuesta institucional en campo, inspectores y trabajadores sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) participaron en una jornada de capacitación dirigida al abordaje del trabajo infantil y del trabajo adolescente en el interior del país.

En el encuentro participaron funcionarios provenientes de las regionales de Coclé, Herrera, Los Santos, Veraguas, Chiriquí y Bocas del Toro, quienes ampliaron conocimientos sobre herramientas para la identificación, seguimiento y atención de casos relacionados con actividades laborales realizadas por menores de edad.

La capacitación fue impartida por especialistas de la sede central del Mitradel, junto a unidades de la Policía de Niñez y Adolescencia de la Segunda Zona Policial de Coclé, quienes compartieron metodologías de intervención, lineamientos operativos y mecanismos de articulación interinstitucional para fortalecer las acciones de protección de la infancia y adolescencia.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (28 de abril de 2026). *Capacitan a funcionarios del Mitradel para prevenir el trabajo infantil en el interior del país*. <https://www.mitradel.gob.pa/capacitan-a-funcionarios-del-mitradel-para-prevenir-el-trabajo-infantil-en-el-interior-del-pais/>



El Ministerio de Trabajo reconoce el esfuerzo empresarial boliviano

El ministro de Trabajo, Edgar Morales Mamani, este miércoles 29 de abril, participó del Evento de Reconocimiento a Empresas Públicas y Privadas por el esfuerzo que hacen por Bolivia, donde destacó además destacó el compromiso empresarial y la inclusión laboral en beneficio del pueblo.

“Primero hay que destacar el esfuerzo que hacen por Bolivia sin desmerecer lo que hacen los trabajadores porque no puede haber empleadores sin trabajadores y tampoco puede existir, trabajadores sin empleadores”, declaró el ministro Morales.

La actividad se desarrolló en cumplimiento al Artículo 5 del Decreto Supremo N° 3437, de 20 de diciembre de 2017, donde se establece distinciones e incentivos para aquellas entidades que impulsan políticas de inclusión laboral, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa y con oportunidades de empleo.

El reconocimiento, fue organizado por la Dirección General de Empleo (DGE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS), con la finalidad de valorar el esfuerzo de empresas públicas y privadas.

Finalmente, la autoridad resaltó la importancia de fortalecer alianzas entre el Estado y el sector empresarial para generar empleos digno, inclusivo y sostenible inspirado en el compromiso del Gobierno que busca promover políticas públicas de oportunidades de empleo sin discriminación.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (29 de abril de 2026). EL MINISTERIO DE TRABAJO RECONOCE EL ESFUERZO EMPRESARIAL BOLIVIANO. https://mintrabajo.gob.bo/index.php/nota_prensa/la-paz-75/

Corea y Bolivia proyectan cooperación en temas laborales

El ministro de Trabajo Empleo y Previsión Social, Edgar Morales Mamani, recibe la visita protocolar del embajador de la República de Corea en Bolivia, excelentísimo señor Jang Lee, con quien resuelven trabajar en proyectos de cooperación laboral.

“Por encargo de nuestro presidente Rodrigo Paz, tenemos que llevar Bolivia al mundo y el mundo a Bolivia, dentro de esa lógica estamos comenzando un acercamiento con la República de Corea a través de su embajador”, informó el ministro Morales.

El encuentro de ambas autoridades se realizó este miércoles 22 de abril en el salón de actos del Ministerio de Trabajo, donde ambas autoridades hablaron de la necesidad de impulsar iniciativas conjuntas orientadas a la generación de empleo, formación técnica, modernización de servicios laborales y fortalecimiento institucional.

Asimismo, se destacó la experiencia de Corea en desarrollo tecnológico y capacitación de recursos humanos, un ejemplo que puede servir a Bolivia de guía para ingresar al mundo de la tecnología y la innovación permanente.

La reunión permitió también consolidar un primer acercamiento institucional y reafirmar la voluntad de trabajo coordinado en beneficio de las y los trabajadores de ambos países.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (22 de abril de 2026). *COREA Y BOLIVIA PROYECTAN COOPERACIÓN EN TEMAS LABORALES*. https://mintrabajo.gob.bo/index.php/nota_prensa/la-paz-67/



Autoridades acudieron al Senado por Ley de Empleo Integral

El ministro de Trabajo y Seguridad Social, Juan Castillo, el director nacional de Empleo, Federico Araya, la subdirectora Mariana Chiquiar, el subsecretario del Ministerio de Economía y Finanzas, Martín Vallcorba, entre otras autoridades del MEF y el Inefop, comparecieron el día de ayer ante la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado para tratar el proyecto de Ley de Empleo Integral.

Según explicó el director nacional de Empleo, Federico Araya, la iniciativa busca ampliar la cobertura de las políticas de promoción del empleo, incorporando sectores actualmente excluidos —como la construcción y la aportación bancaria— y fortaleciendo la inserción de colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

Araya señaló que la ley vigente “más o menos emplea a 4000 personas por año”, y que las modificaciones planteadas son “para lograr una experiencia laboral estable que supere por lo menos los 3 meses de contratación”, ya que “hoy el 30 % de las personas que ingresan al mercado laboral a través de la ley 19.973 que está vigente no dura más de 3 meses, lamentablemente”.

Asimismo, se plantean medidas para facilitar el acceso de micro y pequeñas empresas, mediante la simplificación de trámites y la reducción de cargas administrativas. El nuevo régimen prevé incentivos más accesibles y beneficios de hasta 18 meses, con el objetivo de fomentar la contratación en este segmento clave del tejido productivo.

Otro eje central es el fortalecimiento del seguimiento de las contrataciones, a través de un trabajo conjunto entre la Dirección Nacional de Empleo y el Inefop, con el fin de acompañar tanto a trabajadores como a empresas y promover trayectorias laborales más estables.

Finalmente, el proyecto incorpora un componente relevante de formación continua, priorizando el acceso de las personas beneficiarias a capacitaciones y programas de apoyo al empleo y al emprendimiento, en articulación con instituciones como la Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE) y el Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP), para mejorar sus oportunidades de inserción y permanencia en el mercado de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de abril de 2026). Autoridades acudieron al Senado por Ley de Empleo Integral. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/autoridades-acudieron-senado-ley-empleo-integral>

El Director General de la OIT destaca la sólida tradición de diálogo social en Uruguay durante visita oficial

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gilbert F. Houngbo, destacó la sólida tradición de diálogo social en Uruguay durante una visita oficial al país realizada los días 4 y 5 de mayo, en el marco de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

Durante su visita, Houngbo se reunió con representantes del gobierno, de empleadores y de trabajadores, subrayando la importancia del tripartismo para construir consensos y avanzar en el empleo productivo y el trabajo decente.

“El diálogo social en Uruguay se distingue por la calidad de sus intercambios, el respeto mutuo entre las partes y la autonomía de sus actores. Es un ejemplo internacional relevante de cómo el tripartismo contribuye a sociedades más justas e inclusivas”, afirmó el Director General.

Asimismo, señaló que las discusiones en curso entre los interlocutores sociales reflejan diversas perspectivas, reforzando el papel del diálogo como un mecanismo clave para abordar los desafíos actuales.

