



Adecco

Análisis del entorno laboral
en países de **América Latina**

Introducción

Este estudio presenta un análisis detallado sobre la situación laboral y la regulación de la subcontratación de personal en países de América Latina.

El análisis abarca a **Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú y Uruguay** considerando diversos aspectos clave para cada país.

Cada capítulo se centra en un país específico y abarca los siguientes puntos:

- Ficha general del país: Incluye información sobre el Ejecutivo e indicadores relevantes en materia laboral.
- Poder Ejecutivo: Se resume la labor del Ejecutivo y se identifica al encargado en el tema laboral junto con las principales instituciones en la materia.
- Poder Legislativo: Se ofrece una visión actualizada sobre la correlación de fuerzas en el Congreso.
- Proceso legislativo: Se detalla la ruta que sigue una iniciativa de ley o reforma hasta su promulgación.
- Entorno laboral: Se resumen las principales acciones en materia laboral durante los últimos años. Posteriormente se analiza a profundidad cada una de ellas.
- Régimen de subcontratación de personal: Se describe la situación actual de la subcontratación de personal cada país
- Balance general: Se analiza el escenario futuro del país, contemplando declaraciones e intenciones



An aerial photograph of South America is shown with a semi-transparent red overlay. The map displays geographical features like rivers and coastlines, as well as a grid of land parcels. Overlaid on the right side of the map is a list of South American countries in white, bold, uppercase letters.

ARGENTINA
BRASIL
CHILE
COLOMBIA
ECUADOR
MÉXICO
PERÚ
URUGUAY



**ANÁLISIS
DEL ENTORNO
LABORAL EN
PAÍSES DE
AMÉRICA
LATINA**

Evaluación y posicionamiento Adecco

En nuestra organización, respaldamos de manera decidida todas las acciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores en **América Latina y el mundo**. Reconocemos que la región atraviesa un proceso de transformación regulatoria que busca equilibrar los derechos laborales y la competitividad económica. Sin embargo, creemos firmemente que toda reforma o nueva legislación debe implementarse de manera gradual, permitiendo a las empresas adaptarse de forma sostenible. Este enfoque evita impactos negativos que podrían perjudicar tanto a las organizaciones como a los propios trabajadores.

Además, destacamos la importancia de promover un marco laboral que combine flexibilidad, formalidad y capacitación. Estos elementos son esenciales para enfrentar los desafíos de los mercados actuales y para maximizar los resultados de estas reformas. Solo a través de un enfoque balanceado y colaborativo podremos fortalecer el desarrollo laboral y económico en la región, beneficiando a todos los sectores involucrados.

En este contexto, las agencias de empleo temporal representan un modelo alternativo que no solo genera oportunidades laborales formales, sino que también facilita la flexibilidad que los mercados actuales requieren. En Europa, por ejemplo, este modelo ha demostrado ser una herramienta efectiva para combatir la informalidad laboral y promover la inclusión en el mercado de trabajo. Países como los Países Bajos y Alemania han integrado el empleo temporal como una solución para dar respuesta a picos de demanda en sectores estratégicos, permitiendo a los trabajadores acceder a prestaciones sociales y capacitación, al tiempo que ofrecen a las empresas la agilidad que necesitan para competir.

En América Latina, donde los niveles de informalidad laboral superan el 50% en algunos países, las agencias de empleo temporal pueden ser un motor clave para reducir esta problemática. Estos modelos promueven la formalidad al garantizar que los trabajadores contratados gocen de derechos laborales y seguridad social, cerrando la brecha entre empleo informal y empleo digno y formal.

Otra tendencia significativa en América Latina es la regulación del empleo a través de plataformas digitales. Este movimiento busca mejorar los beneficios y la seguridad de los trabajadores que dependen de estas plataformas, al mismo tiempo que garantiza una competencia justa en el mercado laboral. Sin embargo, es fundamental salvaguardar la flexibilidad laboral que estos modelos ofrecen, ya que brinda oportunidades a muchas personas que necesitan condiciones de trabajo adaptables para equilibrar su vida personal y profesional. Un enfoque equilibrado será clave para asegurar que estas regulaciones beneficien a los trabajadores sin comprometer la naturaleza dinámica del trabajo basado en plataformas.

Por lo tanto, consideramos que cualquier reforma laboral debe reconocer y apoyar estos esquemas como parte de un ecosistema laboral inclusivo y dinámico. Al combinar flexibilidad, formalidad y capacitación, se fortalece el desarrollo laboral y económico en la región, beneficiando a trabajadores, empresas y a la sociedad en general.

Esperamos que este análisis del entorno laboral regional se convierta en una herramienta útil de consulta para quienes toman decisiones clave en sus organizaciones. Nuestro objetivo es ofrecer una perspectiva clara y fundamentada que facilite el diseño de estrategias laborales alineadas con las necesidades del mercado y que promuevan el desarrollo sostenible en América Latina.



ECUADOR





ECUADOR - Ficha País

Indicadores Laborales



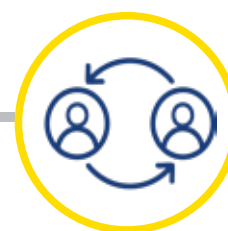
18.1
Población

millones (2023)



3.5 %
Tasa de desempleo

(2023)



68.1 %
Comercio informal

% empleo total (2023)



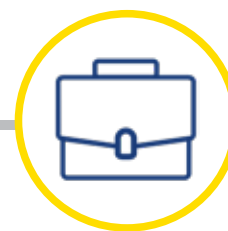
3.1 %
Tasa de pobreza
laboral

(2023)



42.2 %
Mujeres en puestos
directivos

(2023)



54.9 %
Mercado Laboral

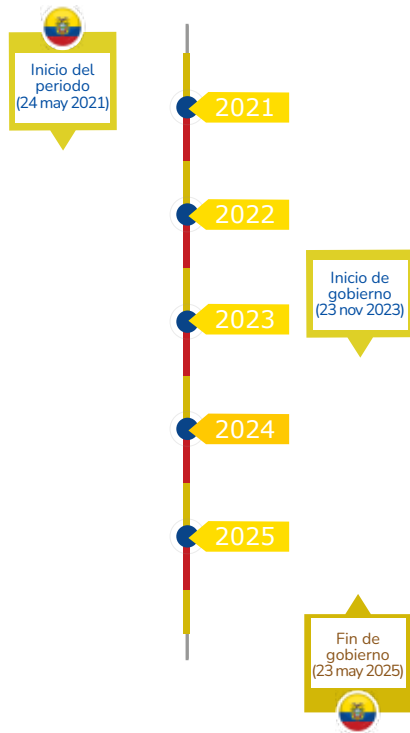
(% del PIB)

(2021)

*Porcentaje de empleados que viven con menos de US\$2.15 al día



ECUADOR - Poder Ejecutivo



Presidente

Daniel Noboa
(2021 - 2025)

*Daniel Noboa asumió tras las elecciones realizadas después de la “muerte cruzada” realizada por Lasso.

Daniel Noboa asumió la presidencia de Ecuador, luego de que el ex titular de Ejecutivo, Guillermo Lasso aplicó “la muerte cruzada” para destituir al Congreso y su gobierno.

Noboa es un político de derecha que pertenece al partido Acción Democrática Nacional, cuenta con una aprobación del 56% (Mitofsky, julio) y que **termina su mandato en mayo del 2025 y tiene posibilidad de reelección por otros cuatro años.**

Ministerio de Trabajo



Ministra

Ivonne Núñez Figueroa

Tiene una amplia trayectoria como magistrada. Su nombre no es desconocido en el ámbito judicial ecuatoriano, fue la primera abogada defensora de Ricardo Rivera, tío de Jorge Glas, en el juicio del caso Odebrecht. **Fue posesionada, junto al gabinete de Daniel Noboa, el 23 de noviembre de 2023.**

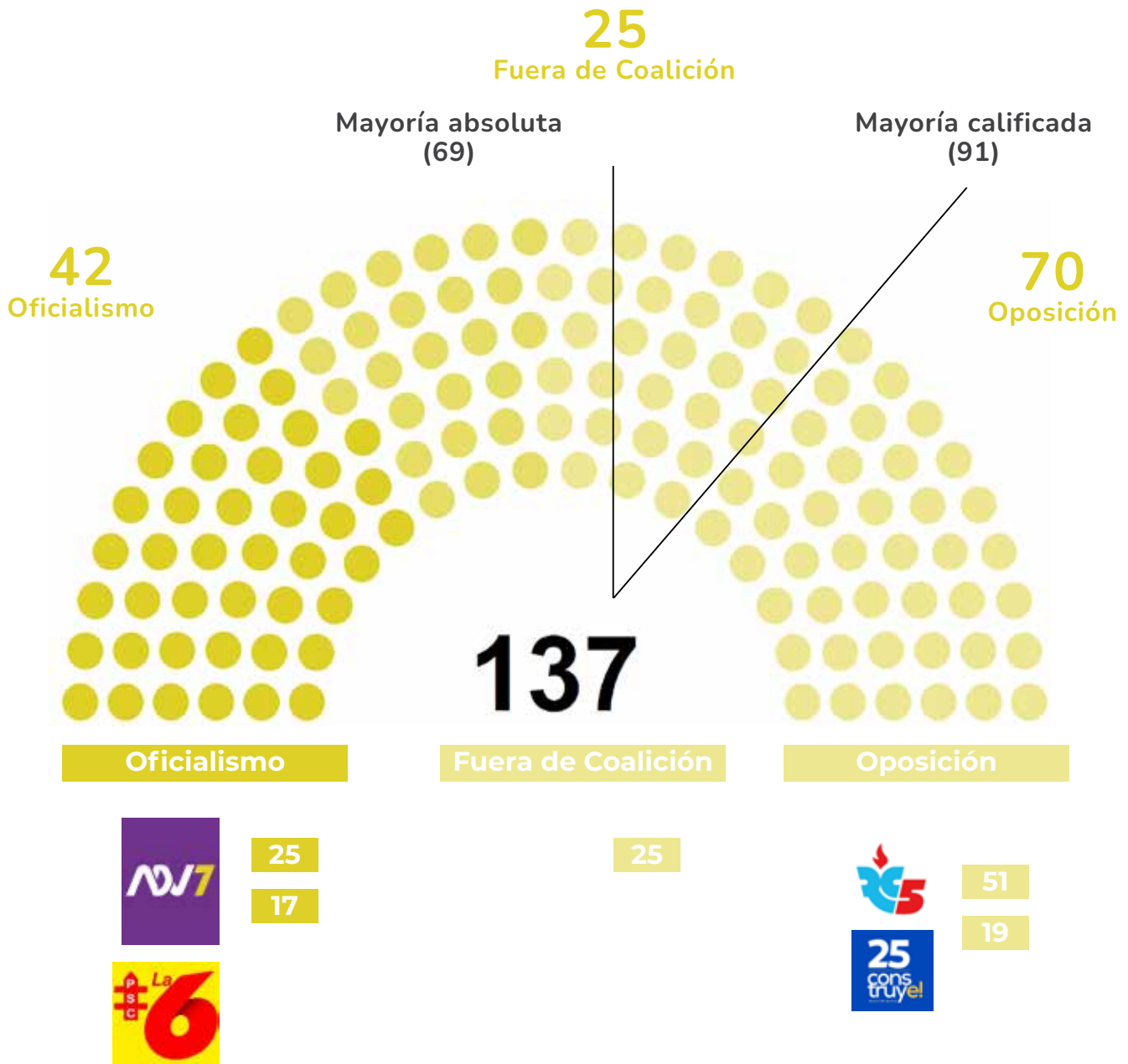
Instituciones del Ministerio

- **Dirección de mediación laboral.**
- **Dirección de seguridad y salud en el trabajo.**
- **Dirección de operaciones laborales.**
- **Dirección de seguimiento y control a la afiliación del IESS.**
- **Dirección de empleo y reconversión laboral**
- **Dirección de atención a grupos prioritarios**
- **Dirección de análisis salariales.**
- **Dirección de capacitación.**
- **Dirección de apoyo a la gestión de talento humano.**



ECUADOR - Composición del Congreso

Asamblea Nacional



Ecuador actualmente tiene una Asamblea Nacional dividida en 5 bancadas parlamentarias, donde el oficialismo cuenta con el 30.6% de escaños. El oficialismo no cuenta con mayoría en el Congreso, por lo que requiere el apoyo del resto de partidos para alcanzar acuerdos.



ECUADOR - Proceso Legislativo

01

Presentación de la Iniciativa en el Congreso

Son presentadas por: Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Ciudadanos, Instituciones Autónomas, Gobiernos locales y regionales, Fiscalías.

02

Calificación del CAL

El Consejo de Administración Legislativa, previo informe de la Unidad Técnica Legislativa, aprobará el inicio del proceso legislativo.

03

Comisiones Legislativas

Luego de la aprobación del CAL, la iniciativa se envía a la comisión especializada para su tratamiento.

04

Informe primer debate

Hasta 45 días después del inicio del proceso legislativo, tendrá que enviarse el primer informe a la presidencia de la Asamblea para su debate en el pleno.

05

Segundo debate y votación

Hasta 45 días después del primer debate se presenta el segundo informe para discusión y votación en el pleno.

06

Veto / objeción presidencial

El presidente tiene la facultad de vetar parcialmente o totalmente. Además puede objetar el proyecto de Ley por inconstitucionalidad, en ese caso la Corte cuenta con 30 días para deliberar.

La Asamblea Nacional podrá ratificar el texto original con 92 votos.

Existe veto

Se promulga la Ley

No Existe veto



ECUADOR - Entorno Laboral

A pocos días de cumplirse el primer año de gobierno, Daniel Noboa ha señalado los desafíos enfrentados desde el inicio de su mandato y se enfocó en la transformación del país hacia un futuro “más seguro y próspero” poniendo especial atención en materia de seguridad y generación de empleos.

Reformas Laborales Relevantes

Durante el Gobierno de Daniel Novoa

Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo

Busca fortalecer la economía a partir de la implementación de incentivos tributarios, de inversión nacional y extranjera y de **creación de empleo**.

Ley orgánica reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo

Previene y erradica todo tipo de acoso y violencia en el trabajo; defiende los derechos de quienes se enfrentan a vulneraciones diarias en sus espacios laborales; establece procedimientos para prevenir el acoso y sustanciar las quejas y denuncias por acoso y violencia en los espacios de trabajo.

Referéndum de abril

Daniel Noboa sometió a consideración de los ecuatorianos una serie de iniciativas de reforma en temas de seguridad y trabajo. En materia laboral, **buscaba establecer el contrato por horas**; no obstante en el referendo, la gente votó por el **NO**.



ECUADOR - Entorno Laboral

Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo

Aprobada en Congreso:
19 diciembre 2023

Publicada:
20 diciembre 2023

En materia laboral, con esta Ley las **empresas pueden acceder a incentivos tributarios al concretar la contratación de jóvenes**. Con esto se busca atraer inversión y promover la creación de empleo juvenil¹.

01

Los empleadores que incrementen el número de sus plazas de trabajo mediante la contratación de **jóvenes entre 18 y 19 años** tendrán derecho a una deducción adicional del **50%** en la base imponible del **Impuesto sobre la renta**².

02

Ese porcentaje **se incrementará al 75%** en caso de que los empleados sean **graduados o egresados** de universidades públicas, institutos técnicos, o bachilleres de colegios fiscales, municipales o fiscomisionales³.

03

Los empleadores tendrán una **deducción adicional del 75%** en la base imponible del **Impuesto Sobre la Renta** de los sueldos y salarios por nuevas contrataciones en proyectos de construcción y agricultura⁴.

04

Los empleadores tendrán una **deducción adicional del 75%** en la base imponible del **Impuesto Sobre la Renta** por la contratación de personas que hayan cumplido una pena preventiva de libertad de un año o más, y un **50%** por la contratación de personas sin sentencia⁵.

05

Las empresas que contraten **personas obligadas a pagar pensiones alimenticias** tendrán un **50% adicional** en la base imponible del **Impuesto Sobre la Renta**⁶.

ECUADOR - Entorno Laboral



Ley orgánica reformativa para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo

Aprobada en Congreso:
8 mayo 2024

Entrada en vigor
16 mayo 2024

La ley busca garantizar ambientes laborales seguros, erradicar violaciones a derechos humanos y proteger la dignidad de los trabajadores. Incluso como parte de las reparaciones en los casos de violencia y acoso laboral la autoridad competente podrá disponer que se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta⁷.

Establece que la violencia y el acoso laboral abarcan comportamientos y prácticas inaceptables, incluidas amenazas, que causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual, económico o digital a una persona trabajadora, incluyendo actos de género o discriminación⁸.

El empleador deberá acordar con los trabajadores el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal ante la autoridad laboral competente⁹.

La violencia y el acoso laboral comprenden también la no desconexión digital, el desacato al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la privacidad de la intimidad personal y familiar. El acoso podrá llegar a ser considerado como una actuación discriminatoria dependiendo del caso¹⁰.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración¹¹.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo. La autoridad apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo¹².

El empleador deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales¹³.

