

AUGUST 2024

Informe trimestral de Latinoamérica



Nuestra guía sobre lo
que está sucediendo en
la legislación laboral a lo
largo de la región.

Índice

Introducción	3
Argentina	4
Brasil	7
Chile	9
Colombia	12
México	15
Perú	17

Introducción

En este informe regional de LATAM, hacemos una revisión periódica de los cambios recientes en la legislación laboral en países seleccionados de América Latina.

Esta primera edición del informe muestra el movimiento dinámico de la regulación en la región, relacionado en algunos casos con cambios políticos y económicos de gran magnitud. Por ejemplo, cubrimos la importante reforma laboral de 2024 en Argentina, que modifica una amplia gama de aspectos de la relación laboral individual, como el período de prueba, las reglas de terminación y el establecimiento de una “formalización” de relaciones laborales previamente no registradas.

El informe también aborda cambios legislativos en Brasil, Chile y Perú, como las nuevas regulaciones sobre acoso

y violencia en Chile, las normas que autorizan el retiro de pensiones y la compensación por tiempo de servicio en Perú, y las reglas que regulan los turnos de trabajo en Brasil. Asimismo, indica que México y Colombia están implementando cambios amplios en su legislación laboral en contextos políticos de cambio de gobierno en México e inestabilidad política en Colombia. De hecho, el informe reconoce que esta situación ha sido endémica en la región en los últimos años, con inestabilidad y una revisión continua de muchos aspectos de la legislación laboral como una constante.

Este informe espera proporcionar una visión general de lo que está sucediendo en materia laboral en la región y ayudar a las empresas a tener un marco de referencia para sus decisiones y acciones.



Enrique Munita
Ius Laboris, Chile

Enrique es socio fundador y el líder de la práctica de derecho laboral en nuestra firma en Chile. Está radicado en Santiago y es el contacto principal para los clientes de Ius Laboris con operaciones en Chile.

Argentina



Ignacio Funes de Rioja

ARGENTINA

ifr@bruchoufunes.com



Pablo Barbieri

ARGENTINA

pb@bruchoufunes.com

Reforma Laboral

Después de un largo debate, la administración del presidente Milei, elegido en noviembre de 2023, logró finalmente que se aprobara su primera ley el 27 de junio de 2024.

Esta nueva ley, titulada formalmente 'Bases y Punto de Partida para la Libertad de los Argentinos', incluye varios títulos, como una Declaración de Emergencia y Reforma del Estado, la disolución de organismos nacionales, privatizaciones, cambios en los procedimientos administrativos, cambios en el régimen jurídico del empleo público, promoción del empleo registrado y una reforma de 'Modernización Laboral'.

También hay beneficios e incentivos fiscales para los inversores en los sectores de energía, petróleo y gas, forestal, turístico, infraestructura, tecnología y minería.

Antes de esta ley, en diciembre de 2023, Milei emitió un Decreto de Necesidad y Urgencia con 366 artículos, que también incluía una reforma laboral integral. Ese Decreto fue

puesto en suspenso debido a medidas cautelares y otras medidas presentadas por varios sindicatos. Sin embargo, después de un largo período de negociación, y a pesar de su débil representación en el Congreso, la administración de Milei logró encontrar el apoyo político suficiente para aprobar estas reformas.

El objetivo principal de la modernización laboral es reducir los conflictos y las ineficiencias en el mercado laboral, y promover la creación de empleo y el registro de los empleados que se encuentran en el mercado informal.

Medidas para promover la creación de empleo

Para promover la creación de empleo, la nueva ley extiende el período de prueba para los contratos de trabajo por tiempo indeterminado a seis meses. Sin embargo, mediante convenio colectivo con el sindicato legalmente reconocido, el período de prueba puede extenderse a ocho meses para los empleadores con 100 o menos empleados, y hasta un año para los empleadores con

cinco o menos empleados.