Houngbo sostuvo reuniones con el Presidente de la República, Yamandú Orsi; el Ministro de Relaciones Exteriores, Mario Lubetkin; y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Juan Castillo. También se reunió con la Vicepresidenta, Carolina Cosse, así como con representantes de organizaciones de empleadores, entre ellas la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS) y la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), y representantes del movimiento sindical de Uruguay y Argentina, encabezados por el PIT-CNT.

Tras la reunión con el Presidente, el Ministro Castillo destacó que el Director General valoró especialmente “el nivel de diálogo, las relaciones y el respeto mutuo” entre trabajadores y empleadores.

Las reuniones dieron la oportunidad de intercambiar opiniones sobre prioridades compartidas, entre ellas el empleo, las empresas sostenibles, la protección social y la gobernanza del mundo del trabajo. También se abordaron debates de política actuales y desafíos del mercado laboral, como el envejecimiento de la población, el fortalecimiento de la participación laboral de grupos subrepresentados y el avance de políticas en materia de desarrollo de competencias, productividad y transición hacia economías más sostenibles.

Asimismo, se trataron temas relacionados con el tiempo de trabajo y las reformas del mercado laboral, destacando la necesidad de continuar el diálogo para alcanzar soluciones equilibradas y sostenibles.

Durante su misión, Hougbo visitó el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT y concluyó su visita con una reunión con el Secretario General de la Confederación Sindical de las Américas (CSA), Rafael Freire.

Esta misión del Director General tuvo lugar en un momento significativo para Uruguay. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Juan Castillo, es actualmente el único candidato propuesto por el Grupo Gubernamental de la OIT para presidir la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en junio en Ginebra.

La visita reafirmó el papel de Uruguay como socio estratégico de la OIT en la región y brindó una oportunidad para seguir fortaleciendo la cooperación técnica en áreas clave del trabajo decente.

Organización Internacional del Trabajo. (8 de mayo de 2026). *El Director General de la OIT destaca la sólida tradición de diálogo social en Uruguay durante visita oficial.* <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/el-director-general-de-la-oit-destaca-la-solida-tradicion-de-dialogo-social>



Plan de Reconstrucción Nacional: ministro Rau expuso sobre el proyecto en el Congreso

El ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, expuso este martes y miércoles en el Congreso sobre importantes proyectos de ley del Gobierno, como el Plan de Reconstrucción Nacional y el reajuste del salario mínimo.

Durante la jornada de este miércoles, el ministro Rau asistió a las comisiones de Hacienda de la Cámara de Diputadas y Diputados y de Trabajo del Senado, respectivamente, donde informó los aspectos laborales del proyecto de ley de Reconstrucción Nacional.

En la sesión, el secretario de Estado afirmó que “estamos atravesando un momento muy complejo en materia laboral”, argumentando que la tasa de desempleo está en el 8,9 %, con un promedio superior de 8 % por más de 39 meses consecutivos, con 925 mil cesantes.

“Ahora estamos en un contexto de una guerra, que ha tenido efectos también importantes en la economía. El proyecto de ley para la Reconstrucción Nacional y Desarrollo Económico y Social incorpora una serie de medidas para incentivar inversión, crecimiento y generación de empleo”, afirmó.

Medidas para enfrentar la emergencia laboral. Entre las medidas que abordó el ministro Rau está el crédito tributario al empleo: “La idea es que las empresas vean un beneficio por emplear a trabajadores” y que tiene por objetivo “mitigar el alza de costos laborales, que van a seguir aumentando”.

“Este crédito apunta a frenar la destrucción de empleos. De acuerdo con datos del Ministerio de Hacienda, son más de 270 mil contribuyentes beneficiados”, apuntó.

Respecto al término de la franquicia Sence, el titular del Trabajo dijo que el beneficio no tiene “impactos

significativos en empleo ni salarios”. Con ello, se busca ahorrar USD\$ 300 millones.

“Nosotros tenemos que reforzar con urgencia la necesidad de avanzar en mecanismos más efectivos de capacitación. Para ello, estamos trabajando en medidas de corto, mediano y largo plazo”, afirmó.

Asimismo, señaló que convocará una Mesa Técnica de Empleo, con el objetivo de recoger propuestas concretas para afrontar la emergencia laboral: “Lo anunciamos el 1° de mayo, para discutir no solo temas de empleo, con foco en empleo femenino, sino también abrir la discusión a mecanismos alternativos de capacitación”, culminó.

El martes, a su vez, en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y Diputadas, junto al ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, expuso en la iniciativa que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, y del subsidio familiar.

El Ejecutivo propone un alza de acuerdo con la evolución del IPC, con el objetivo de mantener el poder adquisitivo de las familias. Esto quiere decir que el monto del ingreso mínimo mensual se incrementa a \$546.546, de acuerdo con la variación acumulada entre enero y marzo de 2026, que alcanzó un 1,4%.

También propone que, a contar de enero de 2027, se incremente nuevamente conforme a la variación acumulada del IPC entre abril y diciembre de 2026.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (6 de mayo de 2026). *Plan de Reconstrucción Nacional: ministro Rau expuso sobre el proyecto en el Congreso*. <https://www.mintrab.gob.cl/plan-de-reconstruccion-nacional-ministro-rau-expuso-sobre-el-proyecto-en-el-congreso/>

Sesiona el primer Consejo Superior Laboral del Gobierno del Presidente Kast

Este viernes sesionó el primer Consejo Superior Laboral (CSL) convocado por el Gobierno de S.E. el presidente de la República, José Antonio Kast Rist, donde participa el ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau.

Esta es una instancia de carácter consultiva y tripartita, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas para fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

Participaron de la instancia la presidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Susana Jiménez, quien también preside el CSL; el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT), José Manuel Díaz, quien, a su vez, ejerce como vicepresidente del Consejo; el subsecretario de Hacienda, Juan Pablo Rodríguez, y el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende.

“Estoy muy honrado de participar en estas instancias de diálogo social que yo siempre he creído que contribuyen a, primero, conocernos mejor, a construir confianza; y también siempre he dicho que cuando nos sentamos en una mesa con franqueza, con las posiciones claras, con los datos, con los antecedentes, yo creo que siempre podemos avanzar”, resaltó el ministro Rau.

“Destaco la importancia de esta instancia, no sólo para conversar, no sólo para hacer cumplimiento al mandato de la ley, sino para también intentar avanzar en ciertos temas que nos preocupan a todos”, agregó el secretario de Estado.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (24 de abril de 2026). *Sesiona el primer Consejo Superior Laboral*

del Gobierno del Presidente Kast. <https://www.mintrab.gob.cl/sesiona-el-primer-consejo-superior-laboral-del-gobierno-del-presidente-kast/>



En una audiencia pública en Paraíba, Luiz Marinho ratifica su apoyo a la reducción de la jornada laboral y al fin de la escala 6x1

El Ministro de Trabajo y Empleo, Luiz Marinho, participó este jueves (7), en la Asamblea Legislativa de Paraíba, en la primera Audiencia Pública de la Comisión Especial de la Cámara de Diputados en los estados para debatir la reducción de la jornada laboral y el fin de la escala 6x1. A partir de ahora, las reuniones de la Comisión tendrán lugar en Brasilia (martes y miércoles) y las audiencias en los estados los jueves.