Todas las personas en el ámbito laboral, sin importar su situación contractual, tienen derecho a protección contra la violencia y el acoso. Esto incluye a aprendices, pasantes, voluntarios, despedidos, personas en búsqueda de empleo y trabajadores tercerizados¹⁴.

En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias contra del empleador, también habrá medidas de reparación. Se podrá disponer que se realicen las disculpas públicas de quien cometió la conducta¹⁵.



Veto Parcial Presidencial

El 26 de marzo del año 2024, el presidente **Daniel Noboa** **vetó parcialmente la norma** y planteó once cambios a la Ley para la erradicación de la violencia y acoso laboral. Tras su discusión en la Asamblea Nacional se ratificaron 6 de los 11 artículos observados por Noboa en el Código del Trabajo (CT) y en la Ley del Servicio Público (LSP) 16.

Con ello, **oficializó como causal de acoso la obligación a un empleado a estar pendiente de su celular fuera de horario.**

En su veto, **Noboa argumentaba que se está desvirtuando el concepto de acoso laboral, porque la desconexión digital está ligada exclusivamente a los contratos de teletrabajo**, y que no todo contacto durante la desconexión digital, tiempo de descanso, permisos y vacaciones se puede entender como acoso laboral.

Entre los otros incisos que se ratificaron está que la competente apreciará las circunstancias de acuerdo cuando se somete a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

También que se **incorporan funciones a los inspectores del trabajo** frente a los casos de violencia y acoso laboral, y que el empleador, en casos de entidades públicas, **motive las razones de terminación de la relación laboral por renuncia.**



ECUADOR - Entorno Laboral

Referéndum de Abril

A través de 11 preguntas, el mandatario, Daniel Noboa, buscaba la aprobación de reformas legales en materia de seguridad, judicial y laboral.

Está usted de acuerdo con que se permita el apoyo de las Fuerzas Armadas a la policía para combatir el crimen organizado?

Sí - 72.24%

Está usted de acuerdo con permitir la extradición de ecuatorianos, con las condiciones establecidas en la Constitución?

Sí - 64.34%

¿Está usted de acuerdo con el establecimiento de juzgados especializados en materia constitucional?

Sí - 59.92%

¿Está de acuerdo con el reconocimiento del arbitraje internacional como método para solucionar controversias en materia de inversión o comerciales?

No - 65.16%

¿Está de acuerdo con enmendar la Constitución y reformar el Código de Trabajo para permitir el contrato de trabajo a plazo fijo y por horas, cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores?

No - 69.5%

¿Está usted de acuerdo con que las Fuerzas Armadas realicen control de armas, municiones, explosivos y accesorios?

Sí - 69.66%

¿Está de acuerdo con que la fuerza pública pueda utilizar de inmediato las armas incautadas?

Sí - 64.06%

¿Está de acuerdo con simplificar el procedimiento de la ley de Extinción de Dominio para que el Estado pase a ser titular de los bienes de origen ilícito o injustificado incautados?

Sí - 61.0%

La quinta pregunta de la consulta realizada el 21 de abril buscaba revertir la medida que la administración de Correa implementó para eliminar el trabajo por horas al considerar que precarizaba las condiciones laborales.

La iniciativa de Noboa para fomentar empleo es rechazada por sectores sindicales e indígenas²³.



Régimen de Subcontratación de Personal

Ecuador eliminó la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas a través de una reforma constitucional realizada en 2008.

A través de un decreto dado por el presidente, Rafael Correa, en el mismo año, se establecieron excepciones para “celebrar contratos de actividades complementarias”, como vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza. El reglamento precisa que las actividades a contratar deben ser ajenas a las labores propias o habituales de la empresa que contrata dichos servicios.

Decreto 1,121

Art.108

Prohibición de Subcontratación

En armonía con lo que establece el artículo 1 del Mandato Constituyente No.8, se prohíbe la tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.298 del 23 de junio del 2006, y derogada.

Con excepción de lo dispuesto en el artículo 3 del Mandato Constituyente No. 8 y en el capítulo II “De la Contratación de Actividades Complementarias” de este Reglamento, las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de la mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado.



El decreto permite “celebrar contratos de actividades complementarias”.

Art.2

Sobre las actividades Complementarias

Se denominan actividades complementarias aquellas que realizan compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución de la República y la Ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Art.8

Responsabilidad Solidaria

Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.



Seguridad

Vigilancia

Alimentación

Mensajería

Limpieza

Derechos de los trabajadores de actividades complementarias

1. **Remuneraciones mínimas.** En ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada a los sueldos y salarios mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.
2. **Responsabilidad solidaria.** La persona o la empresa que contrate trabajadores de actividades complementarias **será responsable solidario** del cumplimiento de las obligaciones laborales.
3. **Pago de utilidades.** Los trabajadores de actividades complementarias participarán proporcionalmente en el reparto de utilidades.



Balance General



En materia laboral, **Daniel Noboa, no logró restaurar la contratación por horas** ya que la propuesta no fue respaldada por la ciudadanía de Ecuador.

Busca ser elegido nuevamente para un mandato completo de cuatro años y aunque el mandatario logró una **aceptación de más del 70%** en abril pasado, cuando se celebró un referéndum con resultados favorables para su administración, los sondeos de opinión muestran una caída estrechamente **vinculada al desempeño económico, las cifras sobre el empleo y la inflación.**

La **Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE)** y el **Frente Unitario de Trabajadores (FUT)** anunciaron una movilización para el 19 de septiembre, con el objetivo de evidenciar que el **80% de la población económicamente activa está sumida en el subempleo y la informalidad.**

Las organizaciones responsabilizan al gobierno del presidente Daniel Noboa de no ofrecer soluciones claras ante esta problemática



Bibliografía

Ecuador

1. **Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, SRI**, <https://acortar.link/fwVcVC>
2. **Ibid**
3. **Ibid**
4. **Ibid**
5. **Ibid**
6. **Ibid**
7. **Ley orgánica reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo**. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/96178-ley-para-la-erradicacion-de-la-violencia-y-el-acoso-en>
8. **Informativo Legal | Ley orgánica reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo**. CCB Abogados. <https://ccbabogados.com/2024/05/10/informativo-legal-ley-organica-reformatoria-para-la-erradicacion-de-la-violencia-y-el-acoso-en-todas-las-modalidades-de-trabajo/>
9. **Ibid**
10. **Ibid**
11. **Ibid**
12. **Ibid**
13. **Ibid**
14. **Ibid**
15. **Ibid**
16. **Asamblea aprueba ley de desconexión digital laboral tras objeción parcial de presidente Daniel Noboa**. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/asamblea-aprueba-ley-de-desconexion-digital-laboral-nota/>
17. **Ibid**
18. **Ibid**
19. **Ibid**
20. **Ibid**
21. **Ibid**
22. **Ibid**
23. **Uno por uno: los resultados de los 11 puntos del referendo de seguridad en Ecuador, ¿qué viene ahora?** El Tiempo <https://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/ecuador-resultados-de-los-11-puntos-del-referendo-que-medidas-fueron-respaldadas-3336034>
24. <https://www.primicias.ec/noticias/politica/resultados-consulta-popular-referendum-ecuador-daniel-noboa>
25. <https://www.ecuavisa.com/noticias/politica/asamblea-acoso-laboral-desconexion-digital-AB7289525>



MÉXICO





Indicadores Laborales



128.4
Población
millones (2023)



2.7 %
Tasa de desempleo
(2023)



56.3 %
Comercio informal
% empleo total (2023)



35 %
Tasa de pobreza
laboral
(2024)



34 %
Mujeres en puestos
directivos
(2024)

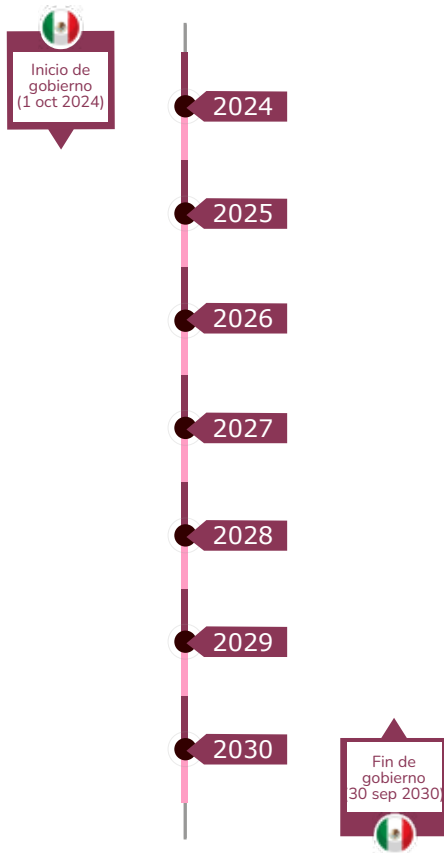


35.5 %
Mercado Laboral
(% del PIB)
(2021)

*Porcentaje de empleados que viven con menos de US\$2.15 al día



MÉXICO - FICHA PAÍS



Presidenta
 Claudi Sheinbaum Pardo
 (2024 - 2030)

Claudia Sheinbaum Pardo, quien pertenece al mismo partido político que Andrés Manuel López Obrador (partido de izquierda Morena), en su inicio de gobierno ha prometido “**construir el segundo piso de la 4ta transformación**”. Actualmente, a un mes de inicio de su gobierno, tiene una aprobación del 70% (El Financiero, noviembre).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Secretario
 Marath Bolaños

Marath Bolaños relevó a Luisa María Alcalde al frente de la STPS. Durante la primera parte del sexenio pasado fue el principal responsable del programa de empleo “**Jóvenes Construyendo el Futuro**”. Actualmente continúa al frente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en el gobierno de la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo.

Instituciones de la Secretaria

- **Subsecretaría de Trabajo**
- **Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral.**
- **Comisión Nacional de Salarios Mínimos**
- **Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.**
- **Servicio Nacional de Empleo.**
- **Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.**



MÉXICO - Composición del Congreso

Cámara de Diputados

28

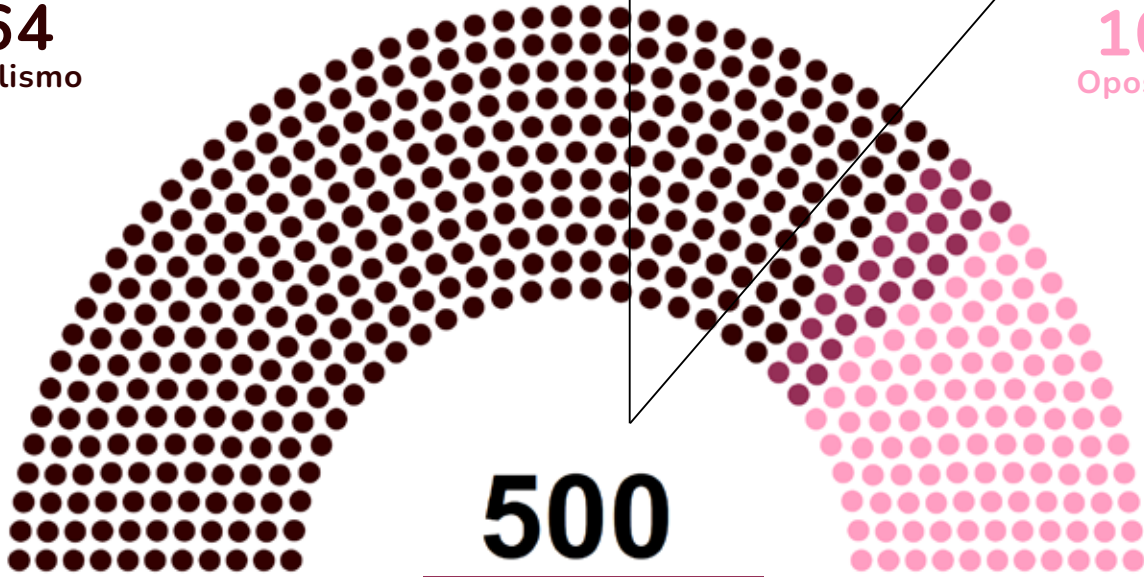
Fuera de Coalición

Mayoría absoluta
(251)

Mayoría calificada
(334)

364
Oficialismo

108
Oposición



500

Oficialismo

Fuera de Coalición

Oposición



255



27



71



62



1



36



47



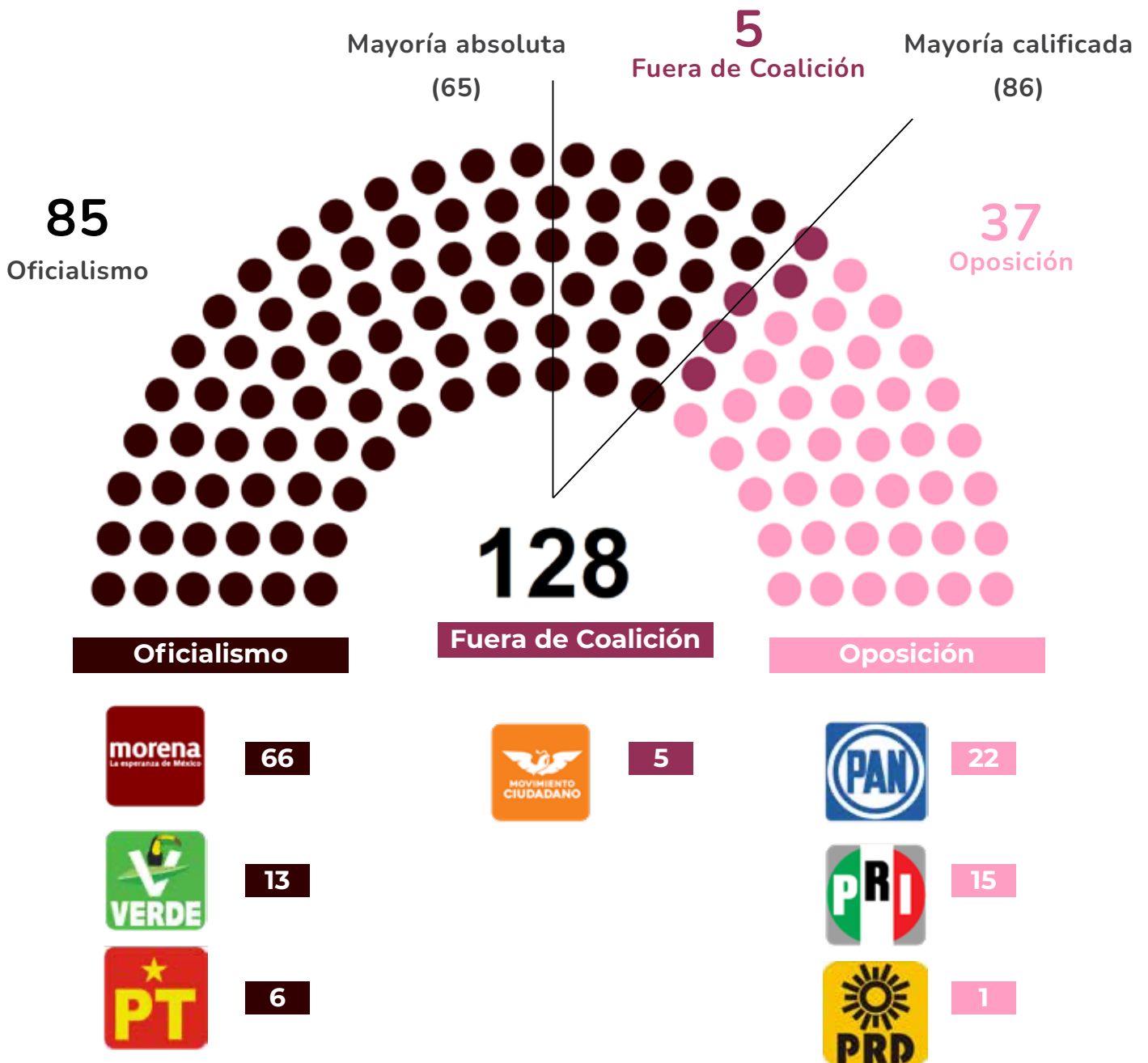
1

México actualmente tiene una Cámara de Diputados dividida en 7 partidos políticos, y un diputado independiente. El oficialismo cuenta con el 72.8% de escaños y cuenta con mayoría absoluta y calificada.



MÉXICO - Composición del Congreso

Cámara de Senadores



México actualmente tiene una **Cámara de Senadores** dividida en 6 partidos políticos. El oficialismo cuenta con el **66.4%** de escaños, cuenta con mayoría absoluta y necesita solo un voto más para la calificada.



MÉXICO - Proceso Legislativo

1° Trámite Constitucional



Iniciativa de Ley

Presentada en la Cámara de Origen que puede ser el Senado o la Cámara de Diputados.

La iniciativa de Ley pasa a ser un proyecto de Ley



Cámara de Origen

Los proyectos de ley primero son discutidos en comisiones de trabajo y posteriormente en el Pleno.

Volverá con las observaciones que a ella le hubieren hecho.

Incluye la discusión y votación en general y particular de sus ideas fundamentales.

2° Trámite Constitucional



Cámara Revisora

Los proyectos de ley aprobados en la Cámara de Origen pasan a la Cámara Revisora.

Si existen diferencias o correcciones entre las cámaras o hay rechazo.

