



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 overlaid with a semi-transparent red filter. The map shows the outlines of the continent, major rivers, and a grid of land parcels. On the right side of the map, a list of South American countries is printed in white, bold, uppercase letters. The countries listed are Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, and Uruguay.

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.



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)

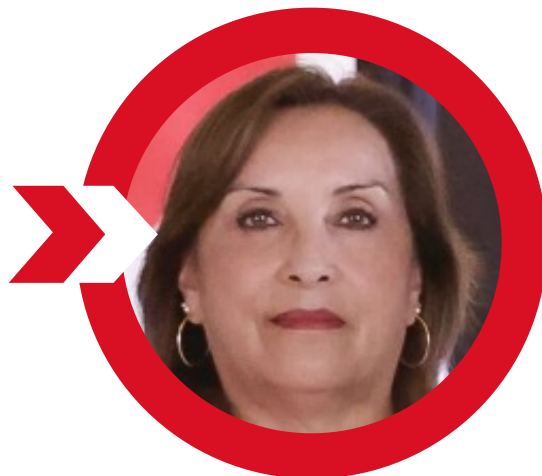
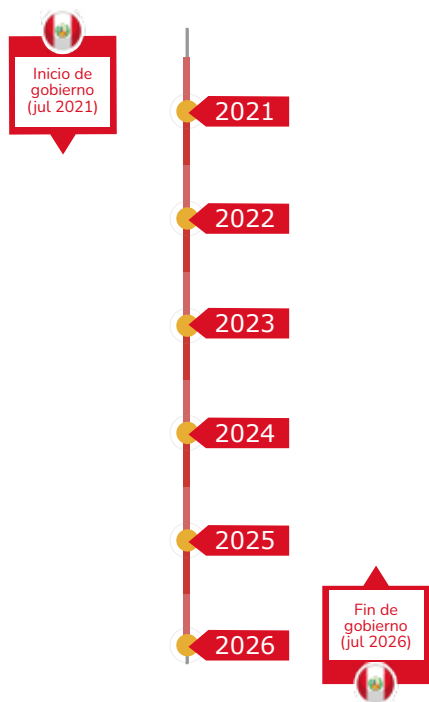


40.9 %
Mercado Laboral
(% del PIB)
(2021)