El ministro ratificó en la Audiencia, en João Pessoa, la posición del gobierno de Lula en defensa de la reducción de la jornada laboral y el fin de la escala 6x1, solicitando el apoyo de los diputados a la propuesta enviada por el gobierno al Congreso Nacional, con urgencia constitucional. El proyecto de ley estipula una reducción a 40 horas semanales y con dos días libres pagados, con implementación inmediata.

Según el ministro, el cambio generará más productividad, reducirá el absentismo y mejorará el entorno laboral. "Podríamos haber estado trabajando durante muchos años con una semana de 40 horas", dijo, recordando que la propuesta de reducción ya se había realizado anteriormente, pero que finalmente no fue aceptada por las entidades en ese momento porque era una propuesta fraccionada. "Fue un error, no aceptamos la propuesta fraccionada y ni siquiera pudimos garantizarla de inmediato".

Subrayó que la discusión sobre la regulación debe construirse junto con la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores, respetando las especificidades de cada sector. "Brasil está preparado, la economía brasileña ha especificado este debate sobre reducir la jornada laboral a 40 horas semanales. Nuestra propuesta es reducir la jornada laboral de 44 horas a 40 horas semanales inmediatamente, sin reducción de salario y con dos días libres a la semana. Porque este es el grito de los trabajadores", subrayó.

Luiz Marinho subrayó que Brasil debe estar en sintonía con otros países, como México, Chile y Colombia. "Hay todo un proceso de reducción, porque hay una calidez de la clase trabajadora mundial por la reducción, que necesita más tiempo para la salud, la educación y la familia".

Productividad

Las empresas, subrayó, pueden no ver que eliminarán los costes. "Estos son costes con enfermedades, con accidentes laborales. Algunas empresas decidieron anticipar la reducción de las horas de trabajo, poniendo fin a la escala 6x1 e implementando la 5x2, y el resultado fue que anularon las ausencias y mejoraron la productividad, mejoraron el medio ambiente y, por tanto, mejoraron su calidad de servicio".

Para el ministro, "Brasil puede y debe cuidar mejor la salud mental y física de sus trabajadores, reducir la rotación de personal, que también es un coste. Hoy en día, el 66,8% de las empresas practican el recorrido 5x2 y el 33,2% practican el recorrido 6x1. Es una tendencia ya registrada por empresas en Brasil", concluyó.

Comisión Especial

Las audiencias de la Comisión Especial en los estados continúan durante todo el mes de mayo. El presidente de la Cámara de Diputados, Hugo Motta (Republicanos/PB), participó en la Audiencia Pública en João Pessoa, así como el relator Léo Prates (Republicanos-BA) y el presidente de la Comisión Especial, el diputado Alencar Santana (PT-SP), junto con participantes del gobierno y de entidades patronales y obreras.

Hay cinco audiencias públicas en la Cámara con los temas: Diagnósticos sobre el uso del tiempo para trabajar; Aspectos económicos de la reducción de la jornada laboral; aspectos sociales y la importancia del diálogo social para la reducción de las horas de trabajo en Brasil; Límites y posibilidades para la reducción de las horas de trabajo – perspectiva de los empleadores; y límites y posibilidades para la reducción de la jornada laboral – la perspectiva de la clase trabajadora, además de las audiencias en los estados.

Hay dos propuestas en proceso de análisis en la Cámara, además del proyecto de ley presentado por el gobierno, que, a diferencia de una PEC, no cambia la Constitución. Las propuestas son de la diputada Erika Hilton (PSOL-SP), que prevé la reducción de la jornada laboral a cuatro días a la semana, con un periodo de entrada en vigor de 360 días y otra redactada por el diputado Reginaldo Lopes (PT-MG), que garantiza dos días de descanso remunerado, en un modelo 5x2 (40 horas semanales). La Comisión Especial discutirá el texto y, tras el análisis del colegiado, el informe será votado el día 26, con una votación prevista en el pleno de este mes.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (7 de mayo de 2026). *En una audiencia pública en Paraíba, Luiz Marinho ratifica su apoyo a la reducción de la jornada laboral y al fin de la escala 6x1*. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/maio/em-audiencia-publica-na-paraiba-luiz-marinho-ratifica-apoio-a-reducao-de-jornada-e-o-fim-da-escala-6x1>

Los accidentes laborales aumentan en Brasil y alcanzan un récord en 2025, según un estudio MTE

El Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) presenta, en este Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (28 de abril), un estudio técnico que consolida el panorama de los accidentes laborales en Brasil entre 2016 y 2025, basado en registros oficiales del INSS y eSocial. La encuesta recoge 6,4 millones de accidentes y 27.486 muertes en el periodo, además de más de 106 millones de días laborables perdidos y unos 249 millones de días debitados (un indicador que expresa el impacto permanente de estos sucesos en la vida de los trabajadores).

Los datos más recientes muestran que, en 2025, se registraron 806.011 accidentes y 3.644 muertes, un récord en la serie histórica. El crecimiento se produce tras la retirada observada en 2020 debido a la pandemia, y sigue a la reanudación de la actividad económica y a la expansión del empleo formal en el país. Entre 2020 y 2025, los accidentes aumentaron un 65,8%, mientras que las muertes crecieron un 60,8%.

A pesar del aumento en los números absolutos, el estudio señala una reducción en la tasa de incidencia durante la década – de 29,39 a 17,94 accidentes por cada 100.000 trabajadores – lo que indica que el crecimiento del empleo formal contribuyó a diluir el riesgo medio. Aun así, el volumen total de sucesos pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y mejorar las condiciones laborales.

El análisis sectorial revela diferentes perfiles de riesgo. El sector sanitario, especialmente las actividades hospitalarias y de atención de urgencias, es el que concentra el mayor número de accidentes, sumando casi 633.000 registros en el periodo. El transporte de mercancías por carretera, por otro lado, lidera el número de muertes, con 2.601 muertes, destacando como la actividad más grave. También son destacables los segmentos con alta exposición relativa, como las fábricas de ensamblaje industrial, que tienen una de las tasas de incidencia más altas del país.

Entre las profesiones, los técnicos de enfermería registran el mayor número de accidentes, mientras que los camioneros concentran el mayor número de muertes: hubo 4.249 muertes en diez años, una media de más de una al día. El estudio también destaca la diversidad de riesgos en el mercado laboral, incluyendo factores como accidentes en desplazamientos y violencia en ciertas actividades, como la vigilancia.

A nivel regional, los datos reflejan el peso económico de los estados. São Paulo (SP) concentra el mayor volumen absoluto de accidentes y muertes, representando más de un tercio de los registros. Por otro lado, estados como Mato Grosso (MT), Tocantins (TO) y Maranhão (MA) presentan tasas de letalidad más altas, lo que indica una mayor gravedad de los accidentes. Mato Grosso destaca por combinar alta incidencia y alta letalidad, un escenario asociado a actividades como la agroindustria, el transporte y la construcción.

La encuesta también señala cambios en el perfil de accidentes. Los casos típicos siguen siendo predominantes (64,6%), pero los accidentes en desplazamientos cobran relevancia. Las enfermedades profesionales tuvieron un aumento significativo en 2020, influenciadas por la pandemia. Otro punto destacado es el crecimiento de la participación femenina, que ahora representa el 34,2% de los registros, con un incremento del 48% a lo largo de la serie, especialmente en sectores como la sanidad y los servicios.