La cámara revisora conoce y vota también en general y en particular



Promulgación o veto del Ejecutivo

Los proyectos de ley aprobados en la Cámara de Origen pasan a la Cámara Revisora.

Al no existir diferencias entre los textos aprobados

Promulgación: El Ejecutivo promulga la ley en el DOF.
Observaciones: Deben ser votadas por ambas Cámaras.
Veto: Total o parcialmente y regresa a la Cámara de Origen



MÉXICO - Entorno Laboral

Desde el gobierno de **Andrés Manuel López Obrador**, la política laboral que se ha aplicado ha sido la de **mejorar las condiciones laborales y corregir “todas las aberraciones y retrocesos”** que se aplicaron en el periodo neoliberal en contra de la clase trabajadora¹. La creación de empleos formales y mejoras salariales son de los grandes pilares que la 4T busca continuar en el sexenio de la Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo.

Reformas Laborales Relevantes

Durante el Gobierno de la 4T

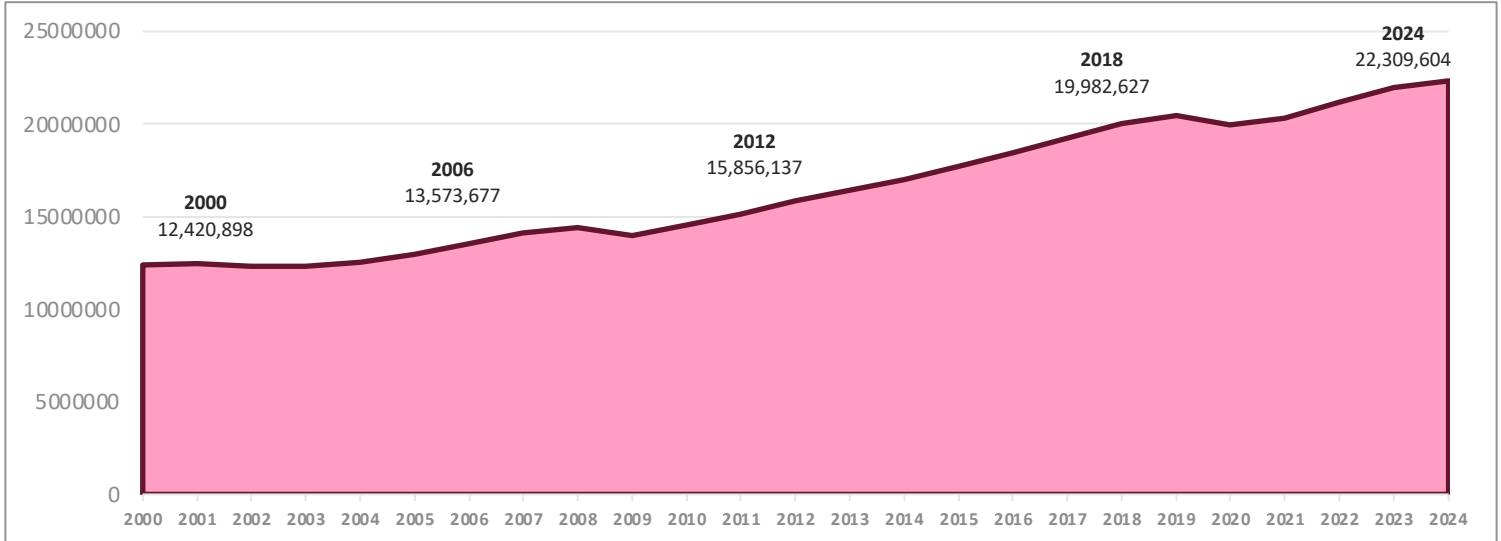
Empleo y Jóvenes Construyendo el Futuro	Jóvenes Construyendo el Futuro es el programa con el que impulsó la contratación de personas entre 18 y 29 años.
Aumento al Salario Mínimo	El salario mínimo ha pasado de MX\$88 a MX\$249 de 2018 a 2024.
Nuevo Modelo Laboral	Busca mejorar los mecanismos de representación sindical , además de incluir la votación personal , libre, directa y secreta de las personas trabajadoras para decidir sobre sus dirigencias y contratos colectivos.
Subcontratación Laboral	En 2021 se realizó una reforma a la Ley Federal de Trabajo con la finalidad de prohibir la subcontratación de personal
Reparto de Utilidades	Con la reforma en materia de subcontratación, el reparto de utilidades crece de 2.8 a 7.7% en el pago a los trabajadores
12 días de vacaciones	La reforma duplica el número de días de vacaciones , con esto en el primer año laboral el trabajador contará con 12 días.
Pendientes	Reforma constitucional en salario mínimo. Reforma constitucional en materia de vivienda. Jornada laboral de 40 horas. Aumento del aguinaldo. Ley Silla. Ampliación de las licencias de paternidad. Combate a la violencia laboral.



MÉXICO - Entorno Laboral

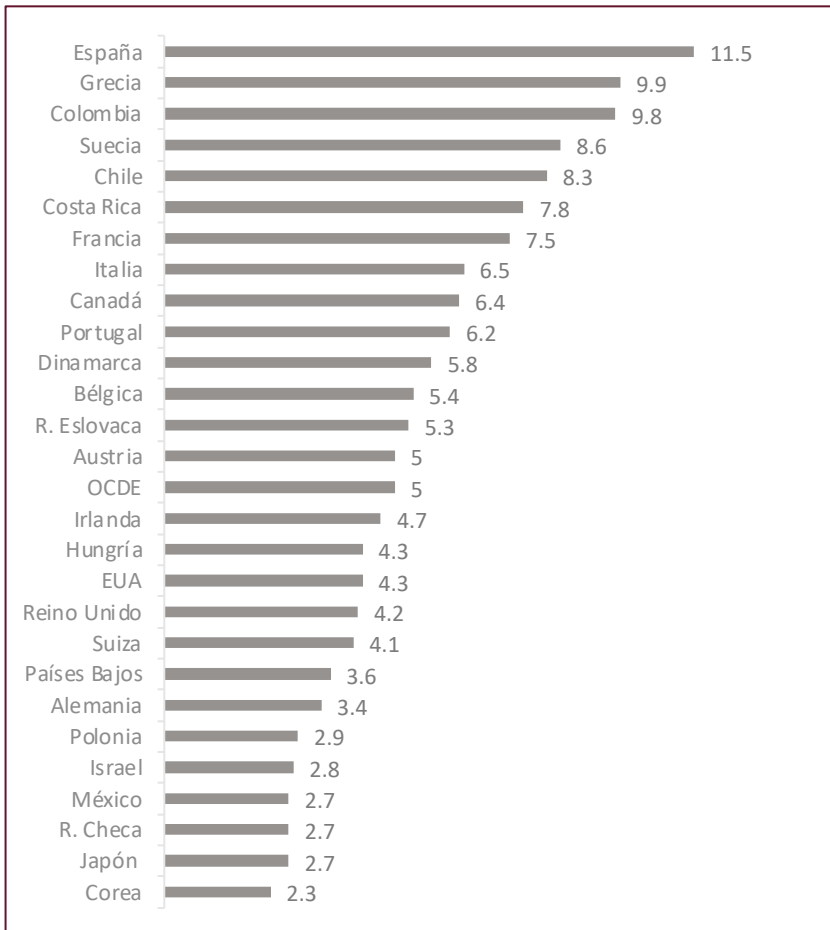
Empleo

Promedio anual de puestos laborales registrados ante el IMSS



Desde noviembre de 2018 hasta agosto de 2024, se han creado cerca de 1.8 millones de puestos de trabajo.

Los empleos formales con AMLO registraron un impacto negativo por el COVID-19, durante el año 2020 al 2021, se perdieron **cerca de 2 millones de empleos**; no obstante, esta cifra se recuperó hacia el final de su sexenio².



Tasa de Desempleo Países OCDE

México reportó la **segunda tasa de desocupación laboral más baja entre las naciones que integran la OCDE**. Sólo se ubicó por detrás de Corea del Sur.

La tasa promedio para el conjunto de la OCDE fue de 5%, prácticamente el doble de la reportada para México.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Inegi), en julio de 2024, la población desocupada fue de **1.8 millones de personas** y la **tasa de desocupación de 2.9 por ciento de la población económicamente activa**.



MÉXICO - Entorno Laboral

Jóvenes Construyendo el Futuro

Uno de los Programas para el Bienestar que impulsa el Gobierno en el que se brinda a jóvenes de entre 18 y 29 años, que no estudian ni laboran, capacitación hasta por 12 meses en Centros de Trabajo que se benefician de su contribución, al mismo tiempo que los jóvenes beneficiarios desarrollan habilidades.

Durante la capacitación, las y los jóvenes reciben del Gobierno de México una beca de MX\$7,572 mensual y seguro médico por parte del IMSS.



MX\$127,078,085,299
Presupuesto 2019-2024



2,973,449
Beneficiarios



6 de cada 10
Han encontrado empleo u ocupación productiva

Derechos de las y los aprendices y las y los beneficiarios

1. Contar con la información necesaria, de manera clara y oportuna sobre el programa.
2. Recibir un trato digno, respetuoso, oportuno, con calidad y sin discriminación.
3. Elegir y postularse al Centro de Trabajo de su interés y conforme a su perfil.
4. Recibir Capacitación para desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes durante su permanencia en el centro de trabajo, hasta por 12 meses.
5. Realizar su Capacitación únicamente en el horario y días establecidos en el Plan de Actividades.
6. Recibir el Apoyo económico de manera directa y sin intermediarios durante la Capacitación.
7. Recibir la cobertura del Seguro Médico durante el periodo que se encuentre en Capacitación.
8. Obtener al egresar de la Capacitación, a través de la Plataforma Digital, una Constancia de capacitación

Derechos de los Centros de Trabajo

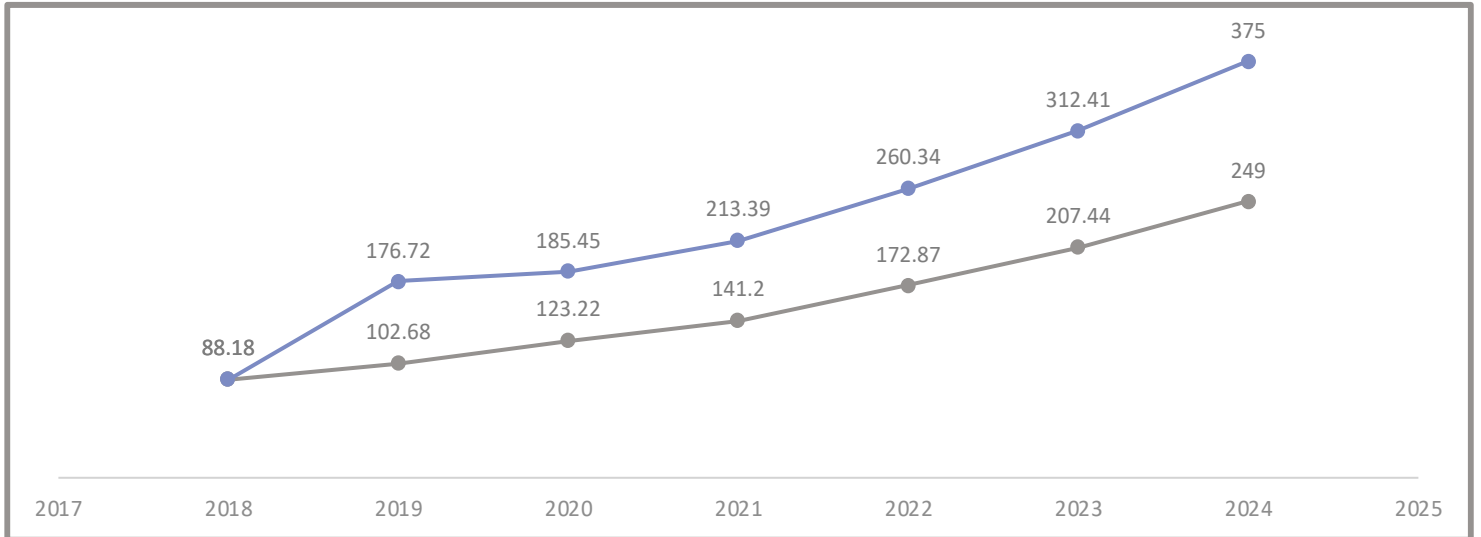
1. Recibir información y orientación por parte del personal autorizado por la STPS.
2. Ser incluido en los registros del Programa como Centro de Trabajo.
3. Decidir de manera fundada y motivada la desvinculación del Aprendiz.
4. Contratar, en cualquier momento del periodo de Capacitación, a la o el Aprendiz.
5. Otorgar reconocimientos, premios o ayudas en efectivo o en especie a las y los Aprendices con la finalidad de incentivar su Capacitación para el trabajo.



MÉXICO - Entorno Laboral

Salario Mínimo

Aumento salarial 2018- 2024 en MXM



Con el último incremento, la **recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo acumulará 110% entre 2018 y 2024** y cubrirá en 1.73 veces la Línea de Pobreza por Ingresos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

Según la CONASAMI

Los **aumentos a la remuneración básica no han generado un efecto negativo en la inflación** y han tenido un impacto positivo en la **brecha salarial de género**, misma que se ha **reducido 25% desde el 2019**, cuando inició la política de recuperación salarial del actual gobierno⁶.

Por otra parte, **entre 2018 y 2022**, de las **5.1 millones de personas que salieron de la pobreza**, **4.1 millones se pueden atribuir exclusivamente a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo**⁷.

Los últimos datos difundidos por la STPS, ubican a México como la **séptima economía de Latinoamérica con el salario mínimo más alto**⁸.

La política de recuperación salarial de México ha sido **reconocida por organismos internacionales** por su impacto positivo en las remuneraciones generales⁹.

El crecimiento del salario mínimo **ha impulsado la mejora de los sueldos generales** en el país. De hecho, a diferencia de sus principales socios comerciales (Estados Unidos y Canadá), en un período de cinco años, **las remuneraciones en México registran un alza, de acuerdo con la OCDE**¹⁰.



Nuevo Modelo Laboral (2019)

Aprobada en Congreso:
12 abril 2019

Publicada:
1 mayo 2019

El Nuevo Modelo Laboral reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; una reforma amplia, histórica y profunda basada en 3 pilares¹²



**Nuevo Sistema de
Justicia Laboral**



**Libertad y
Democracia Sindical**



**Centro Federal de Conciliación
y Registro Laboral**

Se establece que los trabajadores contarán con:

Libertad y democracia sindical. Se garantiza el derecho de libre afiliación, la autonomía de los sindicatos y la prohibición de todo acto de injerencia en su vida interna. Asimismo, se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica¹³.

Justicia laboral expedita. Se crea una etapa de conciliación obligatoria y se establecen juicios laborales más ágiles, en presencia de un juez, privilegiando los principios procesales de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad¹⁴.

Transparencia sindical. Las y los trabajadores conocerán el uso de sus cuotas sindicales, así como su destino¹⁵.

Inclusión con perspectiva de género. Los sindicatos tendrán un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros; se renovarán los valores y prácticas en las relaciones entre los agremiados y sus dirigentes¹⁶.



MÉXICO - Entorno Laboral

Libertad Sindical

➤ La **libertad sindical** asegura el cumplimiento del **derecho a constituir libremente** organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas, en congruencia con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

➤ Los **sindicatos son reconocidos con personalidad jurídica**, misma que no se sujetará de modo alguno a condiciones que restrinjan sus garantías y derechos.

➤ Se prohíbe todo acto de **injerencia por parte de los patrones** en la vida interna de los sindicatos, en congruencia con el Convenio 98 de la OIT.

➤ Se elimina la cláusula de exclusión de los contratos colectivos. **Ningún trabajador o trabajadora puede ser despedido(a) por dejar de ser parte del sindicato**, ni podrá condicionarse su empleo por no afiliarse o dejar de ser parte de éste¹⁷.

Principales derechos Sindicales

1. Redactarán sus estatutos y reglamentos administrativos.
2. Elegir libremente a sus representantes mediante el voto personal, directo, libre y secreto.
3. No podrán disolverse, suspenderse o cancelarse por vía administrativa.
4. Formular su programa de acción.
5. Constituirán las organizaciones que estimen convenientes.
6. Organizar su administración y sus actividades¹⁸.

Principales derechos de los Integrantes

1. Nadie puede ser obligado a formar parte o no de un sindicato, federación o confederación.
2. Las elecciones de las directivas serán a través del voto personal, libre, directo y secreto y respetarán la proporcionalidad en materia de género.
3. La duración de las directivas no podrá ser indefinida o con una temporalidad que obstaculice la participación democrática o atente contra el derecho de votar y ser votado.
4. Las sanciones que se impongan a las y los afiliados serán apegadas a lo establecido en la Ley y en los estatutos; por lo que deberán cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del o la involucrado(a).
5. Rendición de cuentas de la directiva de las organizaciones sindicales sobre las cuotas y la administración del patrimonio cada 6 meses.
6. Las y los trabajadores podrán organizarse de la forma en la que ellas y ellos decidan¹⁹.