*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

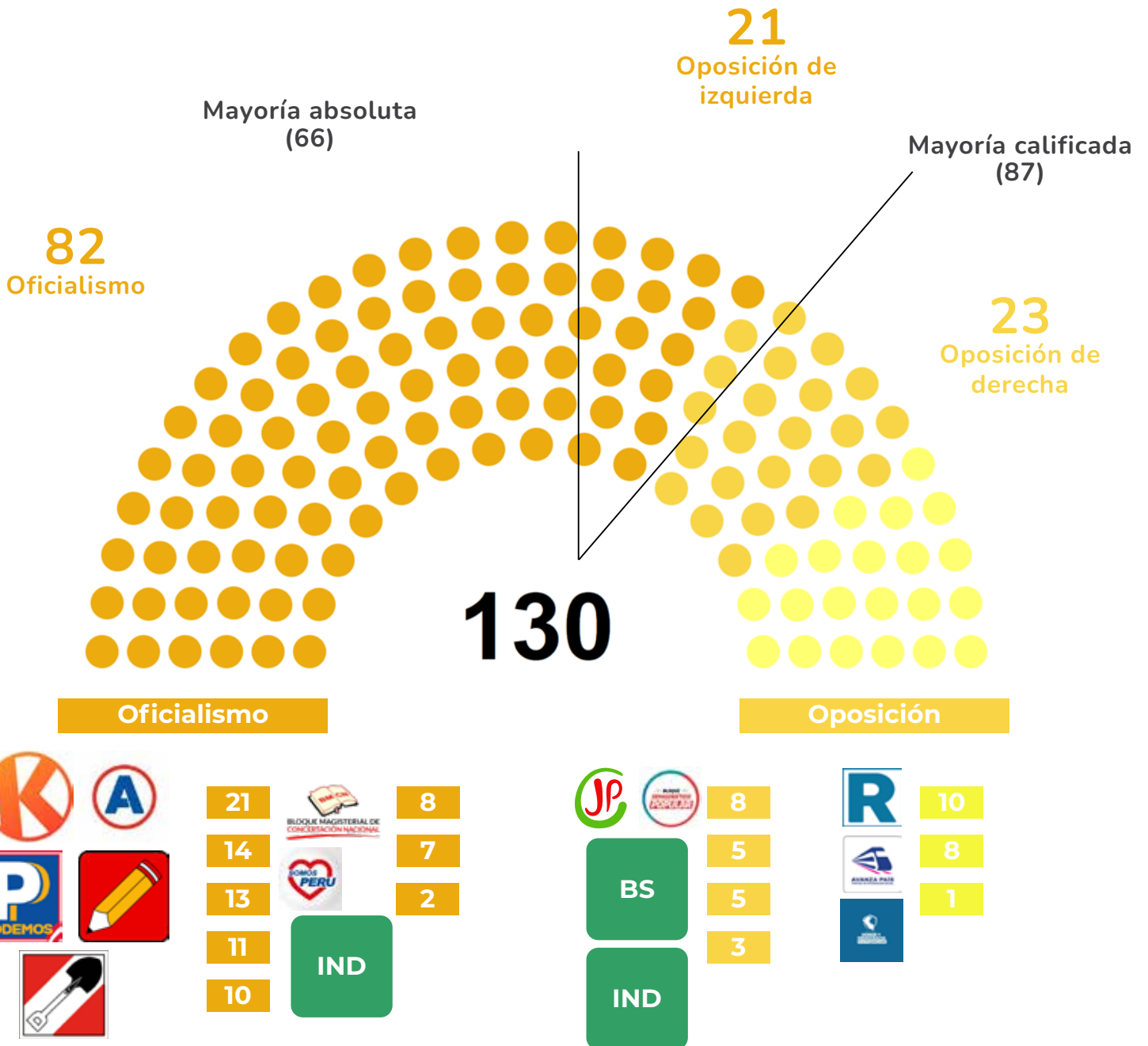


Ministro
Daniel Maurate



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

Debate 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) Dedución 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) Dedución 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.

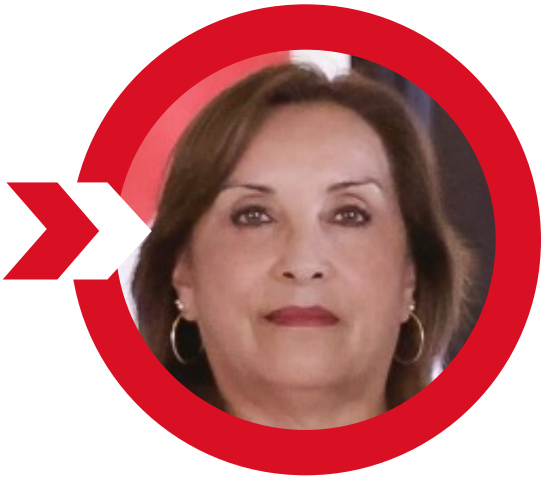
Los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3 de la Ley configuran supuestos de tercerización cuando se realizan de acuerdo con las definiciones de la Ley y del presente Reglamento.