El régimen legal para los trabajadores agrícolas temporeros ha sido modificado de modo que estos trabajadores están ahora sujetos a un período de prueba y pueden ser contratados a través de agencias como trabajadores temporales. Se ha eliminado la obligación de contratar de la bolsa de trabajo sindical.

Un capítulo de la ley está dedicado a simplificar el proceso de registro de los nuevos empleados. Se elaborará un régimen simplificado especial para los empleadores con hasta 12 empleados por parte de las autoridades laborales. El registro por parte de un tercero, aunque no sea el empleador principal, se considera ahora suficiente. Esto reduce los riesgos para las startups en Argentina, y para el uso de empleadores de registro (conocidos como “employer of record”). Asimismo, se ha modificado la ley de contrato de trabajo para limitar las responsabilidades de las empresas usuarias cuando contratan empleados de terceros.

Medidas para incentivar el registro de los empleados informales

La reforma permite a los empleadores registrar las

relaciones laborales informales (o parcialmente informales) que se iniciaron antes de la publicación de la ley, sin pagar sanciones ni multas, sin ser incluidos en el registro de empleadores sancionados, y (sujeto a limitaciones) sin pagar una parte sustancial de la deuda de la seguridad social por el empleado. Se esperan próximamente regulaciones particulares sobre este proceso.

Medidas relativas a la indemnización y las multas

La ley ayuda a reducir las incertidumbres relacionadas con los costos laborales, especialmente los costos derivados de la extinción. Elimina ciertas regulaciones que tenían por objeto fomentar el empleo formal en el sector privado pero que en la práctica solo han aumentado los costos de indemnización y han dado lugar a litigios. En particular, se eliminaron todos los costos de indemnización adicionales por el registro deficiente del contrato de trabajo.

La ley establece además que, mediante convenio colectivo, los empleadores y los sindicatos legalmente reconocidos pueden acordar sustituir la indemnización legalmente prevista por un fondo o sistema especial. Los empleadores pueden optar por contratar un seguro o establecer un sistema

de autoseguro a su cargo. El sistema puede incluir el pago por separación de mutuo acuerdo.

La indemnización aumentada es ahora el único remedio por despido discriminatorio basado en la raza, la etnia, la religión, la nacionalidad, la ideología, las opiniones políticas o sindicales, el sexo o el género, la orientación sexual, la situación económica, las características físicas o la discapacidad. El remedio de la reinstalación ya no está disponible. La indemnización aumentada es de un mínimo del 50% y puede elevarse al 100% en el caso de una conducta discriminatoria grave. La carga de la prueba recae sobre el empleado que alega discriminación.

Medidas relativas a los trabajadores independientes

Particularmente interesante para la economía colaborativa, el ámbito de aplicación de las leyes laborales se restringe ahora cuando se contratan servicios bajo contratos civiles. Ya no hay una presunción de relación laboral cuando se contratan servicios profesionales, siempre que los contratos y los pagos cumplan con las regulaciones aplicables.

Otra novedad es la creación de un nuevo estatus para hasta tres trabajadores independientes

que colaboran en una pequeña empresa. Estos trabajadores se clasificarían como independientes (siempre que no haya subordinación), con un régimen especial de seguridad social que será regulado por el poder ejecutivo.

Otras medidas

La nueva ley simplifica el proceso para retener pagos a terceros (es decir, contratistas y subcontratistas) cuando no han cumplido plenamente con sus obligaciones respecto al pago de salarios, indemnizaciones y contribuciones a la seguridad social. Se establecerá un procedimiento por parte de las autoridades fiscales para retener y efectuar esos pagos en su nombre.

Se permite ahora a las mujeres embarazadas trabajar hasta diez días antes de dar a luz, ampliando así el período de licencia después de la fecha de nacimiento.