MÉXICO - Entorno Laboral

Democracia Sindical

En materia de democracia sindical se establece el reconocimiento del derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto personal, libre, directo y secreto. Para ello, ahora los estatutos sindicales deberán contemplar lo siguiente²⁰:



01 Emisión de la Convocatoria con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, indicando: fecha, hora, lugar y requisitos solicitados de acuerdo a los estatutos de cada sindicato.



02 Publicación de la convocatoria en los lugares de mayor afluencia del o los centros de trabajo y en el local sindical, con 10 días de anticipación como mínimo.



03 Normar e integrar una instancia colegiada de varios afiliados(as), según el caso, que sea responsable de organizar y calificar la elección.



04 Integrar, publicar y dar a conocer, con al menos 3 días antes de la elección, el padrón actualizado de las y los miembros del sindicato con derecho a votar.



05 Establecer un procedimiento para asegurar la identificación de las y los afiliados.



06 La documentación, material y boletas tendrán los siguientes datos: Entidad Federativa de la votación. Cargo(s) de la/el o las/los candidato(s). Emblema y color de las planillas. Nombre completo de la/el o las/los candidato(s). Validación de boletas con firma de integrantes de la Comisión Electoral.



El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) o la Inspección Federal del Trabajo operarán para contribuir a que la democracia sindical sea una realidad. Ambas podrán realizar la verificación de las elecciones de las directivas sindicales, a solicitud del Comité Ejecutivo del sindicato o de por lo menos el treinta por ciento de sus afiliados²¹.



Negociación Colectiva

Otro avance alcanzado en la Reforma Laboral tiene que ver con la **negociación de los contratos colectivos** para garantizar que sea auténtica y acabar con las simulaciones.

A partir de ahora, **no se podrán firmar contratos colectivos ni sindicatos de protección sin la participación y aprobación de los trabajadores**. Los convenios que acuerden los sindicatos con los empleadores deberán ser conocidos y aprobados por los afiliados antes de ser presentados a las autoridades laborales.

En caso de una huelga para revisar un contrato colectivo, es **obligatorio consultar a los trabajadores del sindicato** sobre el acuerdo alcanzado antes de que inicie la huelga. Este proceso debe planificarse con anticipación para llevar el acuerdo a la asamblea y obtener su aprobación.

Una de las novedades de la Reforma Laboral es la **obligación de realizar consultas a los trabajadores para conocer su opinión sobre los convenios colectivos** que los sindicatos negocien con los empleadores. Esto aplica cuando se firma un contrato colectivo por primera vez, se revisa o se demanda la titularidad de dicho contrato²².

Justicia Laboral Expedita

Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para operar con profesionalismo e imparcialidad los temas vinculados a la vida laboral y sindical; su principales funciones en esta materia son:

1. Realizar la función de conciliación en materia federal.
2. Verificar el procedimiento de elección de dirigencias sindicales.
3. Emitir la Constancia de Representatividad y llevar a cabo el procedimiento de consulta en caso de que dos o más sindicatos la soliciten.
4. Verificar que el contenido de los contratos colectivos o convenios de revisión que se registren sean aprobados por las y los trabajadores mediante consulta.
5. Verificar las consultas para la legitimación de contratos colectivos existentes.
6. Emitir tomas de notas.
7. Llevar el registro de los sindicatos a nivel nacional, así como de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
8. Publicitar los sindicatos y los contratos colectivos existentes.
9. Realizar procedimientos especiales para la titularidad de contratos colectivos²³.



Rendición de Cuentas

- La Reforma Laboral establece la **obligación de las directivas sindicales de rendir cuentas** a sus agremiados, por lo menos cada seis meses, mediante una asamblea en la cual se informará de forma completa y detallada la administración del patrimonio sindical, incluyendo el destino de las cuotas.
- Este informe deberá entregarse de forma impresa a todos los agremiados en un plazo máximo de 10 días siguientes a la realización de dicha asamblea o en su defecto enviárselo por vía electrónica.
- Las y los trabajadores **podrán solicitar en todo momento información sobre el patrimonio** del sindicato a la directiva.
- En caso de que los trabajadores no reciban información por parte de la directiva o detecten irregularidades en la misma, **podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos**, pudiendo derivar en sanciones si se comprueba la existencia de éstas²⁴.

Perspectiva de Género e Inclusión

El Nuevo Modelo Laboral busca generar **entornos laborales seguros y libres de discriminación, acoso u hostigamiento sexual**, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.

Las y los patrones **deberán implementar, en acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo** para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (artículo 132)²⁵.



Reforma en Materia de Subcontratación de Personal

Aprobada en Congreso:
14 abril 2021

Entrada en vigor
24 abril 2021

El Nuevo Modelo Laboral reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; una reforma amplia, histórica y profunda basada en 3 pilares¹²

La Reforma al artículo 15 de la Ley de Trabajo establece que:

Se **prohíbe la subcontratación de personal**, es decir, la transferencia de trabajadores propios hacia otra empresa, y aparecer como patrones sin tener ninguna actividad productiva.

Ahora, **las empresas deberán transferir y reconocer como trabajadores propios** a todos aquellos y aquellas trabajadores que realizan las actividades principales, relacionadas con su objeto social y actividad económica preponderante.

Se **permite la subcontratación de servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante**, pero aquellas empresas que desean prestar estos servicios especializados deben estar en un registro, a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con previa acreditación de cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.

Es importante señalar que **las empresas que reciben los servicios especializados deben responder frente a los trabajadores en caso de cualquier incumplimiento por parte de la empresa subcontratada**.

Para evitar simulación y defraudación fiscal, se homologaron los criterios del Código Fiscal, de la Ley del ISR y la del IVA con la Ley Federal del Trabajo; y se endurecieron las sanciones en caso de incumplimiento²⁶.



Reparto de Utilidades

Aprobada en Congreso:
14 abril 2021

Entrada en Vigor
24 abril 2021

- El reparto de utilidades es una prestación obligatoria y tiene su fundamento tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo.
- El 23 de abril de 2021 en el Diario Oficial de la Federación se publicó la reforma en materia de Subcontratación laboral o del Outsourcing, la cual estableció los nuevos lineamientos para la participación de los trabajadores en las utilidades.²⁷

Lo que se conserva

Las empresas deben repartir el **10% de las utilidades entre sus trabajadores**, las cuales se determinan a través de la declaración del ISR ante el SAT. Este porcentaje se divide en dos partes iguales:

- 50% entre el número de trabajadores de acuerdo con el número de días trabajados.
- 50% al monto de los salarios devengados o pagados por los trabajadores durante el año.

Se consideran **todos los trabajadores que laboraron en el año**, a excepción de los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.

Colaboradores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado 60 días durante el año.

Se **incluyen a los colaboradores de confianza** topando su salario al del trabajador sindicalizado o de planta con el salario más alto en la empresa aumentado en un 20%, como máximo. El trabajador gozará de una exención del ISR hasta por 15 Unidades de Medida y Actualización (UMA)²⁸.

Lo que cambia

La reforma de la PTU establece que: **“El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador”**.

Este ajuste en la LFT tiene como origen la **reforma en materia de subcontratación**.

Anteriormente algunas empresas utilizaban una estructura en la que una empresa generaba ingresos sin personal propio, mientras otras le prestaban servicios con su propio equipo. Esta estructura **permitía generar utilidades para los empleados y aplicar una compensación variable** que reconocía el desempeño y ayudaba a identificar el valor agregado al negocio.

Con la reforma de subcontratación se estableció que las **empresas no pueden subcontratar personas y que no pueden subcontratar su actividad económica preponderante**²⁹.



MÉXICO - Entorno Laboral

Reforma al Sistema de Pensiones

Reforma a la Ley del IMSS
2020

Aprobada en Congreso:
16 diciembre 2021

Entrada en vigor
1 enero 2021

Iniciativa de reforma a la Ley del IMSS presentada por el presidente el 29 de septiembre de 2020.

Edad de retiro. Se mantiene la edad de retiro actual, a partir de los 60 años.²⁹

Semanas de cotización requeridas para obtener pensión por Cesantía y Vejez. Se reducen las semanas de cotización requeridas de las actuales 1,250 a 750 semanas para 2021, las cuales se irán incrementando en 25 semanas por año hasta llegar a 1,000 en el año 2031³⁰.

Pensión mínima garantizada. Actualmente es el equivalente a 1 salario mínimo general, y con la reforma se pagará la pensión considerando la edad, semanas de cotización y rango salarial promedio cotizado por el trabajador, pudiendo acceder a una pensión desde MX\$2,622 y hasta por MX\$8,241. El monto de la pensión se actualizará anualmente en el mes de febrero, conforme al índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar su poder adquisitivo.³¹

Año	Semana requeridas
2021	750
2022	775
2023	800
2024	825
2025	850
2026	875
2027	900
2028	925
2029	950
2030	975
2031	1000



Incremento aportación patronal de 5% a 13%

Disminución de comisiones de las Afores





MÉXICO - Entorno Laboral

Reforma al Sistema de Pensiones

Reforma a la Ley del IMSS 2020

Aprobada en Congreso:
16 diciembre 2021

Entrada en Vigor
1 enero 2021

El proyecto de decreto reforma y adiciona diversas disposiciones de las leyes del IMSS, Fovissste y del ISSSTE; se plantea garantizar pensión digna a las y los trabajadores del país.³³

Objetivo

A través de modificaciones al artículo 123 Constitucional se establece que las **personas trabajadoras con 65 años** que empezaron a cotizar a partir del 1° de julio de 1997 en la **Ley del Seguro Social**, así como las personas trabajadoras que estén bajo el régimen de **cuentas individuales que cotizan en el ISSSTE** tendrán derecho a que su **pensión de retiro por vejez sea igual a su último salario hasta por un monto equivalente al salario promedio registrado en el IMSS**, cuando la pensión que obtengan en términos de la ley sea menor a dicho promedio³⁴.

Financiamiento

Fondo de Pensiones para el Bienestar

Se crea el “Fondo de Pensiones para el Bienestar” el cual tendrá por objeto complementar las pensiones consideraras en la reforma. El Fondo de integrará con aportaciones iniciales y complementarias del Gobierno Federal³⁵.

Aportaciones Iniciales

El 75% de los recursos netos de los ingresos que obtenga el Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado.

Los ingresos que se obtengan por la venta de bienes inmuebles sin construcción propiedad del FONATUR.

Los montos derivado del cobro de los adeudos que, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal tengan ante el SAT, ISSSTE e IMSS.

Los recursos de pensiones no reclamados después de 10 años de ser exigibles, garantizando en todo momento la imprescriptibilidad de los recursos propiedad de los trabajadores.

Aportaciones Complementarias

Los recursos remanentes, así como los productos y aprovechamientos derivados de los fideicomisos del poder judicial.

Los recursos financieros y economías que se generen con la eliminación de los órganos autónomos, órganos reguladores, organismos descentralizados.

El producto de las inversiones que se deriven del patrimonio del Fondo de Pensiones para el Bienestar.



Reforma de Vacaciones Dignas

Aprobada en Congreso:
14 diciembre 2023

Entrada en vigor
1 enero 2024

Previo a la reforma de “vacaciones dignas”, aprobada en 2022 por ambas Cámaras del Congreso de la Unión, México se colocaba como uno de los países con menos días de descanso dentro de sus derechos laborales, con tan solo seis días de vacaciones en el primer año de trabajo, de acuerdo con la OCDE³⁷.

La reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, **duplica de seis a 12 días de vacaciones a partir del primer año de trabajo**³⁸.

Los 12 días de vacaciones pagadas por el primer año de trabajo **podrán disfrutarse en la forma y tiempo que el trabajador los requiera**. Ya sean corridos o segmentados³⁹.

Años laborados	Días de vacaciones
1 año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
6 - 10 años	22 días
11 - 15 años	24 días
16 - 20 años	26 días
21 - 25 años	28 días
26 - 30 años	30 días
31 - 35 años	32 días

Las vacaciones serán con **goce de sueldo**, por lo que el salario que comúnmente recibe el trabajador deberá cubrirse durante los días tomados como descanso vacacional.

Adicionalmente, se pagará una **prima vacacional equivalente al 25% sobre el salario** correspondiente durante el período de vacaciones⁴⁰.



Reformas en Discusión

Reforma Constitucional de Salario Mínimo	Establece que el incremento anual al salario mínimo general no puede estar por debajo de la inflación . Incluye que haya un ingreso base de MX\$16,777.68, que deberá irse actualizando año con año para trabajadores del sector salud, educativo y de seguridad.
Reforma Constitucional de Vivienda	Busca que INFONAVIT pueda construir vivienda para que los trabajadores puedan adquirirla en un esquema de renta social o en propiedad . Cualquier trabajador con más de un año de cotización podrá rentar estas viviendas, la renta no puede pasar el 30% de su salario y podrá adquirirla tras 10 años de renta .
Jornada Laboral de 40 horas	La reforma busca reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales . La reforma constitucional quedó pendiente de discutirse en el pleno de la Cámara de Diputados . Claudia Sheinbaum afirmó que la reforma debe avanzar con consenso entre el sector empresarial y las representaciones de los trabajadores y declaró que en este momento no es prioridad ⁴¹ .
Aumento del Aguinaldo	En febrero de este año, la Comisión de trabajo y previsión social del Senado aprobó por unanimidad la reforma para augmentar el pago del aguinaldo que hasta ahora es de 15 días . La reforma impulsada por el senador de Morena, Napoleón Gómez Urrutia, pretende que a partir de su implementación el aguinaldo sea de mínimo 30 días , con lo que se modifica el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo ⁴² .
Ley Silla	El 20 de febrero de 2024, el Pleno del Senado de la República aprobó el dictamen que obliga a los patrones a mejorar las condiciones de los trabajadores que permanezcan de pie durante gran parte de su jornada laboral. La discusión y posible aprobación se estancó en la Cámara de Diputados ⁴³ .
Licencias de Paternidad	La iniciativa brinda a los hombres trabajadores una mayor cantidad de tiempo disponible por el nacimiento de un hijo o por adopción. Amplía la licencia de paternidad a 20 días hábiles con goce de sueldo, a partir del nacimiento o adopción de un hijo. Y hasta por 30 días en casos de complicación postparto. La reforma ya fue aprobada en la Cámara de Diputados, en comisiones del Senado y está pendiente de aprobación final en el Pleno, podría entrar en vigor este 2024 ⁴⁴ .
Combate a la Violencia laboral	En marzo de este año, el pleno de la Cámara de Diputados, aprobó una reforma que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para vigilar y sancionar el acoso laboral y sexual en los centros de trabajo. Actualmente se encuentra en el Senado. La reforma a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, contempla la implementación de mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso laboral, así como del acoso y el hostigamiento de carácter sexual ⁴⁵ .



Régimen de Subcontratación de Personal

Ley Federal de Trabajo

El marco normativo de la tercerización laboral en México se encuentra dado por la Ley Federal de Trabajo, específicamente en los artículos: 12, 13, 14 y 15.

Art. 12

Prohibición de la subcontratación

Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Art. 13

Subcontratación de Servicios Especializados

Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando **no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.**

Art. 14

Formalización de la Subcontratación y Responsabilidad Solidaria

La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas **deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar**, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, **será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones**

Art. 15

Requisitos Personas Físicas

Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, **deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.



Balance General



Desde el inicio de su mandato en 2024, la presidenta **ha puesto énfasis en la justicia laboral y la equidad salarial como piedras angulares a continuar en su administración.**

Si bien el aumento del salario mínimo ha brindado alivio a muchas personas, la implementación de la reforma laboral sigue enfrentando obstáculos. Lo que es innegable es que la administración de la 4T, desde 2018 **puso estos temas en el centro del debate nacional, impulsando un cambio que redefine las condiciones laborales en México en los años venideros.**

A medida que México avanza, será crucial que esta y las futuras administraciones continúen este camino hacia la justicia laboral, abordando las áreas no cubiertas y enfrentando nuevos desafíos.