Elaborado por inspectores laborales, el estudio refuerza la importancia de la información cualificada en la formulación de políticas públicas y en la dirección de las acciones de inspección. Para el director de Seguridad y Salud Ocupacional del MTE, Alexandre Scarpelli, los datos muestran la necesidad de avanzar en la cultura de la prevención. "Las cifras muestran que el país ha ampliado su capacidad para registrar y comprender accidentes, lo cual es esencial para guiar políticas más efectivas. Al mismo tiempo, refuerzan la necesidad de mejorar continuamente las condiciones laborales y fortalecer la prevención para reducir riesgos y preservar vidas", afirmó.

Principales observaciones de la serie histórica

Crecimiento tras la pandemia: los accidentes aumentaron un 65,8% entre 2020 (mínimo histórico) y 2025 (486.303 → 806.011). Las muertes aumentaron un 60,8% en el mismo periodo.

Récord en 2025: el año registró el mayor número de accidentes (806.011) y muertes (3.644) en la serie.

Reducción en la tasa CAT frente al aumento absoluto: la tasa CAT bajó de 29,39 (2016) a 17,94 (2025), reflejando el crecimiento del empleo formal con contrato formal. Sin embargo, el número absoluto de accidentes aumentó significativamente, lo que indica que la formalización del mercado laboral no estuvo acompañada de una mejora proporcional en las condiciones de seguridad.

Impacto en los días laborables: en diez años, los trabajadores brasileños perdieron más de 106 millones de días laborables debido a accidentes. Los días debitados sumaron 248,8 millones, cada uno representando el impacto permanente de lesiones graves y muertes.

Aumento de días perdidos en 2022–2024: Hubo un salto de 7,5 millones de días perdidos (2021) a 16,5 millones (2022), manteniéndose por encima de 17–18 millones en 2023 y 2024. Este fenómeno puede estar relacionado con el aumento de los accidentes más graves y el incremento de los accidentes de desplazamiento.

Cambio en el perfil de accidentes: los accidentes típicos representan el 64,6% del total acumulado, seguidos de los accidentes en desplazamientos (19,3%) y las enfermedades profesionales (2,8%). En 2020, las enfermedades aumentaron a 35.290 — más del doble de lo habitual — reflejando las enfermedades relacionadas con la COVID-19 reportadas como ocupacionales.

Creciente participación femenina: las mujeres representaron el 34,2% del total de accidentes. La participación femenina ha crecido de forma constante: en 2016 hubo 198.144 accidentes, alcanzando 293.204 en 2025, un crecimiento del 48%. Los sectores con una fuerte presencia femenina, como la salud y los servicios, explican parte de este avance.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (28 de abril de 2026). *Los accidentes laborales aumentan en Brasil y alcanzan un récord en 2025, según un estudio MTE.* <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/abril/acidentes-de-trabalho-crescem-no-brasil-e-atingem-recorde-em-2025-aponta-estudo-do-mte>



Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de reducción de la jornada laboral.

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

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

DECRETO "EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, D E C R E T A : SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

Artículo Único.- Se reforman los artículos 59; 61; 66; 68; 69 y 71, segundo párrafo; se adicionan un segundo párrafo al artículo 58; y la fracción XXXIV al artículo 132 y la fracción IV Bis al artículo 994; y se deroga el segundo párrafo del artículo 67, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 58.- ...

Esta podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras.

Artículo 59.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.

Artículo 61.- La duración de la jornada diaria será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 66.- La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias. En estos casos, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

Artículo 67.- ...
Se deroga.

Artículo 68.- Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el artículo 66 de esta Ley, no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

La suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a doce horas diarias.

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo se deberá otorgar, por lo menos, un día de descanso con goce de salario íntegro.

Artículo 71.- ...

Las personas que laboren en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 132.- ...

I. a XXXI. ...

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y

XXXIV. Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.

El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora.

Artículo 994.- ...

I. a IV. ...

IV Bis. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora obligada que incumpla con lo dispuesto por la fracción XXXIV del artículo 132 de esta Ley.

V. a VIII. ...

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día 1 de mayo de 2026.

Segundo. La duración de la jornada laboral a que se refiere el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año que corresponda, conforme a lo

siguiente:

Año	Jornada Laboral
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

Tercero. El periodo que transcurra del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 permitirá a las personas trabajadoras y empleadoras ajustar los procesos de trabajo a los términos de este Decreto.

Cuarto. La duración de la jornada extraordinaria a que se refiere el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme a lo siguiente:

Año	Horas Extras
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

Quinto. Las disposiciones de carácter general a que se refiere la fracción XXXIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2027.

Sexto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentará los mecanismos que correspondan para recopilar, procesar y evaluar datos relacionados con la implementación de la reducción de la jornada laboral.

Séptimo. En ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.

Ciudad de México, a 22 de abril de 2026.- Sen. Laura Itzel Castillo Juárez, Presidenta.- Dip. Kenia López Rabadán, Presidenta.- Sen. María Martina Kantún Can, Secretaria.- Dip. Magdalena del Socorro Núñez Monreal, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 01 de mayo de 2026.- Claudia Sheinbaum Pardo, Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos.- Rúbrica.- Lcda. Rosa Icela Rodríguez Velázquez, Secretaria de Gobernación.- Rúbrica.

Concluye la implementación del Plan de Reparación en Alimentos Grole, S.A. de C.V., conforme al MLRR del T-MEC

El gobierno de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría de Economía (SE), coordinó exitosamente la implementación del Plan de Reparación derivado de una presunta denegación de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en Alimentos Grole, S.A. de C.V. (GROLE), ubicada en el municipio de Cajeme, Sonora, México. Lo anterior, en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (MLRR) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

En los resultados de su investigación, la STPS identificó indicios que podrían constituir transgresiones a la legislación laboral mexicana y, por lo tanto, una denegación de estos derechos por parte de GROLE, a través de:

- La promoción de la creación de un comité interno que realizaba actividades propias de representación colectiva;
- La presunta amenaza de despido a una persona por invitar a sus compañeras y compañeros a una asamblea del Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimentaria, Mantenimiento Industrial, Similares y Conexos del Estado de Sonora (SITIES), al concluir su jornada laboral;
- El despido de dos personas presuntamente relacionado con sus actividades o preferencias sindicales;
- El otorgamiento obligatorio de vacaciones a cinco miembros del comité ejecutivo del SITIES; y
- La negativa a negociar colectivamente con el SITIES.

Como resultado del proceso de consultas intergubernamentales posteriores a la entrega de la investigación realizada por la STPS, el 28 de enero de 2026, los gobiernos de México y Estados Unidos acordaron un Plan de Reparación para los fines del Anexo 31-A del T-MEC respecto de la denegación de derechos en GROLE.

Las principales acciones implementadas durante el Plan de Reparación fueron:

- El pago de salarios caídos, prestaciones correspondientes e indemnizaciones para doce personas;
- La publicación y difusión de una carta de compromiso de neutralidad en asuntos sindicales, junto con un documento que establece lineamientos de conducta para todo el personal de GROLE en asuntos sindicales;
- La capacitación a todo el personal de GROLE sobre el contenido de dichos documentos;
- El compromiso de GROLE de respetar el derecho del sindicato a representar a sus miembros, permitiendo su acceso al centro de trabajo mediante un protocolo de acceso acordado con el SITIES;
- La implementación de una política de tolerancia cero ante cualquier interferencia patronal. Asimismo, directivos de la empresa realizaron actos públicos de reconocimiento de las prácticas ilegales cometidas, con el fin de asegurar la no repetición;
- La habilitación de canales de denuncia anónimos y la publicación de los mecanismos de queja directa ante el gobierno de México; y
- La difusión por parte de directivos de GROLE, de las obligaciones y compromisos del Plan de Reparación, así como la realización de actos públicos de reconocimiento de las prácticas ilegales en los que refrendaron su compromiso de garantizar un entorno neutral para el ejercicio de los derechos colectivos.