Para reducir la violencia asociada a las huelgas, se considera ahora expresamente como causa justa de despido la participación en la ocupación o el bloqueo de las instalaciones del empleador. Del mismo modo, se presume que son causas de despido justo el participar en o amenazar con violencia contra los trabajadores que no están en huelga y el dañar o retener la propiedad del

empleador.

Medidas que se omitieron de la nueva ley

Para obtener la aprobación de la nueva ley, el gobierno tuvo que negociar y eliminar (o al menos retrasar) algunas otras reformas que estaban incluidas en el Decreto suspendido.

Estas incluyen:

- » limitaciones al derecho de huelga;
- » restricciones a las cuotas sindicales;
- » eliminación del estatuto especial para los vendedores;
- » modificación de las normas sobre los certificados de trabajo para permitir los certificados digitales;
- » modificaciones que afectan a la validez de los acuerdos que renuncian a los derechos laborales;
- » el principio de la ley más favorable al empleado; y
- » un límite a las tasas de interés aplicables a las reclamaciones laborales.

Los cambios en la ley en esta nueva reforma son radicales (aunque ciertamente no tan

radicales como los propuestos originalmente en el decreto presidencial).

El gobierno está trabajando actualmente en la reglamentación de estos cambios legales. Además, anticipamos que se podrían implementar más reformas en los próximos meses.

[Back to top ↑](#)

Brasil



Silvia Figueiredo Araújo

BRASIL

silvia.araujo@veirano.com

Alternancia de turnos de trabajo

Por regla general, los turnos de trabajo estándar se limitan a ocho horas diarias. Sin embargo, los turnos de trabajo 'alternos', en los que el empleado alterna el trabajo diurno con el nocturno, están limitados por la Constitución Federal de Brasil a seis horas diarias, a menos que se acuerde lo contrario con el sindicato correspondiente. Durante muchos años, la interpretación aceptada era que los sindicatos pueden acordar turnos alternos hasta el límite estándar de ocho horas diarias.

Sin embargo, desde la Reforma Laboral de 2017, ha habido controversia sobre qué materias pueden negociar los sindicatos, especialmente aquellas que regulan los derechos laborales de forma diferente a la ley. El Tribunal Supremo Federal ha dictaminado que empresarios y sindicatos pueden acordar limitaciones a los derechos laborales protegidos por la ley, siempre que se respeten los derechos absolutamente irrenunciables.

Recientemente, el Tribunal Supremo ha dictaminado

que sindicatos y empresarios pueden negociar turnos de trabajo alternos de más de ocho horas diarias, porque este límite no es un derecho inalienable, y los tribunales laborales no pueden interferir en las negociaciones sindicales.

Comisiones por ventas a plazos

La legislación brasileña sobre comisiones no se pronuncia sobre el cálculo de las comisiones por ventas a plazos. La ley establece que el trabajador tiene derecho a percibir comisiones por las ventas que haya realizado, pero no distingue entre ventas pagadas al contado o a plazos.

Ahora, el Tribunal Superior de Trabajo ha dictaminado que las comisiones por las ventas a plazos deben calcularse sobre el valor total de la venta, incluidos los intereses y cualquier gasto financiero, salvo pacto en contrario.

Aunque esta sentencia no es definitiva, ha suscitado preocupación entre los empresarios brasileños, ya que muchos de ellos no han incluido los intereses y los

gastos financieros en la base de cálculo de las comisiones. Las empresas están revisando ahora sus políticas internas y considerando la posibilidad de entablar negociaciones sindicales para abordar la cuestión en algunos casos

Contribuciones sindicales

Tradicionalmente, los sindicatos tenían derecho a una contribución anual obligatoria de un día del salario del trabajador. La Reforma Laboral de 2017 cambió esto, exigiendo el acuerdo previo, expreso y voluntario del trabajador para pagar la cuota sindical. Esto provocó que las cuotas de los sindicatos cayeran drásticamente.