Bibliografía

México

1. **AMLO: Política laboral aplicada en mi gobierno fue para “corregir aberraciones y retrocesos” del neoliberalismo.** El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/amlo-politica-laboral-aplicada-en-mi-gobierno-fue-para-corregir-aberraciones-y-retrocesos-del-neoliberalismo/>
2. **Cierre de AMLO en creación de empleo formal, el más bajo de los últimos sexenios, Expansión** <https://expansion.mx/economia/2024/07/11/cierre-amlo-empleo-formal-mas-bajo-ultimos-sexenios>
3. **OCDE: México, con la segunda tasa más baja de desempleo. La Jornada.** <https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/09/12/economia/ocde-mexico-con-la-segunda-tasa-mas-baja-de-desempleo-158>
4. **Ibid**
5. **Ibid**
6. **Salario mínimo en México: ¿A cuánto se espera que aumente en 2025? El Economista.** <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Salario-minimo-en-Mexico-A-cuanto-se-espera-que-aumente-en-2025-20240816-0077.html>
7. **Ibid**
8. **Ibid**
9. **Ibid**
10. **Ibid**
11. **Reforma garantizará salario mínimo por encima de inflación anual y remuneraciones justas a trabajadores del Estado.** <https://lopezobrador.org.mx/2024/02/07/reforma-garantizara-salario-minimo-por-encima-de-inflacion-anual-y-remuneraciones-justas-a-trabajadores-del-estado/>
12. **Hacia un nuevo modelo laboral, reforma 2019. Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral.** https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf
13. **Ibid**
14. **Ibid**
15. **Ibid**
16. **Ibid**
17. **Ibid**
18. **Ibid**
19. **Ibid**
20. **Ibid**
21. **Ibid**
22. **Ibid**
23. **Ibid**
24. **Ibid**
25. **Ibid**
26. **Nueva ley de reparto de utilidades: estos son los cambios.** Reforma <https://www.reforma.com/nueva-ley-de-reparto-de-utilidades-estos-son-los-cambios/ar2612677>
27. **Ibid**
28. **Ibid**
29. **Ibid**
30. **IMSS | Reforma Sistema de Pensiones, Deloitte** <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/audit/articles/IMSS-reforma-sistema-de-pensiones.html>
31. **Ibid**
32. **Ibid**
33. **Iniciativas de Reforma en materia de Pensiones y Vivienda.** Deloitte <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/audit/2024/reformas-materia-pensiones-vivienda.pdf>
34. **Ibid**
35. **Ibid**
36. **Ibid**
37. **Tabla de vacaciones 2024 en México: ¿Cuántos días te tocan al año por ley? El Financiero.** <https://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/2024/02/02/tabla-de-vacaciones-2024-en-mexico-cuantos-dias-te-tocan-al-ano-por-ley/>
38. **Ibid**
39. **Ibid**
40. **Ibid**
41. **Reforma de la jornada laboral de las 40 horas se construirá por consenso: Sheinbaum. El economista,** <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Reforma-de-la-jornada-laboral-de-las-40-horas-se-construira-por-consenso-Sheinbaum-20240710-0093.html>
42. **30 días de aguinaldo: la reforma para aumentar el pago mínimo despeja su camino en el Senado. El país.** <https://elpais.com/mexico/2024-02-28/30-dias-de-aguinaldo-la-reforma-para-aumentar-el-pago-minimo-se-aprueba-en-el-senado.html>
43. **Ley Silla en México: lo que debes saber de la reforma a favor de los trabajadores.** Cobbe <https://cobee.io/mx/blog/ley-silla-en-mexico/>
44. **Todo sobre el aumento de días a la licencia de paternidad. Buk.** <https://www.buk.mx/blog/todo-sobre-el-aumento-de-dias-a-la-licencia-de-paternidad>
45. **Diputados avalan reforma que faculta a la STPS para vigilar y sancionar acoso en centros de trabajo.** El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/diputados-avalan-reforma-que-faculta-a-la-stps-para-vigilar-y-sancionar-acoso-en-centros-de-trabajo/>
46. <https://www.infobae.com/mexico/2024/03/07/que-presidente-ha-generado-mas-trabajos-imss-responde/>



PERÚ





PERÚ - Ficha País

Indicadores Laborales



34.3
Población
millones (2023)



4.9 %
Tasa de desempleo
(2023)



71.6 %
Comercio informal
% empleo total (2023)



4.5 %
Tasa de pobreza
laboral
(2023)



37.2 %
Mujeres en puestos
directivos
(2023)

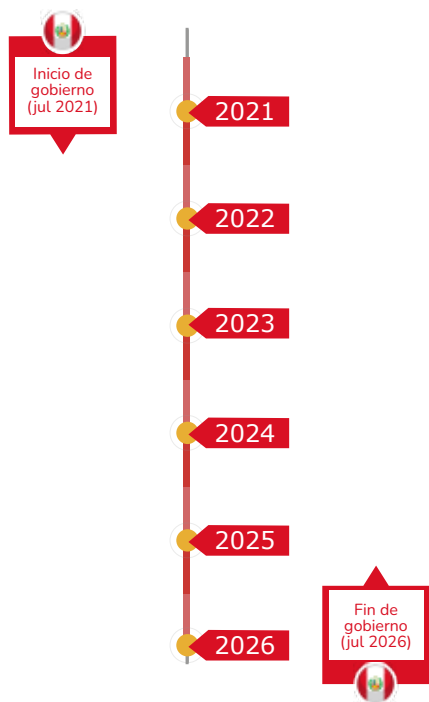


40.9 %
Mercado Laboral
(% del PIB)
(2021)

*Porcentaje de empleados que viven con menos de US\$2.15 al día



PERÚ - Poder Ejecutivo



Presidenta
Dina Boluarte Zegarra
(2021 - 2026)

*Dina Boluarte asumió por sucesión constitucional tras la destitución de Pedro Castillo como presidente.

Dina Boluarte asumió como presidenta, después de que en diciembre de 2022 el Congreso destituyó a Pedro Castillo con la aprobación de una moción de vacancia¹.

Con una aprobación nacional de cerca del 5% (octubre 2024), Boluarte no cuenta con el apoyo del partido de izquierda Perú Libre, por el que llegó a la presidencia con Pedro Castillo, y se encuentra en el tercer año de gobierno de cinco que dura el periodo presidencial y **no tiene posibilidad de reelección inmediata**.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Maurate es profesional en Derecho. Cuenta con amplia experiencia en la administración pública y ha recibido reconocimientos a nombre de la Nación por logros durante su gestión en el sector público.²

Instituciones del Ministerio

- Dirección General de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral
- Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo.
- Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales.
- Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

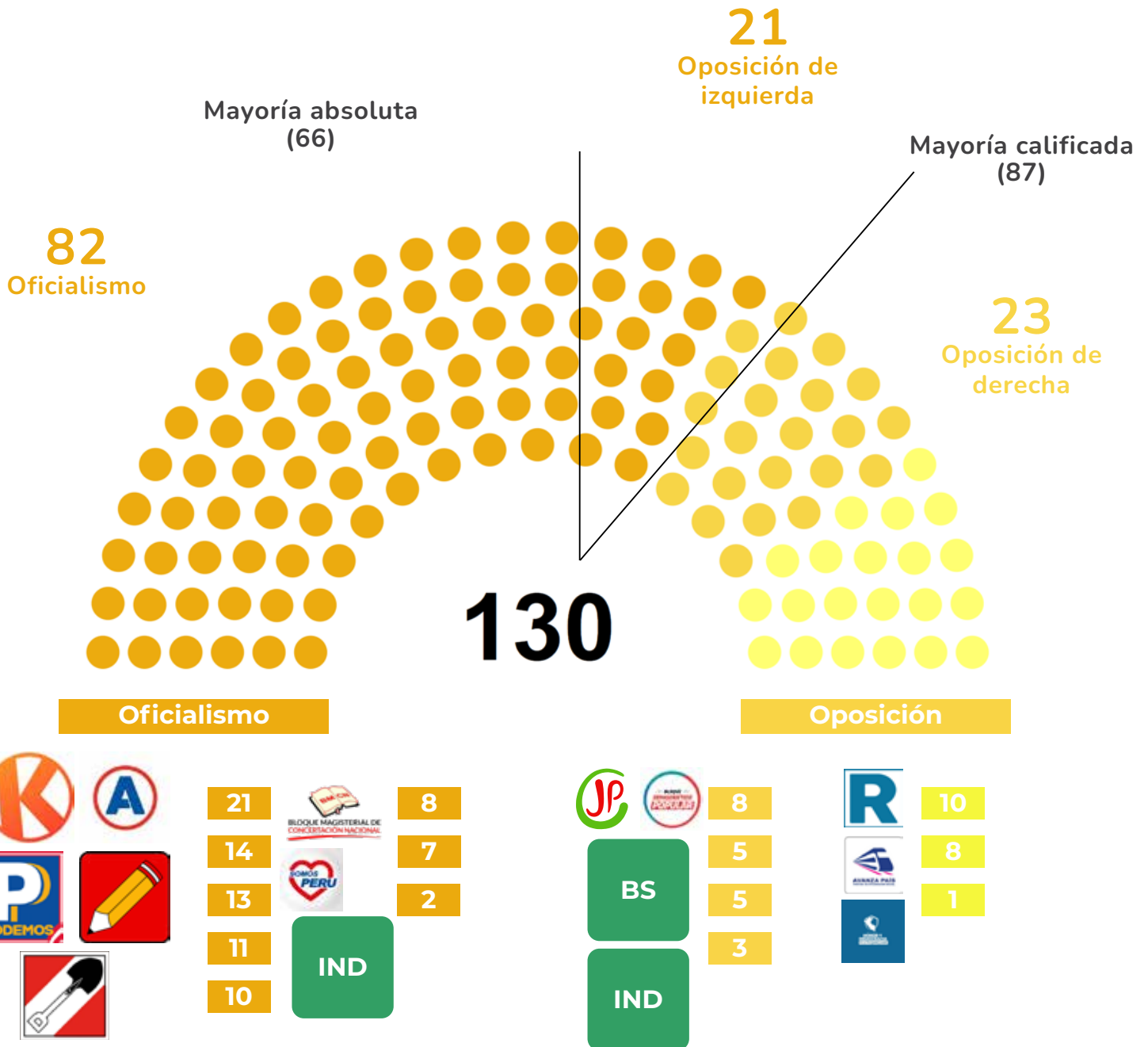


Ministro
Daniel Maurate



PERÚ - Composición del Congreso

Congreso de Perú



Perú tiene un Congreso unicameral, en el cual el oficialismo cuenta con el apoyo del 66.1% de los curules. A partir de 2026 se instaurará la bicameralidad. En apariencia el oficialismo cuenta con la mayoría; no obstante la realidad es que existe un pacto de no agresión por conveniencia tanto de Boluarte como de los parlamentarios.



PERÚ - **Proceso Legislativo**

01

Presentación de la Iniciativa en el Congreso

Son presentadas por: Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Ciudadanos, Instituciones Autónomas, Gobiernos locales y regionales, Colegios profesionales.

02

Estudio y discusión en comisiones

Tras el estudio en comisiones, se publica el dictamen de la iniciativa en el portal del Congreso durante siete días, posteriormente se agenda en una sesión del Pleno.

03

Débate y votación en el Pleno del Congreso

Tras la aprobación en el Pleno se genera la **autógrafa**, el texto normativo del dictamen aprobado en el pleno.

04

Remisión al Ejecutivo

La **autógrafa** se remite al presidente y este cuenta con 15 días útiles para su promulgación.

05

Publicación de la Ley

El presidente publica el decreto de Ley en “El Peruano”, se le otorga un número y entra en vigencia normalmente un día después de su publicación.



PERÚ - Entorno Laboral

Las riñas políticas persistentes, la pobreza con signos de incremento, el elevado déficit fiscal y el retroceso del PIB han pasado factura al Perú, cuya economía en un momento fue considerado internacionalmente como el milagro económico. **La crisis económica y política son los grandes enemigos que han frenado al país en los últimos ocho años³**. sumado a constantes reclamos por la creciente inseguridad ciudadana que vive el país. Este panorama ha impedido que Boluarte logre impulsar cambios significativos en el Perú.

Reformas Laborales Relevantes

Durante el Gobierno de Dina Boluarte

Licencia por Fallecimiento de un Familiar

Esta reforma contempla el **derecho a tomar 5 días libres por fallecimiento de familiares en empresas privadas** (antes solo estaba en empresas públicas) .

Certificado Único Laboral

Esta normativa **permite a todas las personas mayores de 18 años obtener gratuitamente y de forma virtual un documento que simplifica el proceso de búsqueda de empleo o contratación.**

Conciliaciones Laborales de Forma Virtual

Esta modificación de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Consumidor tiene como objetivo **mejorar y agilizar el servicio de conciliación administrativo laboral utilizando medios electrónicos y tecnologías de la información.**

Ley del Joven Empresario

Promueve la inserción laboral de jóvenes entre 18 y 29 años. Las empresas que contraten jóvenes pueden acceder a una reducción del 50% en el cálculo del impuesto a la renta sobre la remuneración básica en 2024 y 2025.

Incentivos a Empresas en Sectores Específicos

Esta reforma busca **promover la competitividad y el empleo en sectores** como textil, confecciones, agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. .



PERÚ - Entorno Laboral

Licencia por Fallecimiento de un Familiar

Ley 31602

Aprobada en Congreso:
22 septiembre 2022

Entrada en Vigor
25 diciembre 2023

En la ley se precisan los alcances del derecho a la **licencia con goce de sueldo por fallecimiento de familiares directos**.

1. La licencia por fallecimiento de familiares **aplica para el sector privado** (régimen general y especial).
2. Aplica para el fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador.
3. La licencia se otorga **con goce de sueldo**.
4. **La duración de la licencia es de 5 días calendario**. En caso de que un familiar fallezca en un lugar geográfico distinto al del centro de trabajo, **la licencia se extenderá por unos días adicionales para el desplazamiento del trabajador**.
5. Para el goce de la licencia, el trabajador deberá solicitar el otorgamiento de la licencia a través de una comunicación, indicando la fecha de inicio y duración.
6. Al finalizar la licencia, **el trabajador debe presentar la documentación que sustente (i) el vínculo con el familiar fallecido y (ii) que el fallecimiento se produjo en un lugar distinto al centro de trabajo, de ser el caso**.
7. El empleador está facultado para fiscalizar el adecuado uso de la licencia ⁹.



PERÚ - Entorno Laboral

Certificado Laboral Único

Ley 31760

Aprobada en Congreso:
4 mayo 2023

Entrada en Vigor
30 diciembre 2023

Este documento, cuya entrega será virtual y no tendrá costo, **concentra la información laboral, judicial, educativa y de identidad de los jóvenes mayores de 18 años.**



El Certificado Único Laboral es un documento electrónico que **contiene información necesaria para facilitar la contratación laboral de las personas de 18 años a más.**

Esta norma fue diseñada para **simplificar los trámites laborales y brindar un mecanismo eficiente para que trabajadores puedan acreditar su experiencia y competencias.**

El Certificado Único Laboral busca **facilitar la inserción laboral y la movilidad de empleo dentro del territorio nacional.** Además, pretende beneficiar a la población económicamente activa al permitirles consolidar en un único documento toda la información relevante para futuros empleadores.

Requisitos:

1. Tener 18 años o más.
2. Documento de identidad.
3. Poseer una cuenta en la sede digital del Servicio Nacional del Empleo.

Obligaciones:

1. **Usuario:** Resguardar la información de acceso a la cuenta de usuario.
2. **Empleador:** Mantener la confidencialidad de la información contenida en el CUL.



PERÚ - Entorno Laboral

Conciliaciones Laborales

Decreto N.º 011-2023-TR

**Entrada en vigor
2 diciembre 2023**

Este decreto **posibilita que las audiencias de conciliación podrán llevarse a cabo de manera virtual**, sin necesidad de acudir al Poder Judicial o la institución correspondiente.

Este decreto tiene por objeto modificar los artículos **70, 71, 73, 74, 75, 76, 77 y 78** del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

Cambios relevantes

- **La conciliación administrativa podrá llevarse a cabo de manera presencial o virtual.**
- Constituyen causales de suspensión de la audiencia virtual:
 - (I) Que la Autoridad Administrativa o alguna de las partes **no cuente con firma digital** para la suscripción del acta; o,
 - (II) Que durante la audiencia se produzca la **desconexión del servicio de internet**.
- Las personas designadas para representar a personas jurídicas durante la audiencia de conciliación ya no deben presentar el original del poder del otorgante, sino solo:
 - (I) Carta poder simple con facultades expresas para conciliar; y,
 - (II) Copia simple del poder del otorgante.
- Para formalizar el acta de conciliación, en caso de que esta haya sido virtual, será necesaria la **firma digital**.



Ley del Joven Empresario

Ley N° 31828

Aprobada y Publicada
12 julio 2023

Entrada en Vigor
1 enero 2024

Es una norma que ofrece un estímulo significativo a las empresas para promover la inclusión laboral de los jóvenes.

Bajo esta ley, las empresas que contraten a jóvenes podrán beneficiarse con algunos incentivos, entre ellos una **deducción adicional del 50% en la remuneración básica para el cálculo del Impuesto a la Renta** para los años 2024 y 2025.