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

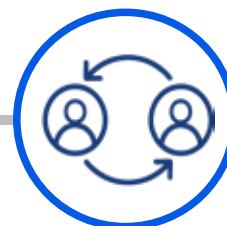
Indicadores Laborales



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

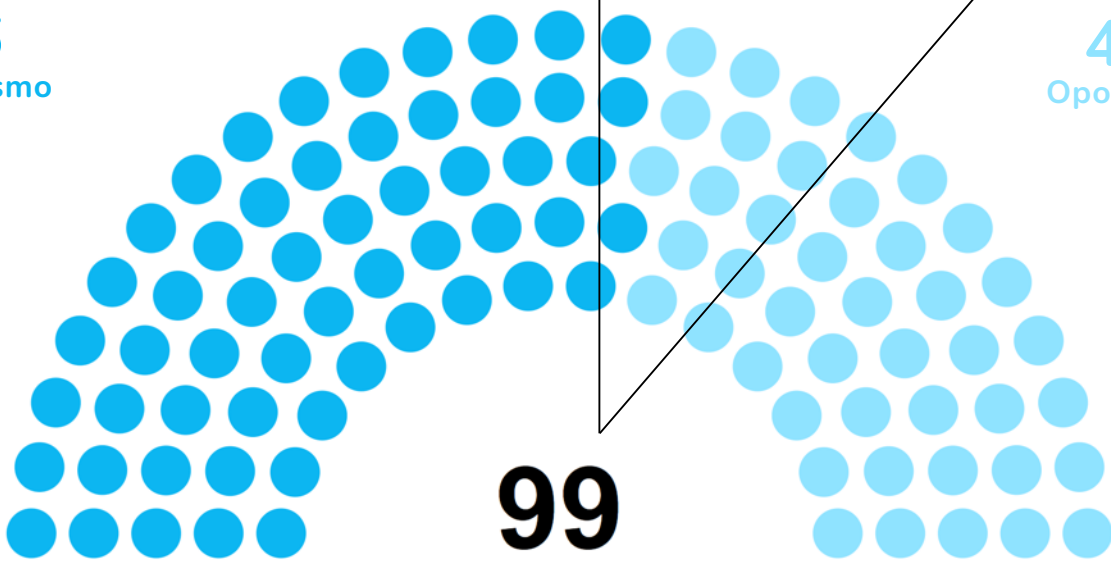
Cámara de Representantes

Mayoría absoluta
(50)

Mayoría calificada
(86)

56
Oficialismo

43
Oposición



Oficialismo

Oposición



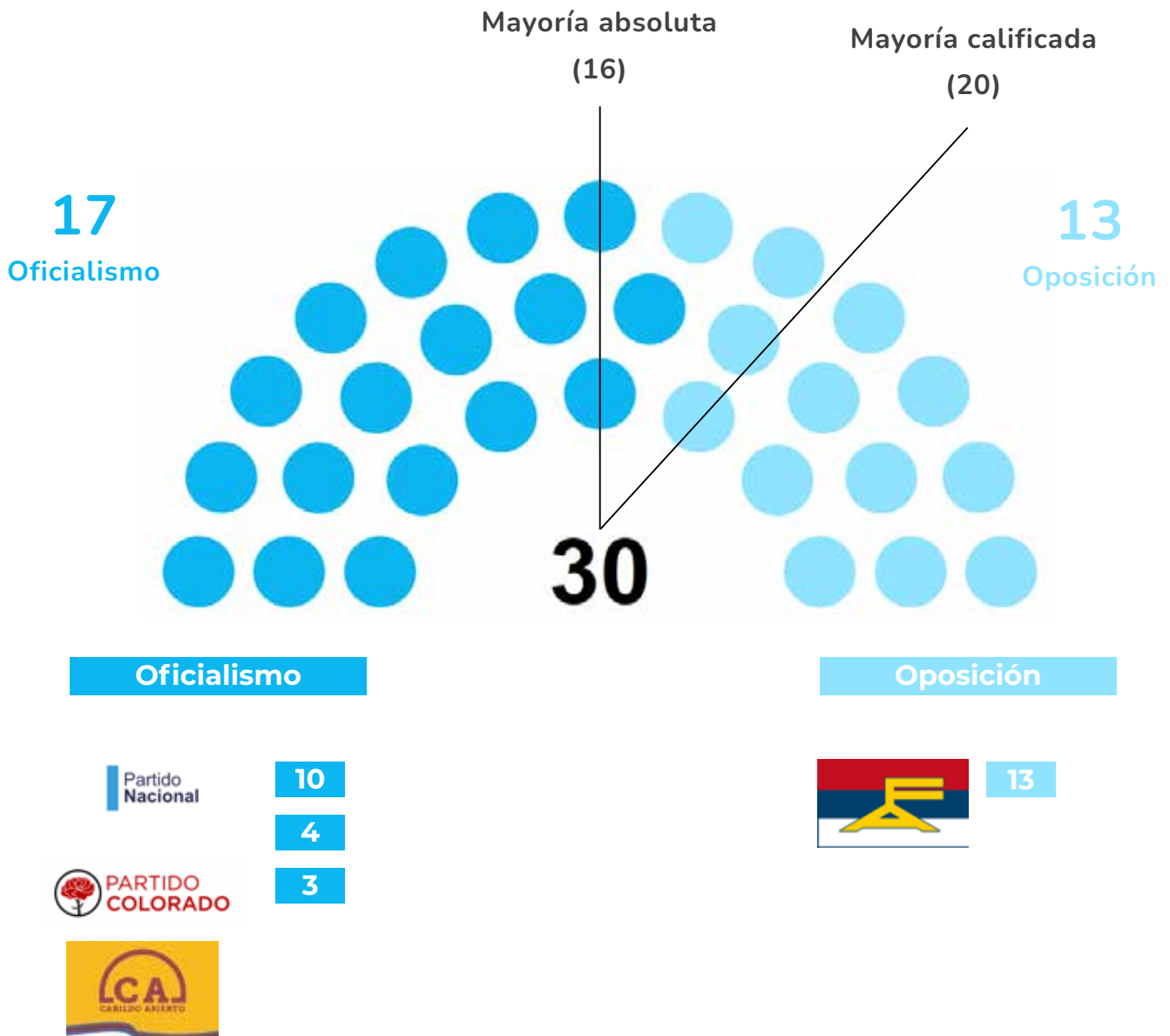
Uruguay actualmente tiene una Cámara de Representantes dividida en 7 partidos políticos, donde el oficialismo cuenta con el 56.6% de escaños.