Los sindicatos interpusieron varias demandas contra la nueva ley, y recientemente el Tribunal Supremo decidió que los convenios colectivos pueden imponer una cotización obligatoria a descontar del salario de los trabajadores, siempre que también garantice

el derecho del trabajador a negarse a pagar la cuota sindical.

Tras esta decisión, los convenios colectivos han impuesto numerosos requisitos sobre la forma en que los empleados deben plantear su negativa a pagar la contribución, incluidos requisitos a los que los empresarios se oponen por considerarlos poco razonables (por ejemplo, plazos estrictos o exigencia de que las negativas se hagan en persona).

El Tribunal Superior de Trabajo ha decidido ahora pronunciarse sobre un caso relativo a estos requisitos, y su decisión tendrá efectos vinculantes en otros casos. Todos los demás asuntos relacionados con el mismo tema quedan suspendidos hasta que el Tribunal Superior de Trabajo dicte sentencia, que se espera para los próximos meses.

[Back to top ↑](#)

Chile



Cristián Olavarría

CHILE

colavarría@munitaabogados.cl

Acoso Sexual

Se entiende por acoso sexual el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Los tribunales laborales han precisado que diversos comportamientos, independientemente de si se producen dentro o fuera del lugar de trabajo, se enmarcan en esta definición. A continuación, se describen conductas que se considerarían constitutivas de acoso sexual:

- » **Gestos lascivos y cumplidos de carácter sexual:** Este comportamiento incluye cualquier tipo de gesto, mímica o expresión facial que implique una connotación sexual y que sea realizado de manera inapropiada. Ejemplos de estas conductas pueden incluir movimientos sugestivos de la lengua o las manos, miradas prolongadas hacia partes íntimas del cuerpo, o

cualquier otra forma de expresión no verbal que tenga la intención de incomodar o intimidar a la persona afectada. Además, los cumplidos o comentarios sobre la apariencia física que tengan un tono sexual, como los elogios dirigidos a partes específicas del cuerpo o insinuaciones sobre las capacidades sexuales, también se pueden considerar como acoso sexual.

- » **Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación con intenciones sexuales:** En este sentido, nos referimos al uso de cualquier forma de comunicación, ya sea verbal o escrita, para transmitir mensajes con contenido sexual, sin el consentimiento de la persona receptora. Como ejemplo, podemos mencionar el realizar llamadas telefónicas a horas inapropiadas para hacer insinuaciones sexuales, enviar correos electrónicos con contenido

explícito, o incluso utilizar aplicaciones de mensajería para enviar imágenes o textos de carácter sexual. Todos estos actos serían constitutivos de acoso sexual cuando la persona receptora no ha dado su consentimiento, y se siente amenazada o incómoda por estas acciones.

- » **Presiones para aceptar regalos y/o invitaciones a citas de naturaleza sexual:** Esta clase de conducta abarca cualquier tipo de presión ejercida sobre una persona para que acepte regalos o invitaciones que tienen un objetivo sexual. Un caso de este supuesto podría ser el que un superior o un igual jerárquico insiste en invitar a salir a otra persona a pesar de haber recibido una negativa, o que ofrece regalos costosos con la expectativa de recibir favores sexuales a cambio. La repetición de estas conductas, especialmente cuando la persona afectada se siente obligada a aceptar por temor a represalias laborales, agrava la situación.
- » **Aproximaciones físicas o contactos innecesarios:** Esta categoría incluye cualquier forma de contacto físico que no sea necesario en el contexto laboral y

que tenga una connotación sexual. Ejemplos de este comportamiento incluyen, entre otros, roces deliberados, abrazos no deseados, toques en áreas íntimas o cualquier tipo de contacto físico que invada el espacio personal de la otra persona sin su consentimiento.