La STPS verificó el cumplimiento del Plan de Reparación y comunicó los hallazgos de la investigación a todo el personal de la empresa. Además, capacitó a todas las personas trabajadoras de GROLE, tanto sindicalizables como de confianza, en materia libertad de asociación y negociación colectiva. Por su parte, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral brindó una capacitación sobre el proceso de conciliación prejudicial.

Con estas acciones, el gobierno de México refrenda su compromiso de asegurar el respeto y aplicación de los derechos colectivos de las personas trabajadoras de México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (16 de abril de 2026). *Concluye la implementación del Plan de Reparación en Alimentos Grole, S.A. de C.V., conforme al MLRR del T-MEC.* <https://www.gob.mx/stps/prensa/concluye-la-implementacion-del-plan-de-reparacion-en-alimentos-grole-s-a-de-c-v-conforme-al-mlrr-del-t-mec?idiom=es>



Perú avanza en la lucha contra la violencia laboral y el acoso con impulso del MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) realizó la primera sesión ordinaria del Grupo de Trabajo Multisectorial encargado de contribuir a la implementación del Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reafirmando así el compromiso del Estado peruano con la promoción de entornos laborales seguros, dignos y libres de violencia y acoso.

La sesión se desarrolló en la sede del MTPE, en el distrito de Jesús María, y contó con la participación de representantes del sector Trabajo, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

El grupo de trabajo es presidido por la viceministra de Trabajo, Yolanda Erazo Flores, y cuenta con una Secretaría Técnica a cargo de Miriam Acevedo Lecca, directora de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales. Durante la sesión se abordaron los objetivos, alcances y plazo de vigencia del grupo, así como su rol en la formulación de propuestas orientadas a prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Participaron como miembros titulares Bruno Alberto Novoa Campos, por el MTPE; Aissa Tejada Fernández, por el MIMP; y Leddy Mozombite Llinares, en representación de la CGTP.

Asimismo, María Laura Fino, representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expuso las principales disposiciones, alcances y relevancia del Convenio N.º 190 para la protección de los derechos fundamentales laborales.

Durante la jornada también se profundizó en la Recomendación N.º 206 de la OIT, que complementa dicho convenio y establece orientaciones prácticas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Entre sus principales lineamientos destacan la adopción de leyes y políticas públicas, mecanismos de prevención, protección y reparación para las víctimas, así como la participación activa de empleadores y trabajadores. Además, incorpora un enfoque integral que reconoce factores como la violencia doméstica y promueve medidas como la sensibilización, la capacitación, la confidencialidad en los procedimientos y el acceso a canales de denuncia eficaces.

La sesión incluyó un espacio de diálogo e intercambio de aportes entre los integrantes del grupo, contribuyendo a la construcción de una agenda común orientada a la implementación efectiva del Convenio N.º 190.

Con esta iniciativa, el MTPE fortalece su liderazgo en la promoción de políticas públicas que garantizan condiciones de trabajo dignas, seguras e inclusivas, en línea con los compromisos internacionales asumidos por el Perú.

¿En qué consiste el Convenio N.º 190 de la OIT?

Es un tratado internacional adoptado en 2019 que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del

trabajo libre de violencia y acoso, incluidos aquellos basados en género. Establece que los Estados que lo ratifican deben implementar leyes, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar estas conductas, protegiendo a trabajadores y trabajadoras en todos los sectores, tanto públicos como privados, e incluyendo situaciones vinculadas al trabajo, como el desplazamiento o las comunicaciones laborales.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (17 de abril de 2026). Perú avanza en la lucha contra la violencia laboral y el acoso con impulso del MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1380307-peru-avanza-en-la-lucha-contra-la-violencia-laboral-y-el-acoso-con-impulso-del-mtpe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantiza pensión justa a extrabajadores cesados irregularmente que optaron por jubilación adelantada

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dio un paso concreto en la protección de los derechos laborales de cientos de ciudadanos al emitir la Resolución Ministerial N° 099-2026-TR, publicada el 7 de mayo de 2026 en el diario oficial El Peruano. La norma fija las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia que servirán de base para calcular la pensión inicial de 302 extrabajadores beneficiarios de la Ley N° 27803, quienes fueron cesados irregularmente y eligieron el beneficio de jubilación adelantada.

Esta acción responde al compromiso del MTPE con la restitución de derechos de trabajadoras y trabajadores que en su momento fueron separados de sus puestos de forma irregular en empresas del Estado y entidades del sector público. La medida resulta especialmente significativa en el marco del Mes del Trabajo, cuando el Ministerio reafirma su vocación de servicio a la ciudadanía y su rol como garante de los derechos laborales y previsionales de todos los peruanos.

La resolución se emite en los casos en que ya no existe la entidad donde laboró el extrabajador, o no se puede determinar el nivel, categoría o régimen laboral correspondiente. En esas situaciones, la ley faculta al MTPE a establecer las equivalencias necesarias —con opinión técnica favorable de la Oficina de Normalización Previsional (ONP)— para que ningún ciudadano quede desprotegido por vacíos administrativos.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (7 de mayo de 2026). *MTPE garantiza pensión justa a extrabajadores cesados irregularmente que optaron por jubilación adelantada.* <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1388479-mtpe-garantiza-pension-justa-a-extrabajadores-cesados-irregularmente-que-optaron-por-jubilacion-adelantada>



Trabajadores mineros firman pacto con mediación del Ministerio de Trabajo

El convenio entre CORMIDOM y SITRACEMA contempla aumentos salariales y mejoras laborales hasta 2028

Santo Domingo, Rep.Dom. – La Corporación Minera Dominicana, S.A.S. (CORMIDOM) y el Sindicato de Trabajadores de la Mina Cerro de Maimón (SITRACEMA) suscribieron un acuerdo colectivo durante un acto encabezado por el ministro de Trabajo, Eddy Olivares, quien fungió como mediador y garante del proceso.

Olivares resaltó la importancia del diálogo como herramienta fundamental para la construcción de relaciones laborales sostenibles.

“Este acuerdo es un ejemplo de la República que queremos construir, basada en el respeto, el entendimiento y la concertación entre empleadores y trabajadores. Aquí no hubo confrontación, sino voluntad de diálogo, y ese es el camino correcto”, expresó.

El funcionario subrayó, además, que este tipo de iniciativas fortalecen la estabilidad laboral y contribuyen al desarrollo económico del país.

“Cuando las empresas y los trabajadores se ponen de acuerdo, gana la productividad, gana la paz laboral y gana la República Dominicana”, agregó.

El ministro calificó la firma del convenio colectivo como un “triumfo del diálogo”, destacando que se logró de manera ejemplar, sin necesidad de manifestaciones o protestas, lo que constituye un hito para la empresa y el clima laboral de la región.