El oficialismo cuenta con mayoría absoluta pero no calificada en la Cámara de Representantes.



URUGUAY - Composición del congreso

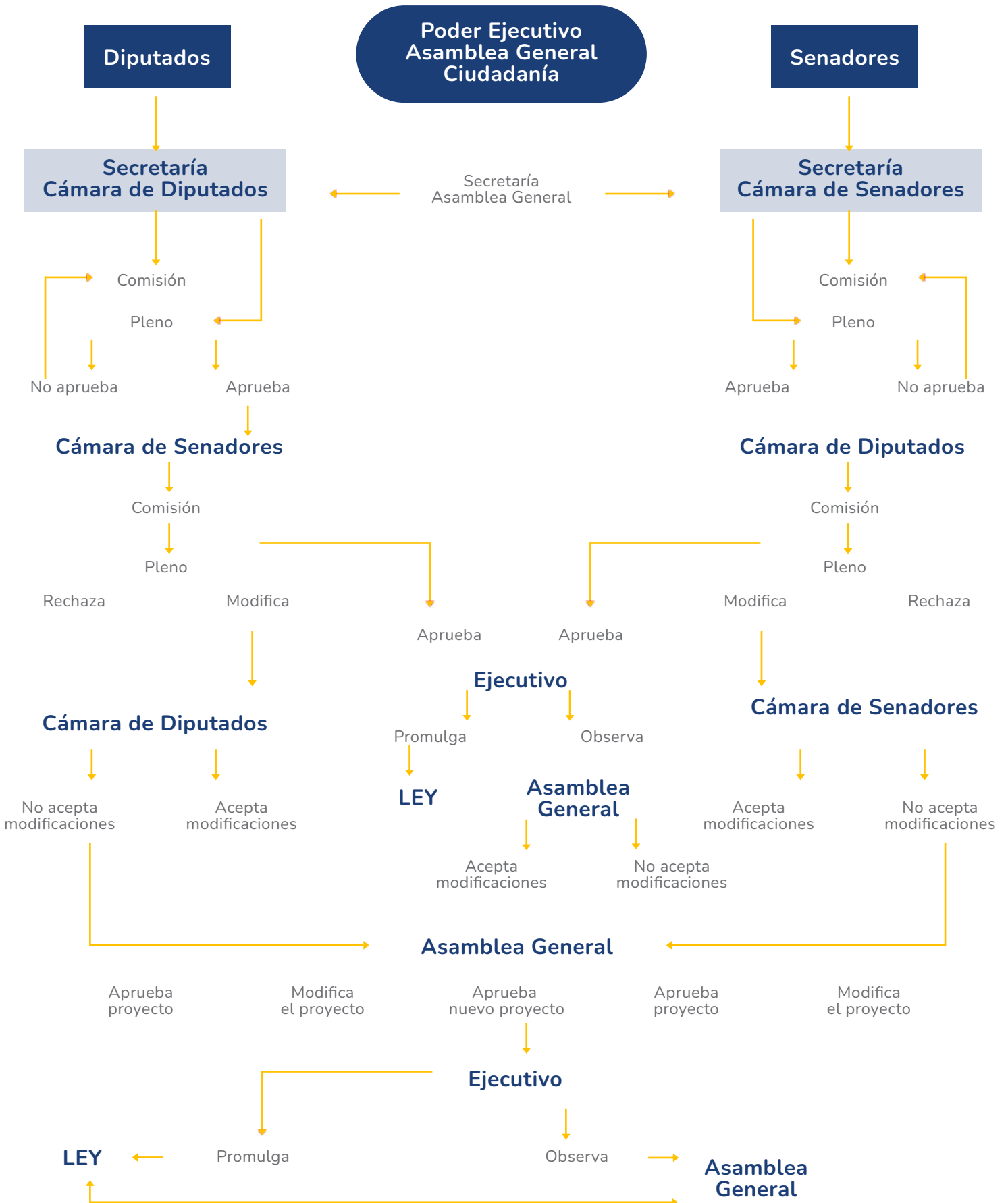
Cámara de Senadores



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/>