- » **Presión física o psicológica para un contacto íntimo:** Este tipo de acoso se manifiesta cuando una persona ejerce presión sobre otra, ya sea mediante amenazas, coerción o manipulación emocional, con el objetivo de obtener un contacto físico o sexual. Por ejemplo, un superior que condiciona la continuidad en el empleo o la promoción a un cargo a la aceptación de avances sexuales, o que utiliza la intimidación para obtener favores sexuales. Esta presión puede ser tanto física, como cuando se utiliza la fuerza para intentar un contacto sexual, como psicológica, a través de chantajes o amenazas veladas.
- » **Exhibición de pornografía:** Este comportamiento implica mostrar o distribuir material pornográfico en el entorno laboral, sin el consentimiento de quienes

lo reciben o lo presencian. Esto puede incluir la exhibición de imágenes o videos explícitos en la pantalla de la computadora, la distribución de material pornográfico a través de correos electrónicos o mensajería instantánea, o incluso la colocación de revistas o carteles con contenido sexual en áreas comunes del lugar de trabajo.

- » **Solicitud de información sobre actividades sexuales:** Este tipo de acoso sexual incluye cualquier intento de indagar sobre la vida sexual de una persona, ya sea mediante preguntas directas o insinuaciones. Esto incluye preguntas inapropiadas sobre las preferencias sexuales, experiencias pasadas, o comentarios sobre la vida íntima de la persona afectada. Cuando estas preguntas o comentarios son no solicitados y generan incomodidad, tensión o temor en la persona destinataria, se consideran acoso sexual, especialmente cuando provienen de alguien con poder o autoridad en el ámbito laboral.

Además, los jueces laborales han reconocido que el acoso sexual suele llevarse a cabo de manera clandestina, es decir,

sin la presencia de testigos. Esto significa que, en la mayoría de los casos, solo se dispondrá del testimonio de la parte afectada para evaluar y probar las alegaciones de la presunta víctima. Sin embargo, los tribunales han sostenido que la ausencia de testigos no impide un fallo favorable a la víctima, siempre que su testimonio sea coherente, verosímil y esté respaldado por otros elementos probatorios, como la conducta previa del acusado o la existencia de patrones de comportamiento similares en el pasado. Esta postura judicial refuerza la protección de las víctimas de acoso sexual, reconociendo la dificultad inherente a la obtención de pruebas directas en este tipo de casos.

[Back to top ↑](#)

Colombia



Catalina Santos

COLOMBIA

csantos@bu.com.co

Jornada laboral

En el 2021 entró en vigencia la Ley 2101 de 2021 la cual redujo de manera gradual la jornada laboral en Colombia de 48 horas semanales a 42 horas semanales. El 15 de julio de 2024 se implementó la segunda reducción de la jornada a 46 horas máximas semanales.

Reforma Pensional

El 16 de julio de 2024 se sancionó la Ley de Reforma Pensional. Esta ley trae cambios significativos, incluyendo un nuevo Sistema de Protección social Integral para la Vejez, que (entre otras cosas) garantiza un ingreso básico de 'solidaridad' para las personas mayores en condiciones de extrema pobreza y requiere que todos los trabajadores contribuyan al sistema de pensiones público 'Colpensiones'.

Así mismo, esta reforma establece que se reconocen 50 semanas de cotización a mujeres por cada hijo que tengan (hasta tres hijos) y se prevé un subsidio del 30% para una renta vitalicia. La mayoría de las disposiciones contenidas en la reforma, entrarán en

vigencia a partir del 1 de julio de 2025.

Labour Reform

In 2023 the national government presented a wide ranging Labour Reform project, and many of the reforms are going into effect in 2024, including the following:

- » **Jornada nocturna:** La jornada nocturna que anteriormente comenzaba a las 9:00 pm, ahora comenzará a las 7:00 pm.
- » **Recargos dominicales y festivos:** El recargo del 75% sobre el salario diario por trabajar en días de descanso obligatorio aumentará gradualmente hasta alcanzar el 100% en 2026.
- » **Jornada de la familia:** Según la ley colombiana, los empleadores están obligados a conceder un 'día familiar' a los empleados cada semestre. La ley de 2021 que redujo la jornada laboral (ver arriba) estipulaba que una vez que la jornada máxima alcanzara las 42 horas

semanales, se aboliría el requisito del día familiar. La reforma elimina esta disposición y mantiene el requisito del día familiar.