Dirigido

A jóvenes entre 18 a 29 años que no hubieran estado registrados en una o más planillas dentro de los 12 meses previos al inicio de labores.²⁰

Constitución de la empresa

Constitución e inscripción simplificada de la empresa.²¹

Requisitos de la empresa

- Inscripción del nuevo trabajador en el registro, dentro de los plazos previstos.
- El número de trabajadores registrados en la planilla electrónica del empleador es mayor al empleo en el periodo base.²²

Deducción

Deducción adicional equivalente al 50% de la remuneración básica del nuevo trabajador que contrate a partir del 1 de enero de 2024 por el plazo mínimo de un mes para efectos de la determinación del impuesto a la renta de los periodos 2024 y 2025.
Devolución de impuesto general a las ventas para las operaciones de exportación de bienes y servicios.²³

Remuneración

El tope de la remuneración es de S/1700 soles (MX\$8,942). Tratándose de trabajadores cuya remuneración sea variable, se considera cumplido el requisito si el promedio mensual de las remuneraciones percibidas durante los meses de enero a diciembre de los ejercicios 2024 y 2025 no superan los S/1700 soles.²⁴

Contratación con el Estado

Bonificación del 5% en la propuesta técnica, en los procesos de contrataciones con el estado.²⁵

Financiamiento

Se autoriza una línea de financiamiento para emprendimientos liderados por jóvenes entre 18 y no mayor de 29 años, con tasas de interés preferencial.²⁶



PERÚ - Entorno Laboral

Incentivos en Sectores Específicos

Ley N° 31969

Aprobada y Publicada
30 diciembre 2023

Entrada en Vigor
1 enero 2024

Tiene la finalidad de **impulsar la competitividad y la generación de empleo** en los sectores textil, confecciones, agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

I) Aplicable para:

1. Contribuyentes del régimen MYPE tributario y Régimen General de renta que desarrollen actividades de la industria textil y confecciones de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas.
2. Contribuyentes comprendidos en la Ley del régimen laboral, agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, solo respecto de la deducción adicional por la contratación de trabajadores y de las contribuciones a ESSALUD. ²⁷

II) Reinversión de utilidades:

- Los contribuyentes del punto 1 que reinviertan sus utilidades luego del pago del impuesto a la renta ("IR"), tienen derecho a un crédito tributario del 20% de la reinversión del monto de las utilidades anuales, durante los ejercicios 2024 a 2028.
- Reinversión: es toda acción que hasta el ejercicio 2028 implique el empleo de parte de las utilidades anuales, luego del pago del IR, para la adquisición de activos destinados a las actividades señaladas en el punto 1, que signifiquen un incremento anual en la producción de al menos 5% respecto del año anterior.
- El crédito tributario se sustenta en: 1) El programa de reinversión, 2) Comprobantes de pago o declaraciones de importación para el consumo, 3) Asientos contables que reflejen las inversiones, e 4) Informes anuales de reinversión de utilidades.
- Los bienes que se adquieran al amparo de un programa de reinversión deben cumplir: 1) Su valor no puede exceder del valor de mercado; y 2) No deben ser transferidos antes de encontrarse totalmente depreciados. ²⁸



Incentivos en Sectores Específicos

Ley N° 31969

III) Régimen especial de depreciación de maquinaria

El equipo utilizado por las personas naturales y jurídicas que estén comprendidas en el punto 1, adquiridos en los ejercicios 2024 a 2028, afectados a la producción de rentas gravadas, se pueden depreciar aplicando sobre su valor el porcentaje anual de depreciación hasta un máximo de 33.3% para la maquinaria y equipo adquiridos en los ejercicios 2024 y 2025, y de 20.0% para aquellos adquiridos en los ejercicios 2026, 2027 y 2028, hasta su total depreciación.

IV) Deducción por la contratación de trabajadores del sector textil

El contribuyente del régimen General o MYPE que contrate uno o más trabajadores nuevos, para efectos de la determinación del IR de los ejercicios 2024 hasta el 2028, puede aplicar una deducción adicional equivalente al 70% y 50% para los ejercicios 2024 y 2025, respectivamente, y del 30% para los ejercicios 2026, 2027 y 2028, de la remuneración básica que pague al nuevo trabajador, independientemente de su jornada de trabajo y de su modalidad contractual, siempre que cumpla con los requisitos previstos en la norma²⁹.

V) Deducción en los sectores agrario, agroexportador y agroindustrial

Desde el ejercicio 2024 hasta el 2028, se aplica el beneficio de la deducción adicional por la contratación de trabajadores, a las personas naturales o jurídicas receptoras de rentas de tercera categoría, comprendidas en la Ley del régimen laboral agrario y de incentivo para el sector agrario y riego agroexportador y agroindustrial³⁰.

VI) Contribuciones de los sectores a ESSALUD

Desde enero de 2024 hasta diciembre de 2028, el aporte mensual al Seguro Social de Salud para los trabajadores comprendidos en el punto 2 a cargo de las empresas agrarias, se determina aplicando la tasa del 6% sobre los conceptos remunerativos efectivamente abonados en el mes³¹.

PERÚ - Subcontratación de personal



Régimen de Subcontratación de Personal

Ley N° 29245

Perú define y regula los procesos de subcontratación o tercerización en la Ley 29245 y posteriormente con el Decreto Supremo No° 001-2022 que prohíbe la tercerización del núcleo del negocio.

Art. 2

Definición

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. **En ningún caso se admite la sola provisión de personal.**

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Art. 3

Casos de Tercerización

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

Art. 5

Desnaturalización

Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y **que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal**, así como la cancelación de su registro, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.

Art. 5

Derecho a la Información

Al iniciar la ejecución del contrato, **la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar** por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente:

- 1. La identidad de la empresa principal**, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de esta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
- 2. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal**, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
- 3. El lugar** donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el numeral anterior.

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa, de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.



Régimen de Subcontratación de Personal

Ley N° 29245

Art. 7 Garantías de Derechos Laborales

Los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente:

1. Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad **tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado**. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.
2. Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, **tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente**; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.
3. La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, **no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical**, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.
4. Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el numeral 2 del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el numeral 3 del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.

Art. 9 Responsabilidad de la empresa principal

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.



Régimen de Subcontratación de Personal

Decreto Supremo N° 001-2022-TR

Si bien este decreto que **prohíbe la subcontratación de actividades que forman parte del núcleo del negocio fue promulgado**, ahora mismo **resulta inaplicable en tanto ha sido declarado, como barrera burocrática ilegal pues se dice que contradice lo que indica la Ley de tercerización laboral.**

Art. 1

Definición

Para los efectos de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Actividades especializadas u obras.- Son actividades especializadas aquellas actividades vinculadas a la actividad principal de la empresa principal, que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados. Se entiende por obra la ejecución de un encargo concreto vinculado a la actividad principal de la empresa principal, debidamente especificado en el contrato civil suscrito entre la empresa principal y la empresa tercerizadora.

Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio. (...)

Núcleo del negocio.- El núcleo del negocio forma parte de la actividad principal de la empresa pero, por sus particulares características, no corresponde a las actividades especializadas u obras que pueden ser objeto de tercerización con desplazamiento.

Para identificar el núcleo del negocio en el caso concreto, se debe observar, entre otros:

1. El objeto social de la empresa.
2. Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales.
3. El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades.
4. La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes.
5. La actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos.

Art. 2

Ámbito de la Tercerización

El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan actividades especializadas u obras, que forman parte de su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas.

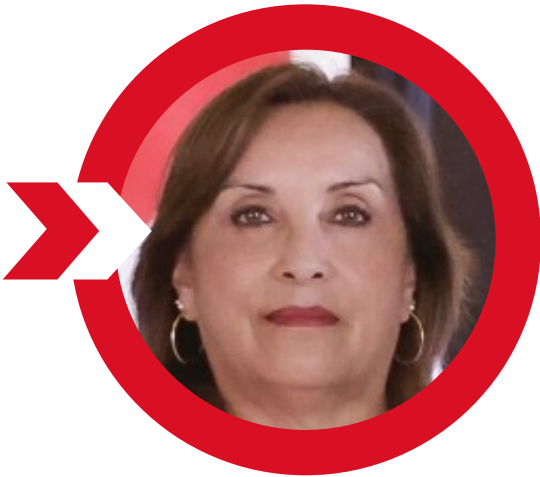
Los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3 de la Ley configuran supuestos de tercerización cuando se realizan de acuerdo con las definiciones de la Ley y del presente Reglamento.

Los mecanismos de vinculación empresarial como la tercerización sin desplazamiento continuo y las provisiones de bienes y servicios sin tercerización, se encuentran fuera del ámbito de la Ley.

No está permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio.



Balance General



El mandato de Boluarte **comenzó en medio de una profunda crisis política, con protestas y una fuerte polarización en el país.** Las manifestaciones sociales, muchas de ellas con demandas laborales, se intensificaron durante su gobierno,

exigiendo, entre otras cosas, mejores condiciones de trabajo y salarios dignos, particularmente en sectores rurales y marginados.

A pesar de algunos intentos de modernizar el sistema laboral, **no se han concretado reformas significativas durante su gobierno.** Las demandas por un código laboral más inclusivo y justo, que proteja mejor a los trabajadores, siguen siendo una cuestión clave que su gobierno no ha abordado completamente.



Balance General

Así mismo, se ha presentado un proyecto de ley que modifica el régimen de tercerización, el cual resalta lo siguiente:

- Prohíbe la tercerización de actividades nucleares, con la misma fórmula que el DS 001-2022
- Se considera desnaturalizada la tercerización cuando se realiza afectando el ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, o cuando las labores realizadas por el personal de la empresa principal coinciden con las labores realizadas por el personal de la empresa tercerizadora.
- Cuando un contrato de tercerización se extinga y se contrate otro nuevo dentro del plazo de un año, todo el personal que estuvo destacado tiene derecho a contratación preferente por parte de la empresa tercerizadora que participa en el nuevo contrato.
- Tanto la empresa principal como la empresa tercerizadora, deben garantizar el desempeño de actividades sindicales.
- Los contratos sujetos a modalidad de obra determinada o servicio específico, de los trabajadores de empresas que prestan servicios de tercerización, no pueden estar sustentados en la duración del contrato de tercerización. Las causas objetivas que los sustenten deben estar relacionadas con la naturaleza de las necesidades de la empresa tercerizadora y no las de la empresa principal.
- La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales; por las obligaciones de la seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado; así como frente a las multas de la inspección laboral.
- Dos meses antes del inicio o de la modificación de una tercerización de servicios, la empresa principal tiene la obligación de informar por escrito a sus propios trabajadores y a sus organizaciones sindicales, sobre los alcances de la tercerización o la modificación, y sostener un periodo de consultas durante un plazo mínimo de un mes. Asimismo, antes del inicio del destaque, la empresa principal debe informar a los trabajadores de la empresa tercerizadora:

O La identidad de las organizaciones sindicales de su ámbito o de las de ámbito superior a las que se encuentren afiliados sus trabajadores y sus organizaciones sindicales; así como la identidad de los dirigentes de dichas organizaciones.

O La identidad de todos los representantes de los trabajadores ante el Comité Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo o del supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Balance General

- Los trabajadores que prestan servicios de tercerización a una empresa principal tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas principales. Para efecto del cálculo de la participación de utilidades, la empresa principal deberá considerar a todos los trabajadores desplazados por la empresa de tercerización, siempre que cumpla con un tiempo mínimo de desplazamiento equivalente a doscientos cuarenta (240) horas o treinta (30) días calendario, consecutivos o no, en un semestre. La empresa de tercerización deberá informar a la empresa principal los días real y efectivamente trabajados por los trabajadores desplazados y el monto de sus remuneraciones dentro del mes siguiente al término del ejercicio, para los efectos del respectivo cálculo. El monto de la participación que corresponda a dichos trabajadores será entregado por la empresa principal a la empresa de tercerización, a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta. La empresa de tercerización integrará dicho monto a los que reciba de otras empresas principales a las que brinda servicios y a la participación generada por sus propias utilidades. El fondo de participación así constituido será distribuido entre sus trabajadores. La transferencia efectuada por la empresa principal constituye gasto deducible para esta y no es renta imponible para la empresa de tercerización.”





Bibliografía

Perú

1. **¿Quién es Dina Boluarte, la nueva presidenta de Perú?** <https://cnnespanol.cnn.com/2022/12/07/quien-dina-boluarte-nueva-presidenta-peru-orix>
2. Fernando Maurate <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/funcionarios/121771-daniel-ysau-maurate-romero>
3. **Crisis política y económica en Perú: los grandes enemigos que frenaron al país en los últimos ocho años y al 'milagro latinoamericano'** <https://www.infobae.com/peru/2024/04/28/crisis-politica-y-economica-los-grandes-enemigos-que-frenaron-al-peru-en-los-ultimos-ocho-anos-y-el-adios-al-milagro-latinoamericano/>
4. **Todo lo que debes saber sobre los cambios laborales en Perú este 2024. La República** <https://larepublica.pe/economia/2024/03/08/cambios-laborales-2024-en-peru-cuales-son-los-nuevos-cambios-que-regiran-reforma-laboral-empleabilidad-sunafil-atmp-264936>
5. Ibid
6. Ibid
7. Ibid
8. Ibid
9. **Reglamentan la licencia por fallecimiento de familiares, CUATRECASAS,** [https://www.cuatrecasas.com/es/latam/laboral/art/reglamentan-licencia-fallecimiento-familiares#:~:text=013-2023-TR%20que%20reglamenta,\(régimen%20general%20y%20especial\).](https://www.cuatrecasas.com/es/latam/laboral/art/reglamentan-licencia-fallecimiento-familiares#:~:text=013-2023-TR%20que%20reglamenta,(régimen%20general%20y%20especial).)
10. **Certificado Único Laboral: reglamentan la ley, pero no hay fecha para su implementación total, Infobae,** <https://www.infobae.com/peru/2024/01/02/certificado-unico-laboral-reglamentan-la-ley-pero-no-hay-fecha-para-su-implementacion-total/>
11. Ibid
12. **Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador** https://www.ey.com/es_pe/tax/tax-alert/ley-inspeccion-trabajo-defensa-trabajador
13. Ibid
14. Ibid
15. Ibid
16. Ibid
17. Ibid
18. Ibid
19. Ibid
20. **Ley N° 31828, Ley del Joven Empresario, Gálvez y Dolorier, Abogados.** <https://gydabogados.com/se-promulga-la-ley-n-31828-ley-del-joven-empresario/>
21. Ibid
22. Ibid
23. Ibid
24. Ibid
25. Ibid
26. Ibid
27. **Se aprueba la ley que impulsa la competitividad, el empleo y reactivación económica en los sectores textil, confecciones, agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.** <https://www.echecopar.com.pe/publicaciones-se-aprueba-la-ley-que-impulsa-la-competitividad-el-empleo-y-reactivacion-economica-en-los-sectores-textil-confecciones-agrario-y-riego-agroexportador-y-agroindustrial.html>
28. Ibid
29. Ibid
30. Ibid
31. Ibid
32. <https://www.echecopar.com.pe/publicaciones-reglamento-de-la-licencia-laboral-por-fallecimiento-de-familiares.html#:~:text=El%2024%20de%20diciembre%20de,p0r%20fallecimiento%20de%20familiares%20directos.>
33. **Proyecto de Ley régimes de tercerización** <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjEwNjM2/pdf>



URUGUAY





URUGUAY - Ficha País

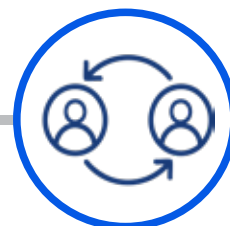
Indicadores Laborales



3.4
Población
millones (2023)



9.5 %
Tasa de desempleo
(2023)



26.4 %
Comercio informal
% empleo total (2023)



0.1 %
**Tasa de pobreza
laboral**
(2023)



36.4 %
**Mujeres en puestos
directivos**
(2023)



55.4 %
Mercado Laboral
(% del PIB)
(2021)

*Porcentaje de empleados que viven con menos de US\$2.15 al día



URUGUAY - Poder Ejecutivo



Presidente

Luis Lacalle
(2020 - 2025)

Luis Lacalle Pou pertenece al partido de centro derecha, Partido Nacional y se encuentra en su último año de gobierno y no tiene posibilidad de reelección inmediata. Cuenta con una aprobación del 47% (Mitofsky, julio).

Uruguay se encuentra en pleno proceso electoral y en octubre de 2024 el país definirá a su próximo presidente y la renovación del Congreso.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



Ministro

Mario Arizti

Arizti se ha desempeñado como Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social y como subsecretario de Trabajo y Seguridad Social. Representante gubernamental ante el Consejo de Administración de la OIT. Defendió la reforma de seguridad social impulsada por el gobierno ante la OIT.1.

Instituciones de la Secretaría

- Dirección Nacional del Trabajo.
- Dirección Nacional de Empleo.
- Dirección Nacional de Coordinación en el Interior.
- Dirección Nacional de Seguridad Social
- Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.