El pacto, firmado en el Ministerio de Trabajo, tendrá una vigencia de tres años, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028. En este se regulan las relaciones laborales en la mina Cerro de Maimón, garantizando la estabilidad, la armonía y la paz laboral.

El convenio establece un conjunto de beneficios económicos y sociales para los trabajadores mineros. Entre estos destacan aumentos salariales anuales basados en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) o incrementos fijos de entre 5.5 % y 6 %, aplicándose siempre la opción más Favorable para el trabajador.

Asimismo, dispone un 17 % adicional para el turno nocturno y un recargo del 120 % para labores realizadas en días de descanso o no laborables.

El presidente de CORMIDOM, Edward Chong Chi Chien, valoró la mediación del Ministerio de Trabajo y la disposición del sindicato.

“Este acuerdo representa nuestro compromiso de construir un futuro como un solo equipo. No habría sido posible sin el apoyo constante del Ministerio de Trabajo, así como la empatía, el respeto y la buena voluntad del sindicato. Muchas gracias a todos; seguimos trabajando por un futuro mejor”, indicó.

De su lado, el presidente de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Pepe Abreu, calificó el pacto como un modelo a seguir en la región, señalando que demuestra que es posible alcanzar acuerdos sin recurrir a conflictos.

Mientras que Henry Payano Morel, en representación del sindicato de trabajadores, calificó la firma del nuevo convenio colectivo como un hecho histórico y el “mejor” en la trayectoria de la empresa, destacando que se logró en tiempo récord.

“Este ejemplo que estamos dando aquí es la República ideal que queremos construir en materia de relaciones laborales entre empleadores y trabajadores”, manifestó el dirigente sindical.

En materia de compensaciones, se incluyen cuatro días adicionales de salario junto al sueldo de Navidad, como la entrega de una canasta navideña con un valor mínimo de RD\$8,200. También se establece una participación del 10 % en las utilidades netas de la empresa y la implementación de un programa de auxilio

de cesantía voluntaria para hasta 15 empleados por año.

De igual manera, el acuerdo incorpora medidas de protección social, entre ellas la cobertura de gastos médicos no cubiertos por el seguro durante períodos de licencia, seguros de vida y de accidentes con coberturas de hasta RD\$700,000 por muerte accidental, así como planes de salud básicos y complementarios. Asimismo, garantiza asistencia educativa anual para los hijos de los trabajadores, con montos que oscilan entre RD\$10,000 y RD\$17,000, según el nivel académico.

En el ámbito sindical, se fortalece el fuero sindical para garantizar la protección de los dirigentes. Además, se establecen aportes económicos anuales de RD\$350,000 para el sindicato y RD\$75,000 destinados a actividades deportivas y culturales.

El pacto también contempla la implementación de jornadas rotativas de 12 horas, bajo un esquema de cuatro días de trabajo por cuatro de descanso, así como un sistema de conciliación en cuatro etapas para la resolución de conflictos, con el objetivo de evitar interrupciones en las operaciones.

El documento fue rubricado por representantes de ambas partes, incluyendo al presidente de CORMIDOM, Edward Chong Chî Chien, y al secretario general de SITRACEMA, Henry Payano Morel, junto a autoridades laborales y representantes del sector sindical. Asimismo, Pepe Abreu firmó en calidad de testigo.

Mediante este acuerdo, el Ministerio de Trabajo ratifica su compromiso con el fomento del diálogo social y la concertación como ejes esenciales para asegurar relaciones laborales justas, promover el desarrollo sostenible del sector productivo y contribuir al bienestar integral de los trabajadores.

Ministerio de Trabajo. (9 de abril de 2026). *Trabajadores mineros firman pacto con mediación del Ministerio de Trabajo*. <https://www.mtss.gob.cu/noticias?page=3>

República Dominicana ejecuta la más grande y efectiva ofensiva de erradicación del Trabajo Infantil

El ministro de Trabajo, Eddy Olivares Ortega, reafirmó este domingo la determinación inquebrantable del Gobierno dominicano, bajo el liderazgo del presidente Luis Abinader Corona, de erradicar definitivamente el trabajo infantil en el país, mediante la aplicación de medidas cada vez más eficaces y sostenidas.

En un informe integral sobre la erradicación del trabajo infantil, el ministro destacó los avances significativos alcanzados y anunció el fortalecimiento continuo del cuerpo especializado del Ministerio de Trabajo, integrado por psicólogos, trabajadores sociales, abogados y traductores, dedicado exclusivamente a la prevención, detección y erradicación del trabajo infantil a nivel nacional.

Este equipo altamente capacitado, será ampliado en el próximo semestre para reforzar su alcance territorial y capacidad operativa.

Olivares subrayó el extraordinario trabajo preventivo que se desarrolla a nivel nacional, encabezado por la directora de Erradicación del Trabajo Infantil, Hilaria Hilario, mediante el que se realizaron 138 Talleres de Detección, Atención, Referencia, Seguimiento y Erradicación (DARSE), en los que fueron sensibilizadas 6,396 personas, de las cuales 3,285 fueron mujeres y 3,111 hombres, triplicando la meta que era de 2,000.

Asimismo, destacó los operativos sistemáticos ejecutados por el cuerpo de inspectores, en coordinación

con especialistas de dicha dirección, en todas las provincias y sectores productivos.

Estas acciones mantienen un enfoque intensivo y permanente en territorios agrícolas estratégicos, particularmente en las zonas de producción de caña de azúcar, arroz, banano, tomate, café y cacao, donde se han concentrado esfuerzos de vigilancia, orientación y cumplimiento normativo.

Resultados y proyecciones: más inspecciones, mayor impacto

En el sector agrícola, durante el año 2025, la Dirección de Inspección, acompañada por técnicos de Trabajo Infantil, realizó 5,094 inspecciones. En contraste, solo en el primer trimestre de 2026 ya se han efectuado 1,919 visitas, equivalente al 37.7 % del total del año anterior. De mantenerse este ritmo, se proyecta que al cierre de 2026 se alcanzarán aproximadamente 7,676 inspecciones, lo que representaría un incremento estimado del 50.7 % respecto a 2025.

Particularmente notable es el avance en el sector cañero: mientras en todo 2025 se realizaron 597 inspecciones, en apenas los primeros tres meses de 2026 se han ejecutado 421, equivalente al 70.5 % del total anual previo. Bajo esta tendencia, se estima que el año podría cerrar con alrededor de 1,684 inspecciones, lo que supondría un aumento proyectado del 182 %.

Detección oportuna y respuesta inmediata

En relación con los hallazgos, durante 2025 no se registraron casos de trabajo infantil en las inspecciones realizadas. No obstante, en el primer trimestre de 2026 se identificaron dos casos, lo que evidencia una mayor capacidad de detección en campo y refuerza la necesidad de continuar intensificando las acciones preventivas.

Los casos corresponden a:

- Provincia de Azua: dos menores de 10 y 6 años realizando labores de recolección de tomates.
- Higüey: tres menores participando en labores de recolección de arroz.

En ambos casos, el Ministerio de Trabajo actuó de manera inmediata, levantando actas de infracción e implementando medidas correctivas orientadas a la protección integral de los menores, incluyendo:

- Garantía de su reinserción y permanencia en el sistema educativo.
- Seguimiento directo a las familias involucradas.
- Jornadas de sensibilización sobre la normativa vigente.
- Coordinación interinstitucional para la restitución de derechos.