- » **Jornada flexible:** La reforma establece que los empleadores deben proporcionar horarios de trabajo flexibles para los empleados que tienen responsabilidades de cuidado de personas mayores, niños menores, personas con discapacidades o personas con enfermedades crónicas y/o terminales.
- » **Contrato de obra o labor determinada:** La reforma exige que los contratos de trabajo a término indefinido sean la regla general, buscando así limitar la tercerización y los contratos de prestación de servicios.
- » **Trabajadores de Plataformas Digitales:** La reforma introduce nuevas regulaciones que establecen normas y condiciones de trabajo para los empleados en plataformas digitales.
- » **Trabajo a distancia:** La reforma promueve el trabajo a distancia, estipulando que las empresas deben contratar un porcentaje mínimo de empleados bajo esta

modalidad, dependiendo del tamaño de la empresa.

- » **Teletrabajo:** La reforma cambia las reglas para el 'auxilio de conectividad' para teletrabajadores y regula el teletrabajo internacional.
- » **Licencias remuneradas:** La reforma extiende la licencia de paternidad a seis semanas y establece permisos pagados para citas médicas de emergencia o programadas, asistencia a obligaciones escolares como tutor y atención de asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas o legales.
- » **Indemnización por despido sin justa causa:** La reforma establece que para los contratos a término fijo, la indemnización es equivalente al salario por el tiempo restante del contrato, con un mínimo de 30 días. Para los contratos por obra o labor, es equivalente al tiempo restante para completar la obra, también con un mínimo de 30 días. Para los contratos a término indefinido, depende de la antigüedad del empleado, variando desde 45 días por el primer año hasta 40 días por año para aquellos

con más de diez años de servicio.

- » **Estabilidad reforzada:** La reforma establece una estabilidad reforzada (es decir, no es posible terminar el contrato de trabajo sin causa justa y sin el permiso del Ministerio de Trabajo) para varias categorías de trabajadores. Estas incluyen a los 'prepensionados' (aquellos que están a tres años o menos de cumplir los requisitos para la pensión de jubilación), la pareja de una mujer que está embarazada o ha dado a luz recientemente (hasta 18 semanas después del parto), y aquellos que han sido reasignados dentro de la organización debido a una condición de salud.
- » **Acoso:** La reforma redefine el acoso laboral (conducta inaceptable con el objetivo de causar daño físico, psicológico, sexual o económico) y establece que, para constituir acoso, la conducta no necesita ser repetida. También se extiende a acoso por cualquier persona, independientemente de su posición en el trabajo o por terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

» **Contrato de aprendizaje:**

El aprendizaje debe entenderse como un contrato especial a término fijo, y la remuneración debe ser al menos el salario mínimo legal mensual.

» **Contratistas y subcontratistas:**

Los contratistas y subcontratistas deben tener una organización empresarial propia, especializada en el servicio o producto contratado.

» **Garantías sindicales:**

La reforma ofrece una serie de garantías para los sindicatos, incluyendo el derecho a permisos para actividades sindicales, comunicación con la gerencia, acceso a información y facilidades para la comunicación con los empleados, y protección contra la discriminación.

Desconexión laboral

La Corte Constitucional recientemente dictaminó que la desconexión es un derecho fundamental para todos los empleados, incluyendo directores y gerentes.

Acoso sexual en el trabajo

El Congreso recientemente aprobó una ley que adopta medidas para prevenir y atender

el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La ley establece que el empleador debe crear políticas internas de prevención y mecanismos de denuncia para el acoso sexual. Asimismo, los empleadores deben tomar medidas para prevenir la repetición del acoso. También deben informar a la víctima sobre su derecho a denunciar ante la Fiscalía General y deben reenviar inmediatamente la queja y el informe a la autoridad competente.