URUGUAY - Composición del congreso

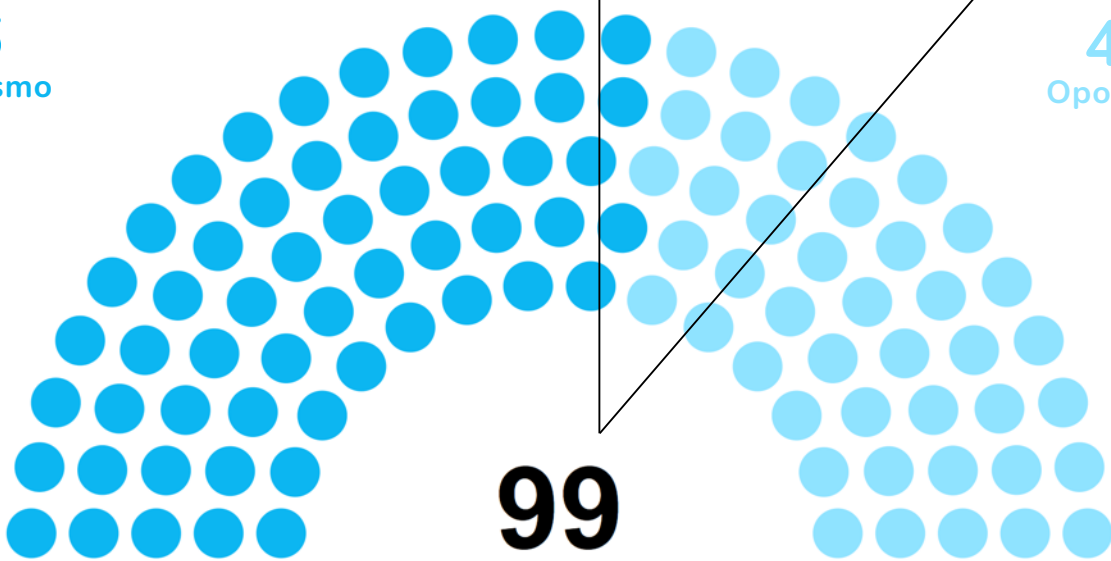
Cámara de Representantes

Mayoría absoluta
(50)

Mayoría calificada
(86)

56
Oficialismo

43
Oposición



Oficialismo

Oposición

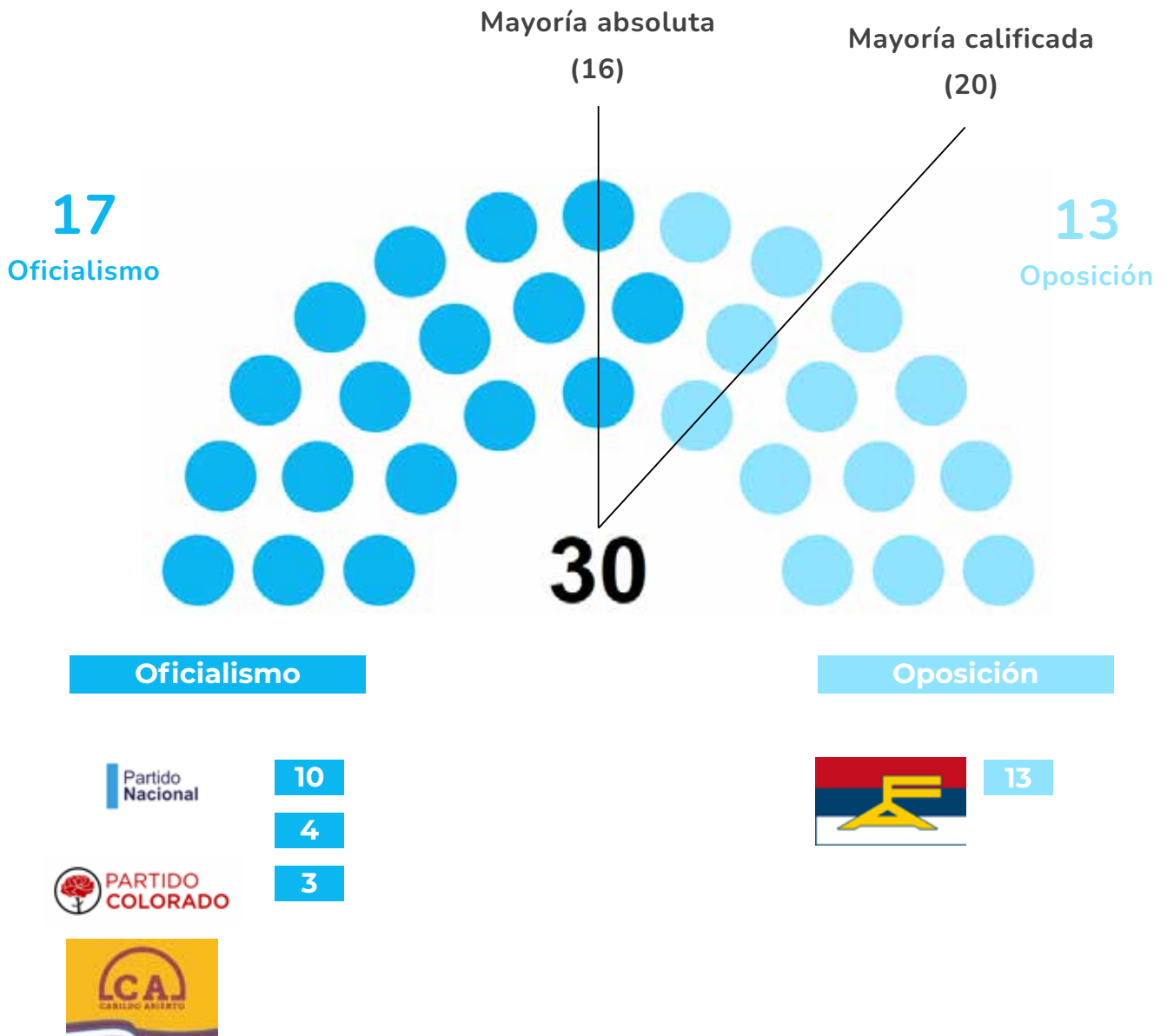


Uruguay actualmente tiene una Cámara de Representantes dividida en 7 partidos políticos, donde el oficialismo cuenta con el 56.6% de escaños. El oficialismo cuenta con mayoría absoluta pero no calificada en la Cámara de Representantes.



URUGUAY - Composición del congreso

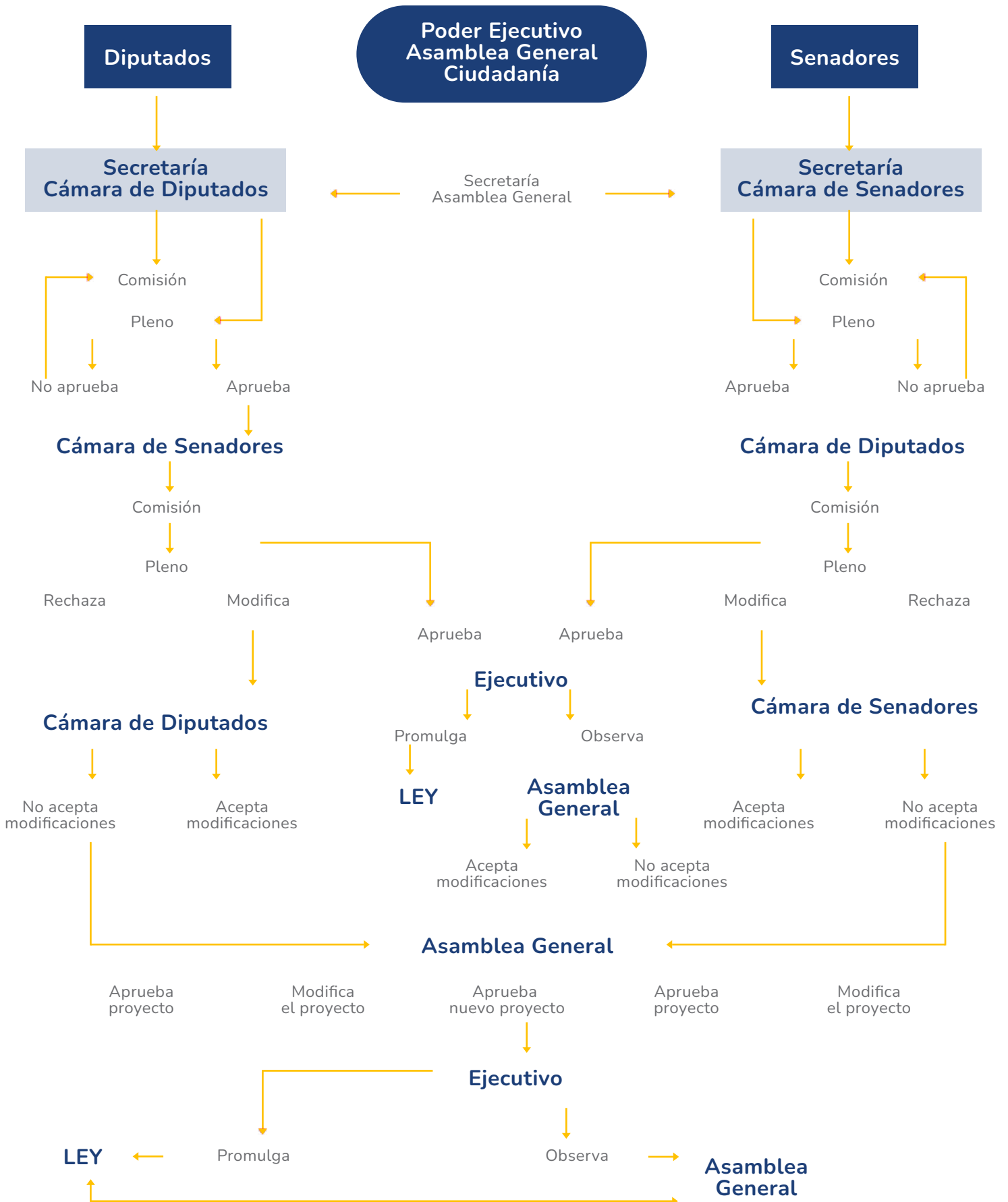
Cámara de Senadores



Uruguay actualmente tiene una Cámara de Senadores dividida en 4 partidos políticos, donde el oficialismo cuenta con el 56.7% de escaños. El oficialismo cuenta con mayoría absoluta pero no calificada en el Senado.



URUGUAY - Proceso Legislativo





URUGUAY - Entorno Laboral

A poco más de cuatro años de gobierno y a meses de terminar su mandato presidencial, **Luis Lacalle Pou** ha logrado la aprobación de diversas modificaciones en materia laboral.

Reformas Laborales Relevantes

Durante el Gobierno de Luis Lacalle

Ley de Urgente Consideración

Esta reforma es **la insignia de la administración de Lacalle Pou**. Este paquete legislativo consta de 475 artículos modificados. En materia laboral, contempla apoyos para pequeñas y medianas empresas ².

Ley de Promoción del Empleo

Esta reforma busca **fomentar la contratación de determinados sectores que presentan mayores dificultades** relativas en el acceso al mercado de trabajo ³.

Ley de Teletrabajo

Brinda un **marco normativo para la regulación del teletrabajo**, contribuyendo a la seguridad jurídica tanto de empleadores como de trabajadores ⁴.

Modificación en el Sistema de Negociación Colectiva

La reforma **introduce importantes cambios en la Ley de Negociación Colectiva para el sector privado**, recogiendo algunas de las observaciones efectuadas en marzo de 2010 por la Organización Internacional del Trabajo ⁵.

Reforma de la Seguridad Social

Esta reforma modifica el modelo de seguridad social, **crea un sistema previsional común** y determina el procedimiento de convergencia de los regímenes actuales ⁶.



URUGUAY - Entorno Laboral

Ley de Urgente Consideración (LUC)

Ley 19,889

Aprobada en Congreso:
8 julio 2020

Publicada
14 julio 2020

Las modificaciones realizadas en la Ley de Urgente Consideración en materia de promoción de micros y pequeñas empresas contemplan modificaciones en el pago mensual de contribuciones a las pequeñas y medianas empresas ⁷.

Se faculta al Poder Ejecutivo a adecuar el pago mensual de las pequeñas empresas.

La pequeñas empresas que comiencen actividades a partir del 1/01/2021, gozarán de un régimen de pago gradual del IVA mínimo, comenzando en 25% los primeros 12 meses, 50% en los 12 meses posteriores y se alcanza el 100% luego de los 24 meses de actividad ⁸.

La Ley de Urgente Consideración contempla modificaciones en cuanto a los aportes jubilatorios patronales de las pequeñas empresas.

Se exonera de aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social: 75% en los primeros 12 meses, 50% en los 12 meses siguientes y el 25% entre los 24 y 36 meses de inicio de actividad.

Se deroga la Ley N° 18.568 a partir del 1/01/2022, en la cual se establecía, para las pequeñas empresas, un régimen de pago gradual similar al que se incorpora con la LUC ⁹.

Adicionalmente la LUC establece la libertad de trabajo y derecho de la dirección de la empresa.

El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente ¹⁰.



URUGUAY - Entorno Laboral

Ley de Promoción del Empleo

Ley 19,973

Aprobada en Congreso:
13 agosto 2021

Publicada
20 agosto 2021

Esta ley busca fomentar la contratación de determinados sectores que presentan mayores dificultades relativas en el acceso al mercado de trabajo¹¹. Los sectores definidos son los siguientes:



Personas entre los
15 y 29 años de edad



Personas mayores
de 45 años de edad



Personas con
discapacidad

Beneficiarios

Los empleadores, cualquiera sea su naturaleza jurídica, podrán acceder al beneficio siempre que:

Se encuentren en situación regular de pago.

No hayan efectuado despidos, ni envíos al Seguro por Desempleo en la misma categoría, en los 90 días previos y posteriores a la contratación del nuevo trabajador.

No estén registrados ante el Banco de Previsión Social como "Usuario de servicio".

No sean empresas suministradoras de personal.

No sean beneficiarios de otros incentivos tributarios o subsidios vinculados a los nuevos trabajadores¹³.

Condiciones

Cantidad de trabajadores a emplear

El porcentaje máximo de contratados no podrá exceder el 20 % de la plantilla permanente de la Empresa¹⁴.

Plazo de contratación

El plazo mínimo de contratación será de seis meses, con el respectivo período de prueba que variará en función del primero¹⁵.



URUGUAY - Entorno Laboral

Ley de Promoción del Empleo

Ley 19,973

Subsidio temporal para la contratación de jóvenes desempleados (15 a 19 años)

Cuando se trate de contrataciones de **mujeres jóvenes o jóvenes con personas mayores con discapacidad o menores a su cargo**, el subsidio será equivalente al **40%** de las retribuciones mensuales del trabajador. El monto máximo de subsidio será de **\$9,000 mensuales** (MX\$4,480), en caso de jornada laboral completa. Si la jornada laboral es inferior a la carga horaria máxima según corresponda al sector de actividad, el subsidio máximo será de **\$4.500** (MX\$2,240). Este monto será actualizado al 1° de enero de cada año por el índice Medio de Salarios¹⁶.

En todos los demás casos, el **subsidio será equivalente al 30%** de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada. El monto máximo de subsidio será de **\$7,000 mensuales** (MX\$3,484), en caso de jornada laboral completa. Si la jornada laboral es inferior a la carga horaria máxima según corresponda al sector de actividad, el **subsidio máximo será de \$3,500** (MX\$1,742). Este monto será actualizado al 1o de enero de cada año por el índice Medio de Salarios¹⁷.

Trabajo protegido

Requiere acompañamiento social del beneficiario que comporte la supervisión educativa de tareas y capacitación al beneficiario. Los beneficiarios son **jóvenes de hasta 29 años en situación de desempleo** y que pertenezcan a hogares cuyos ingresos se sitúen por debajo de la línea de pobreza. El plazo máximo de contratación será de 12 meses (con un mínimo de 6)¹⁷.

El subsidio consta de:

- **40% de la retribución mensual gravada por el CESS***, para el caso de contrataciones de jóvenes varones y al 60% de la retribución en igual concepto, para el caso de contrataciones de jóvenes mujeres.
- El monto **máximo de subsidio será de 80% de dos salarios mínimos nacionales**. Actualmente un salario mínimo en Uruguay es de \$22,268 (MX\$11,084).

Prácticas formativas

Remuneradas: Las empresas que contraten a un joven en la modalidad de prácticas formativas podrán recibir un subsidio de hasta el 50% de la retribución calculada sobre el 75% del salario mínimo de la categoría respectiva en el Grupo de actividad que corresponda en proporción a las horas de trabajo estipuladas.

No remuneradas: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar excepcionalmente prácticas formativas no remuneradas en empresas privadas y personas públicas no estatales, las cuales no podrán exceder de un máximo de 120 horas, ni representar más del 50% en la carga horaria total del curso o carrera¹⁸.

*CESS: Comité Estatal de Seguridad y Salud.



URUGUAY - Entorno Laboral

Ley de Promoción del Empleo

Ley 19,973

Contratos de Primera Experiencia Laboral

- Enfocado a jóvenes de entre 15 y 24 años sin experiencia previa.
- El subsidio para otorgar a la empresa será de \$6,000 (MX\$2,986) cuando se contrate a un hombre y \$7,500 (MX\$3,733), cuando sea mujer.
- El plazo máximo es de 12 meses, luego continuará únicamente la exoneración de aportes patronales (hasta los 25 años)¹⁹.

Prácticas Laborales para Egresados

- Dirigido a personas de entre 15 y 29 años con formación previa.
- Es un requisito que se trate del primer empleo vinculado con la titulación que posean.
- El subsidio será del 15% de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada para las CESS.
- El monto máximo del subsidio será del 15% calculado sobre la base de 2 salarios mínimos.
- Plazo máximo de 12 meses²⁰.

Trabajo Protegido para Trabajadores mayores de 45 años

- Comprende a nuevos trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo, pertenecientes a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza.
- El subsidio será de un 40% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío, para el caso de contrataciones de hombres y al 60% de las retribuciones en igual concepto, para el caso de contrataciones de mujeres.
- El monto máximo de subsidio será de 80% de 2 salarios mínimos²¹.