Compromiso nacional articulado

El ministro resaltó el trabajo articulado de todos los sectores vinculados a la protección de la niñez, a través del Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil, instancia que encabeza el Ministerio de Trabajo, en el que participan más de 70 instituciones, que se mantiene en sesión permanente para dar seguimiento a las políticas públicas en esta materia.

“El país avanza con pasos firmes hacia la erradicación total del trabajo infantil. No se trata solo de sancionar, sino de prevenir, educar y proteger. Estamos construyendo una cultura de respeto a los derechos de la niñez, con la participación activa del Estado, los empleadores, los trabajadores y la

sociedad en su conjunto”, concluyó el ministro Olivares.

Ministerio de Trabajo. (27 de abril de 2026). *República Dominicana ejecuta la más grande y efectiva ofensiva de erradicación del Trabajo Infantil*. <https://mt.gob.do/republica-dominicana-ejecuta-la-mas-grande-y-efectiva-ofensiva-de-erradicacion-del-trabajo-infantil/>



El Salvador se encamina a salir de la “lista corta” de la OIT

El Ministro de Trabajo, Rolando Castro, y presidente del Consejo Superior del Trabajo (CST), anunció durante la sesión de este día, importantes avances en materia laboral que acercan al país a salir de la denominada “lista corta” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un paso clave para fortalecer la imagen de El Salvador a nivel mundial y generar mayor confianza entre los inversionistas extranjeros.

Durante la reunión del CST, el titular de esta cartera de Estado destacó que este logro es resultado de un trabajo articulado entre el Gobierno, el sector empleador y el sector trabajador, lo que ha permitido superar observaciones a nivel regional y demostrar el compromiso del país con el cumplimiento de estándares internacionales en materia laboral.

“El Salvador está dando pasos firmes para consolidarse como un Estado respetuoso de los derechos laborales y atractivo para la inversión extranjera. Este avance es histórico y refleja el esfuerzo conjunto de todos los sectores”, expresó el Ministro Rolando.

Asimismo, se informó que se conformará una delegación tripartita —integrada por representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores— que viajará a Ginebra para presentar los avances del país durante la 114ª reunión de la OIT, que se desarrollará a partir del próximo 1º de junio.

La participación de esta comitiva permitirá exponer los progresos alcanzados por El Salvador en materia de cumplimiento de normativas laborales, así como reafirmar su compromiso con los principios promovidos por la OIT.

El Ministro de Trabajo recalcó que la eventual salida de la “lista corta” representa un hito dentro de la política laboral salvadoreña, ya que contribuirá directamente a mejorar la percepción internacional del país. Este avance no solo fortalecerá la institucionalidad laboral, sino que también abrirá nuevas oportunidades para la atracción de inversión extranjera, al proyectar a El Salvador como un entorno confiable, estable y comprometido con el respeto a los derechos de los trabajadores.

Finalmente, el funcionario reiteró que estos avances son para del liderazgo del Presidente Nayib Bukele, que continúa impulsando políticas orientadas a garantizar condiciones laborales dignas, fomentar el empleo, fortalecer el crecimiento económico sostenible y atraer inversión extranjera.

Los resultados de la visita a la OIT, se compartirán en la próxima reunión del Consejo Superior del Trabajo que se llevará a cabo el próximo 18 de junio.

Ministerio de Trabajo. (5 de mayo de 2026). *El Salvador se encamina a salir de la “lista corta” de la OIT*. <https://www.mtps.gob.sv/2026/05/05/el-salvador-se-encamina-a-salir-de-la-lista-corta-de-la-oit/>

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



Tabla de salario mínimo vigente a partir del 01 de enero del año 2026. Acuerdo No. Setrass-233-2026

		SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Dirección General de Salarios TABLA DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2026 Acuerdo No. SETRASS-233-2026 ^{1/} Año 2026				
Nº.	RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES	SALARIO MÍNIMO 2026 MENSUAL	SALARIO MÍNIMO 2026 FORJERA ORDINARIA DE 8 HORAS LABORABLES	SALARIO MÍNIMO 2026 POR HORA	
1	Agricultura, silvicultura, caza y pesca	De 1 a 10	5,295.54	239.89	29.99	
		De 11 a 100	14,217.74	337.30	47.14	
		De 101 en adelante	17,249.49	411.65	51.46	
2	Explotación de minas y canteras	De 1 a 10	12,547.52	450.94	56.36	
		De 11 a 100	18,348.38	541.61	67.70	
		De 101 en adelante	18,520.99	547.97	68.74	
3	Industria manufacturera	De 1 a 10	12,744.91	457.44	57.14	
		De 11 a 100	16,472.88	549.40	68.64	
		De 101 en adelante	18,784.57	646.21	80.78	
4	Electricidad, gas y agua	De 1 a 10	12,322.74	451.42	56.39	
		De 11 a 100	12,992.52	465.45	58.18	
		De 101 en adelante	18,719.40	539.98	67.50	
5	Construcción	De 1 a 10	12,989.06	443.07	55.38	
		De 11 a 100	16,472.88	549.40	68.64	
		De 101 en adelante	18,784.57	646.21	80.78	
6	Comercio al por mayor y menor	De 1 a 10	12,744.91	457.44	57.14	
		De 11 a 100	16,472.88	549.40	68.64	
		De 101 en adelante	18,784.57	646.21	80.78	
7	Restaurantes y hoteles	De 1 a 10	12,744.91	457.44	57.14	
		De 11 a 100	16,217.57	542.94	67.99	
		De 101 en adelante	18,091.25	605.98	75.74	
8	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	De 1 a 10	12,412.90	447.40	55.89	
		De 11 a 100	12,828.89	456.20	57.03	
		De 101 a 1000	16,643.64	554.99	69.36	
9	Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	De 1 a 10	12,627.44	451.90	56.89	
		De 11 a 100	12,624.12	453.43	56.89	
		De 101 a 1000	14,088.24	499.61	62.70	
10	Servicios comunales, sociales y personales, seguridad y Empleo	De 1 a 10	12,912.18	454.07	56.81	
		De 11 a 100	13,928.72	482.59	60.44	
		De 101 a 1000	12,920.28	452.94	56.81	
11	Actividades de hospitales	De 1 a 10	12,644.88	448.82	56.10	
		De 11 a 100	13,472.28	473.11	59.79	
		De 101 en adelante	18,644.86	544.82	68.21	
12	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	De 1 a 10	12,920.28	452.94	56.81	
		De 11 a 100	13,472.28	473.11	59.79	
		De 101 en adelante	17,881.62	396.06	49.51	
			Salario Mínimo Promedio	44,097.20	497.24	62.46

^{1/} Acuerdo No. SETRASS-232-2026. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 21,129 de fecha del 29 de abril del 2026.
^{2/} Acuerdo Ejecutivo N° SETRASS-109-2024. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 21,491 del 21 de marzo de 2024.

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (29 de abril de 2026). *Tabla de salario mínimo y bono educativo 2026-2027*. <https://www.trabajo.gov.hn/tabla-de-salario-minimo-y-bono-educativo-2026-2027/>



Mejora las condiciones laborales de alrededor de 300 trabajadores del sector construcción

Este jueves 23 de abril, inspectores laborales ejecutaron un operativo con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y resguardar los derechos de las personas trabajadoras en una obra de alto impacto que correspondiente a la construcción de un edificio de apartamentos en la provincia de San José.