El empleador debe abstenerse de tomar represalias contra la víctima. Además, la víctima está protegida contra el despido unilateral durante seis meses después de la queja, y si es despedida después de seis meses, el empleador tiene la carga de refutar cualquier reclamo de que el despido fue debido a la queja. Si el empleador viola estas reglas contra el despido, está sujeto a una multa de entre 1 y 5,000 salarios mínimos legales mensuales.

Finalmente, el empleador debe publicar cada seis meses el número de quejas procesadas y las sanciones impuestas, a través de los canales físicos y/o electrónicos del empleador.

Protección de la maternidad

Una nueva ley establece varias medidas para proteger a las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo, aprobando expresamente la Convención 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre estas medidas se incluyen:

» **Prohibición de trabajo perjudiciales:**

Las mujeres embarazadas o en lactancia no deben realizar trabajos que sean perjudiciales para su salud o la de su hijo, según lo determine la autoridad competente.

» **Licencia de maternidad:**

La ley establece una licencia de maternidad de al menos 14 semanas, de las cuales las primeras seis semanas después del parto son obligatorias.

» **Protección contra el despido:**

Está prohibido despedir a mujeres embarazadas sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

» **Interrupciones para lactancia:**

La mujer en periodo de lactancia tiene derecho a una o más interrupciones diarias pagadas o a una reducción de la jornada laboral.

México



Jorge G. de Presno

MÉXICO

jorgedepresno@basham.com.mx



David Puente Tostado

MÉXICO

dpuente@basham.com.mx

Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE)

La reforma de 2021 a la Ley Federal del Trabajo prohibió la subcontratación en México, salvo para la contratación de servicios especializados que no formen parte del objeto social de la empresa o de su actividad económica preponderante. Para ello, se estableció un sistema conocido como REPSE para el registro de prestadores de servicios especializados a otras empresas. El registro tiene una validez de tres años.

En marzo de 2024 se inició el proceso de renovación de los registros en el REPSE. Los prestadores de servicios especializados deben renovar su registro de acuerdo con los calendarios establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (por lo menos, tres meses antes de su vencimiento) para continuar prestando servicios.

No contar con el REPSE actualizado impide la prestación de servicios especializados a

los clientes de las empresas, sujetándose a multas desde MXN 217,140 hasta MXN 5,428,500 (de USD 12,063 a USD 301,583).

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa (PTU)

La Constitución Mexicana establece que todo trabajador tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa cada año, siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. El porcentaje estipulado actualmente es del 10% de las utilidades de la empresa antes de impuestos.

El 3 de abril de 2024, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que es constitucional que el reparto de utilidades tenga como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio del reparto de utilidades percibido en los últimos años, lo que resulte más favorable para el trabajador. Lo anterior repercutirá en el proceso de cálculo para determinar los montos a pagar por concepto de reparto de utilidades a los trabajadores, el



Luis Antonio Álvarez Cervantes

MÉXICO

lalvarez@basham.com.mx

cual debe realizarse antes del 31 de mayo de cada año.

Multas por omitir aportaciones de previsión social

En abril de 2024 se publicó una reforma a la Ley Federal del Trabajo que establece multas para los patrones que no cumplan con su obligación de realizar aportaciones obligatorias a favor de sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Las multas serán desde MXN 5,428.50 hasta MXN 162,855 (de USD 301.58 a USD 9,047.50).

Reforma al delito de explotación laboral

El 7 de junio de 2024 se publicó una importante reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (Ley de Trata de Personas). Esta reforma ahora considera las jornadas de trabajo que excedan los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo como una violación que puede constituir el delito de explotación laboral.