Promoción para Personas con Discapacidad

- Se faculta al Ministerio de Trabajo a otorgar un subsidio temporal a quienes contraten como nuevos trabajadores a personas con discapacidad que se encuentren en situación de desempleo continuo superior a 12 meses o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación.
- El monto del subsidio será de \$7,000 (MX\$3,484) cuando la contratación sea de un hombre y \$8,000 (MX\$3,982), para mujeres. Si tuviera personas a su cargo ascenderá a \$9,000 (MX\$4,480)²².



URUGUAY - Entorno Laboral

Ley de Teletrabajo

Ley 19,978

Aprobada en Congreso:
20 agosto 2021

Publicada
30 agosto 2021

La norma establece que se entiende por teletrabajo a la prestación de trabajo de forma total o parcial fuera del espacio físico proporcionado por el empleador, utilizando para poder realizarlo principalmente las tecnologías de la información y de la comunicación ya sea en forma interactiva o no (online – offline)²³.

Esta normativa es de aplicación a las relaciones laborales en régimen de dependencia en el ámbito privado o de empresas públicas no estatales.

No es aplicable a trabajadores del sector público ni a aquellos trabajadores que se encuentran en relaciones laborales fuera de la relación de dependencia (ejemplo prestadores de servicios personales o profesionales en calidad de trabajo independiente)²⁴.

Principios rectores

La ley establece ciertos principios en los cuales se basa esta modalidad de trabajo, los más relevantes son:

Principio de Voluntariedad

Optar por trabajar bajo esta modalidad es voluntario para lo cual deberá obtenerse el consentimiento del trabajador por escrito²⁵.

Principio de Igualdad

Los trabajadores que se encuentren en modalidad de teletrabajo, gozarán de los mismos derechos y condiciones de trabajo que aquellos que estén en modalidad presencial²⁶.

Principio de Fomento al empleo

Se reconoce al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares y personas con discapacidad²⁷.

Sobre la relación laboral

01

De optar por teletrabajo, las partes deberán pactarlo al inicio de la relación laboral y plasmarlo por escrito²⁸.

02

Se debe determinar el lugar en donde se prestarán las tareas que podrá ser el domicilio del teletrabajador u otro²⁹.

03

Los cambios de modalidad de trabajo, deberán ser de común acuerdo entre las partes y constar por escrito³⁰.



URUGUAY - Entorno Laboral

Jornada Laboral

- El tele trabajador podrá **distribuir libremente su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades**, pero el tiempo efectivamente trabajado no podrá superar el máximo legal aplicable a cada sector de actividad.
- Las **horas de trabajo diario que superen la jornada legal o contractual no se considerarán extraordinarios y por tanto no dará lugar a pago de horas extras**, sino que podrán compensarse. Sin embargo, las horas que superen el máximo de horas semanales se abonarán con un 100% del valor hora de los días hábiles.
- Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada laboral y la siguiente.
- A su vez se prevé el derecho de los trabajadores a no ser contactados por su empleador en horarios por fuera de la jornada de trabajo³¹.

Equipamiento

- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo.
- Dicho acuerdo deberá quedar plasmado por escrito en el contrato de trabajo. En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos e insumos para el teletrabajo.
- Dichos insumos y equipos no serán considerados parte del salario ni materia gravada para la seguridad social³².

Seguridad laboral

- El teletrabajo no eximirá al empleador de asegurar las condiciones de salud y seguridad ocupacional. Vía reglamentaria el Ministerio de Trabajo determinará las condiciones de trabajo aplicables al teletrabajo³³.



URUGUAY - Entorno Laboral

Ley de Negociación Colectiva (LNC)

Ley N° 20,145

Aprobada y Publicada
10 mayo 2023

Publicada
25 mayo 2023

La LNC establece reglas para la **fijación de salarios mínimos generales** y por categoría, además dispone la **articulación de la negociación colectiva**. En lo sustancial, la norma aprobada **establece cinco cambios a la Ley de Negociación Colectiva**, algunos de ellos con un enorme peso y significado para las relaciones laborales colectivas³⁴.



Intercambio de información durante el proceso de negociación colectiva.

Establece que durante la negociación colectiva, es **obligatorio mantener la confidencialidad de la información intercambiada**. Además, se exige que las organizaciones participantes cuenten con personería jurídica para garantizar la responsabilidad en caso de incumplimiento de esta obligación.³⁵



Derogación de una de las competencias del Consejo Superior Tripartito.

El Consejo Superior Tripartito está integrado por seis delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores. La reforma **deroga su competencia para fijar el nivel en el cual las partes negociarían**.³⁶



Se elimina la obligación de negociar con el sindicato de nivel superior en ausencia de sindicato de empresa.

La nueva norma permite que los trabajadores, incluso sin sindicato, puedan negociar directamente con su empleador en la empresa, sin intervención de sindicatos de rama. Si no hay representación sindical en la empresa, los trabajadores pueden designar representantes para negociar un convenio colectivo.³⁷



Vigencia del convenio colectivo. Derogación de la "Ultraactividad".

Se elimina la "Ultraactividad" de los convenios colectivos, por lo que la duración de los futuros convenios queda en manos de las partes.³⁸



Obligatoriedad de la publicidad del Convenio.

El registro y publicación de convenios colectivos y resoluciones de los Consejos de Salarios no requieren autorización ni homologación del Poder Ejecutivo. Esto confirma que un convenio puede tener vigencia a nivel nacional sin la necesidad de ser homologado por el Ministerio de Trabajo.³⁹



URUGUAY - Entorno Laboral

Reforma al Sistema Pensional

Ley 20,130

Aprobada en Congreso:
2 mayo 2023

Publicada:
10 mayo 2023

Desde el 1° de diciembre de 2023 comenzó a funcionar de manera completa el **Sistema Previsional Común**, creado por la Ley 20,130. Su principal objetivo es **unificar todos los sistemas de Seguridad Social**, para que los trabajadores aporten en semejantes condiciones y tengan derecho a similares prestaciones.⁴⁰

Sistema Previsional Común

El esquema establecido en la Ley 20,130, de Reforma de la Seguridad Social, mantiene la característica de ser un sistema mixto de solidaridad intergeneracional y ahorro individual.⁴¹

En el **nuevo Sistema Previsional Común** están incluidos:

Quienes ingresen al mercado de **trabajo formal por primera vez** a partir del 1/12/2023.

Quienes se **encuentren trabajando antes del 01/12/2023 e inicien una nueva actividad** amparada por otra entidad de Seguridad Social a partir del 01/12/23, en relación a esa nueva actividad.

Quienes **alcancen los requisitos necesarios para acceder a la jubilación** a partir del 1/1/2043.

Régimen Jubilatorio Anterior: Quedan comprendidos los trabajadores que alcancen los requisitos necesarios para acceder a la jubilación hasta del 31/12/2032, salvo para jubilación por incapacidad total.

Convergencia de regímenes: Quedan comprendidos quienes cumplan con los requisitos para jubilarse entre el 1/1/2033 y el 31/12/2042.



URUGUAY - Entorno Laboral

Principales Modificaciones

- **Aumenta la edad mínima necesaria para acceder a la jubilación normal: 65 años, aunque existen excepciones que permiten acceder antes de esa edad.** Las personas ya jubiladas, retiradas y pensionistas de todas las entidades previsionales no sufrirán cambios de ningún tipo en sus prestaciones.
- **Se modifica el cálculo del sueldo básico jubilatorio para el tramo de solidaridad: se tomarán en cuenta los mejores 20 años de aportes.** La forma de cálculo para el tramo de ahorro individual no se modifica, al igual que hasta ahora se calculará teniendo en cuenta: el saldo que haya acumulado en su cuenta de ahorro individual, la tabla de expectativa de vida, la probabilidad de generar pensiones de sobrevivencia, la tasa de interés y el tope de márgenes de utilidad de la aseguradora que correspondan. La jubilación por Administradora de fondos de ahorro no tiene tope y el monto que se cobra mes a mes es vitalicio.
- **Se modifica la distribución de aportes para los trabajadores** que ingresen al mercado de trabajo en una actividad amparada por alguna de las entidades de Seguridad Social a partir del 1/12/2023.
- **Se crea el Subfondo de Crecimiento.** Los aportes destinados al Fondo de Ahorro Previsional se verterán exclusivamente en el Subfondo de Crecimiento hasta que el afiliado cumpla 41 años de edad, momento a partir del cual el saldo acumulado en su cuenta de ahorro individual será transferido al Subfondo de Acumulación.
- **Se crea el Suplemento solidario** y se establece un nuevo régimen de Ahorro voluntario y complementario.
- **Se crea la Agencia Reguladora de Seguridad Social (ARSS).**
- **Se posibilita continuar en actividad luego de jubilarse,** cumpliendo ciertas condiciones previstas en la ley.
- **Se habilita el acceso anticipado a parte o la totalidad del saldo ahorrado,** cumpliendo ciertas condiciones previstas en la ley.⁴²



Régimen de Subcontratación de Personal

El marco normativo de la tercerización laboral en Uruguay se encuentra dado por las Leyes 18,099 (Actividad privada. Seguridad Social. Seguros por accidentes de trabajo y responsabilidad solidaria. y 18,251 (Tercerizaciones laborales. Responsabilidad Solidaria). Estas, definen los diferentes tipos de tercerización, de responsabilidad, su alcance y límites.

En Uruguay la intermediación supone la creación de una relación jurídica triangular: **una empresa intermediaria que contrate trabajadores para que preste servicios a un tercero.**

Ley 18,251 Art. 1

Sujetos de la Subcontratación

Subcontratista. Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, **se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica**, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.

Intermediario. Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.

Empresa suministradora de mano de obra. Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

URUGUAY - Subcontratación de personal



Ley 18,251 Art. 4

Derechos del Patrono o Empresario

Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a:

1. **Ser informado sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.**
2. A esos efectos, queda facultado a exigir a la empresa contratada la exhibición de los siguientes documentos:
3. Declaración nominada de historia laboral y recibo de pago de cotizaciones al organismo previsional.
- 4.
5. Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda.
6. Constancia del Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
7. Planilla de control de trabajo, recibos de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable. Asimismo, podrá requerir los datos personales de los trabajadores comprendidos en la prestación del servicio a efectos de realizar los controles que estime pertinentes.

Ley 18,251 Art. 6

Responsabilidad del patrono

Quando el patrono o la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informado establecido en el artículo 4° de la presente ley, responderá subsidiariamente de las obligaciones referidas. Cuando no ejerza dicha facultad **será solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones.**

Ley 18,099 Art. 1

Obligaciones del Patrono o Empresario

Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperaciones que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

Ley 18,099 Art. 1

Derechos

Todo trabajador contratado mediante alguna de las modalidades previstas por esta norma **será informado previamente por escrito sobre sus condiciones de empleo, su salario y, en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios.**

Ley 18,099 Art. 4

Derechos

Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal **no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos** por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.



Balance General



Luis Lacalle Pou logró anotar varias reformas que impactan al sistema laboral y pensionario.

En pleno proceso electoral, llama la atención que el debate de la reducción a la jornada laboral ha revivido luego de que la **central**

sindical PIT-CNT ha presentado un proyecto de ley que busca establecer un máximo de 40 horas laborales sin reducción salarial en el país.

En las **elecciones de octubre** la población tendrá que decidir **si respalda o no el plebiscito sobre seguridad social, que busca establecer en 60 años la edad mínima de retiro**, equiparar la jubilación mínima al salario mínimo y eliminar las administradoras de fondos previsionales (AFAP), que gestionan los fondos de pensión.

El plebiscito fue impulsado por la **central sindical PIT-CNT y surgió como respuesta a la reforma previsional del gobierno**, que además de aumentar la edad de retiro de 60 a 65 años extendió los fondos de pensión a todos los nuevos trabajadores que ingresan al mercado laboral.



URUGUAY

Bibliografía

Uruguay

1. Mario Arizti <https://lacallepou.uy/novedades/mario-arizti/>
2. El Congreso uruguayo aprobó la Ley de Urgente Consideración, clave para el gobierno de Lacalle Pou, Infobae. <https://www.infobae.com/america/america-latina/2020/07/08/el-congreso-uruguayo-aprobo-la-ley-de-urgente-consideracion-clave-para-el-gobierno-de-lacalle-pou/>
3. Promoción al Empleo Ley 19.973, <https://www.rsm.global/uruguay/es/news/promocion-al-empleo-ley-19973>
4. Análisis de la Ley de Teletrabajo. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/tax/articles/ley-de-teletrabajo.html>
5. Negociación colectiva. Revisión del sistema y sus recientes modificaciones. Castellán <https://www.castellan.com.uy/es/novedades/negociacion-colectiva-revision-del-sistema-y-sus-recientes-modificaciones/>
6. Ley 20,130 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/20130-2023>
7. Promulgación de la Ley de Urgente Consideración N° 19.889, Deloitte. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/tax/articles/promulgacion-de-la-luc.html>
8. Ibid
9. Ibid
10. Ibid
11. Promoción al Empleo Ley 19.973 <https://www.rsm.global/uruguay/es/news/promocion-al-empleo-ley-19973>
12. Ibid
13. Ibid
14. Ibid
15. Ibid
16. Ibid
17. Ibid
18. Ibid
19. Ibid
20. Ibid
21. Ibid
22. Ibid
23. Análisis de la Ley de Teletrabajo. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/tax/articles/ley-de-teletrabajo.html>
24. Ibid
25. Ibid
26. Ibid
27. Ibid
28. Ibid
29. Ibid
30. Ibid
31. Ibid
32. Ibid
33. Ibid
34. Negociación colectiva. Revisión del sistema y sus recientes modificaciones. Castellán <https://www.castellan.com.uy/es/novedades/negociacion-colectiva-revision-del-sistema-y-sus-recientes-modificaciones/>
35. Ibid
36. Ibid
37. Ibid
38. Ibid
39. Ibid
40. Reforma del Sistema Previsional, República AFAP. <https://www.rafap.com.uy/mvdcms/Institucional/Reforma-del-Sistema-Previsional-uc3512#:~:text=La%20Ley%20N%20.130%20da%20origen%20al%20nuevo%20Sistema,del%201%2F12%2F2023.>
41. Comienza a regir este martes 1.º el nuevo sistema previsional común, Presidencia Uruguay. <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/comienza-regir-martes-1-nuevo-sistema-previsional-comun>
42. Ibid

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL - **LATAM**

País	ESTATUS DE SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL	PARTICULARIDADES DE LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL	RESPONSABILIDAD SOLIDARIA
Argentina	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa contratante es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
Brasil	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa contratante es subsidiariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
Chile	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales.
Colombia	Sí permite la subcontratación de personal pero a través de la figura de contratista independiente.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	El beneficiario del trabajo será solidariamente responsable con el contratista, excepto cuando sean labores distintas del giro de la empresa contratante.
Ecuador	No permite la subcontratación de personal.	Permite celebrar contratos de actividades complementarias (Vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza).	La empresa que contrate trabajadores de actividades complementarias será responsable solidario.
México	No permite la subcontratación de personal.	Se permite la subcontratación de servicios especializados que no formen parte de la actividad principal.	La empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales.
Perú	Sí permite la subcontratación de personal.	Prohíbe la tercerización del núcleo del negocio (Esto podría cambiar si se deroga el decreto 001-2022 TR).	La empresa contratante es solidariamente responsable.
Uruguay	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa contratista es solidariamente responsable de los trabajadores subcontratados.

* En Ecuador y México se prohíbe la subcontratación de personal, siendo en Ecuador permitida solo en actividades complementarias. En el caso de México solo esta permitida la subcontratación de Servicios Especializados, en actividades complementarias al objeto social de la empresa.

** En Brasil, es subsidiariamente responsable.

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL - **LATAM**

Reformas aprobadas en América Latina en los últimos años

Reforma	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Ecuador	México	Perú	Uruguay
Reducción jornada laboral			✓	✓				
Aumento al salario mínimo			✓			✓		
Teletrabajo			✓			✓		
Reforma de pensiones				✓		✓		✓
Derechos en materia laboral			✓		✓	✓	✓	✓
Flexibilización laboral y creación de empleos	✓						✓	✓
Incentivos y apoyos para empresas	✓		✓		✓		✓	✓
Subcontratación de personal					✓*	✓	✓	✓
Trabajadores de aplicación			✓					

* En Ecuador, la subcontratación de personal fue prohibida en 2008.

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL - **LATAM**

Reformas en discusión en América Latina

Reforma	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Ecuador	México	Perú	Uruguay
Reducción jornada laboral						✓		
Aumento al salario mínimo						✓		
Teletrabajo				✓				
Reforma de pensiones			✓					
Derechos en materia laboral				✓		✓		
Flexibilización laboral y creación de empleos				✓				
Subcontratación de personal				✓				
Trabajadores de aplicación	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

En materia del trabajo en aplicaciones digitales, se puede apreciar que existe una evidente tendencia a regular el tema en la región. 7 de los 8 países analizados cuentan con diálogos o iniciativas impulsadas por el Ejecutivo o por la Asamblea nacional. Se espera que en los próximos años haya avances significativos en el tema.



Adecco

Análisis del entorno laboral
en países de América Lati-



<https://institutoadecco.com.mx/public-affairs/>