Como resultado, se inspeccionaron 24 empresas, incluyendo la desarrolladora del proyecto y sus contratistas, y se tutelaron los derechos de un total de 300 personas trabajadoras.

Durante el operativo se emitieron dos prevenciones de cierre por incumplimientos relacionados con la póliza de riesgos del trabajo, las cuales fueron subsanadas de manera inmediata por los empleadores, evitando la paralización de las labores.

Entre las principales infracciones detectadas destacan: personas trabajadoras sin aseguramiento ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), ausencia de pólizas de riesgos del trabajo, reportes salariales inferiores a los ingresos reales percibidos, falta de entrega de comprobantes de pago, incumplimiento del salario mínimo, aplicación de rebajos ilegales, así como incumplimientos en materia de seguridad y salud ocupacional, tales como la falta de equipo de protección personal, ausencia de servicios sanitarios, deficiencias en condiciones de higiene y falta de áreas de comedor.

Las inspecciones se encuentran en trámite. Una vez concluidas las investigaciones, se emitirán las prevenciones correspondientes a las partes patronales. Posteriormente, se realizarán visitas de revisión y, en caso de persistir los incumplimientos, se procederá con las denuncias en la vía judicial por infracciones a la legislación laboral vigente. www.mtss.go.cr

El ministro de Trabajo Andrés Romero, destacó que, "el trabajo de la Dirección Nacional de Inspección mediante estos operativos refleja el compromiso firme con la formalización del empleo y la protección efectiva de los derechos laborales. No se trata solo de fiscalizar, sino de garantizar condiciones dignas y seguras para cada persona trabajadora, especialmente en sectores de alto riesgo como la construcción".

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de abril de 2026). *Mejora las condiciones laborales de alrededor de 300 trabajadores del sector construcción.* https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2026/abril/cp_006_2026.html



Mesa Nacional de Diálogo Laboral acuerda medidas para fortalecer condiciones socioeconómicas de los trabajadores

Este jueves 30 de abril de 2026, se desarrolló la 3ª Plenaria de la Mesa Nacional de Diálogo para los Consensos Laborales y Sociales, bajo la directriz de la presidenta (E) de la República, Delcy Rodríguez, con la participación de representantes sindicales, empleadores y el Ejecutivo Nacional.

El encuentro tuvo lugar en el Salón de Convenciones "Simón Bolívar" de La Carlota, donde las partes suscribieron un acta de acuerdos orientada a avanzar en el bienestar y progreso del país, mediante acciones de aplicación inmediata que permitan mejorar las condiciones sociolaborales y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Durante la plenaria, en representación del Ejecutivo Nacional, el ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, Dr. Carlos Alexis Castillo Ascanio, expresó la disposición del Gobierno Bolivariano de acoger las recomendaciones consensuadas entre los sectores participantes.

A su vez, las centrales obreras propusieron, en el contexto del Día Internacional del Trabajador, un ajuste urgente de los beneficios socioeconómicos tanto para el sector público como privado, así como la solicitud formal del levantamiento de las sanciones.

Por su parte, la representación de los empleadores manifestó su aspiración de que las relaciones económicas y políticas retornen a la normalidad en un entorno libre de sanciones, que favorezca el desarrollo de las fuerzas productivas.

Asimismo, se acordó exhortar al sector privado a extender el ingreso mínimo mensual anunciado por el Ejecutivo Nacional a sus trabajadores, permitiendo su pago mediante bonificaciones de carácter no salarial, además de reiterar la obligación de entregar recibos de pago detallados que incluyan todas las remuneraciones y beneficios.

Las partes coincidieron en avanzar en un proceso de reconciliación nacional mediante la solicitud del levantamiento de las sanciones contra el Estado venezolano, estableciendo además que cualquier diferencia en la ejecución de los acuerdos será resuelta por consenso con mediación del MPPPST.

De igual forma, se anunció que la próxima semana se retomarán las mesas de trabajo para continuar avanzando en los acuerdos alcanzados.

Finalmente, el documento final será elevado a la presidenta (E) de la República para su aprobación y formalización.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. (30 de abril de 2026). *Mesa Nacional de Diálogo Laboral acuerda medidas para fortalecer condiciones socioeconómicas de los trabajadores.* <https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/2026/04/30/mesa-nacional-de-dialogo-laboral-acuerda-medidas-para-fortalecer-condiciones-socioeconomicas-de-los-trabajadores/>

Clausurado el 5° Foro de Diálogo Social entre sectores laborales y productivos del país

Autoridades del Gobierno Nacional, representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organizaciones de empleadores y centrales sindicales clausuraron este miércoles en Caracas la quinta edición del Foro de Diálogo Social.

«Hoy cerramos este foro con un mensaje claro: hemos demostrado que por encima de cualquier diferencia somos capaces de reconocer la emergencia y actuar en consecuencia. La unidad de todos los sectores para resolver el problema laboral ha dejado de ser un deseo para convertirse en una realidad tangible en estas mesas. Hagamos que este esfuerzo valga la pena», expresó el ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, Dr. Carlos Alexis Castillo Ascanio, al cierre del evento.

Igualmente, el titular de la cartera del Trabajo, agradeció el acompañamiento de la OIT durante el proceso de asistencia técnica, demostrando su calidez humana. «Ustedes no solo nos traen estándares internacionales, sino también equilibrio y una paciencia admirable, gracias por escucharnos y entender nuestras complejidades», destacó.

Por su parte, el director de la OIT para los países andinos, Ítalo Cardona, expresó el respaldo del organismo al proceso de consenso entre los diversos sectores empresariales y productivos del país.

«Nos vamos satisfechos y animados, para que lo que está escrito se pueda concretar en hechos como buenos resultados que todas y todos queremos», indicó el funcionario.

Durante el encuentro desarrollado los días 28 y 29 de abril, logró consolidar un consenso plasmado en el documento conclusivo aprobado por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST), FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA y diversas centrales sindicales del país.

En tal sentido, en esta quinta sesión del Foro, se acordó continuar fortaleciendo el diálogo social tripartito, con la participación de todos los sectores, en coordinación con la Mesa de Diálogo Nacional para los Consensos Laborales y Sociales.

Asimismo, se planteó promover la articulación institucional, especialmente con la Asamblea Nacional, para garantizar consultas efectivas en procesos legislativos vinculados al ámbito laboral, así como evaluar la realización de una próxima sesión del foro con asistencia técnica del organismo internacional.

Finalmente, bajo la anuencia de la OIT, se acordó la exigencia del cese de las medidas coercitivas unilaterales que permitan la paz, la estabilidad y el buen funcionamiento del mundo del trabajo, así como el normal desarrollo de las fuerzas productivas y sociolaborales del país.

De esta manera, el Foro de Diálogo Social forma parte de los mecanismos impulsados con apoyo de la OIT para promover acuerdos entre el Estado venezolano, empleadores y trabajadores, en línea con el fortalecimiento del diálogo tripartito en el país.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. (29 de abril de 2026). *Clausurado el 5° Foro de Diálogo Social entre sectores laborales y productivos del país.* <https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/2026/04/29/clausurado-el-5-foro-de-dialogo-social-entre-sectores-laborales-y-productivos-del-pais/>

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>