La nueva reforma introduce penas más estrictas para los empleadores que obliguen a sus empleados a trabajar más horas de las legalmente permitidas. Estas sanciones incluyen penas de prisión de 3 a 10 años y multas de MXN 542,850 hasta MXN 5,428,500 (de USD 30,158 a USD 301,583). Las penas son más severas si los empleados explotados pertenecen a comunidades indígenas o afroamericanas.

La Ley Federal del Trabajo establece que las horas máximas de la jornada ordinaria son 48 horas semanales para la jornada diurna, 45 horas semanales para la jornada mixta y 42 horas semanales para la jornada nocturna. Estas horas pueden ampliarse en circunstancias extraordinarias, sin embargo, no debe superar las 3 horas

diarias ni producirse más de 3 veces por semana (horas extraordinarias permitidas). Las primeras nueve horas extraordinarias deben pagarse al doble del salario que corresponda a ese tiempo extraordinario. Los empleados no están obligados a trabajar más allá de los límites legalmente permitidos de horas extraordinarias. Si los empleados trabajan más allá de estos límites, tienen derecho al triple del salario que corresponda a ese tiempo extraordinario.

El fundamento de la reforma es que los empleados pueden trabajar horas extraordinarias voluntariamente, siempre que reciban la compensación legal adecuada. Así, si los empleados deciden trabajar horas extraordinarias al horario establecido y se les compensa correctamente, no constituirá un delito.

[Back to top ↑](#)

Perú



Luis Vinatea

PERÚ

lvinatea@vinateatoyama.com

Fondo de Pensiones y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

En los meses de abril y mayo se publicaron dos nuevas leyes.

Una autoriza a los trabajadores y a los trabajadores autónomos a realizar retiros voluntarios de hasta 4 UIT (20.600 soles) de sus cuentas individuales en el sistema privado de pensiones. Esta es la séptima vez en los últimos cinco años que se autorizan tales retiros.

La otra nueva ley autoriza a los trabajadores a retirar fondos ilimitados de sus depósitos de compensación por tiempo de servicios (CTS). Esta es la tercera ley en los últimos cuatro años que autoriza retiros ilimitados de estos depósitos.

Según el Congreso, estos retiros tienen como objetivo estimular la economía del país. A nivel laboral, estas medidas reducirán los fondos disponibles para los trabajadores frente a acontecimientos como la vejez y el desempleo, que ya se veían afectados por los retiros previamente autorizados por leyes similares a esta.

En junio, el Congreso también aprobó una iniciativa legislativa para reformar el sistema de pensiones, tanto público como privado, a nivel nacional.

Esta reforma incluiría una contribución obligatoria a los sistemas de pensiones de los trabajadores. A pesar de la aprobación del Congreso, el carácter político de esta reforma hace que su resultado final sea impredecible, ya que aún podría ser vetada por el Poder Ejecutivo.

Protección para los padres

En junio, el Congreso aprobó una iniciativa legislativa que fortalece la protección contra el despido de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Dicha iniciativa brinda, además, protección especial contra el despido para los padres trabajadores de recién nacidos y aumenta los días de licencia de paternidad (entre otros cambios).

Esta iniciativa fue vetada por el Poder Ejecutivo el 8 de julio. Ahora, el Congreso tendrá la decisión final sobre el futuro de esta iniciativa, ya

que puede decidir aprobarla a través del mecanismo de insistencia legislativa (que evita la necesidad de la aprobación del Poder Ejecutivo). Aunque no hay una fecha cierta de cuándo podría suceder esto, los empleadores deben monitorear esta iniciativa, que tendría un impacto significativo en la gestión de las relaciones laborales de los padres que trabajan.

Teletrabajo

En junio, el Congreso aprobó una iniciativa legislativa que modifica las normas sobre el teletrabajo que fue ratificada en julio de este año por el mismo Congreso. Estas modificaciones no alteran sustancialmente el régimen de teletrabajo, solo precisan que los teletrabajadores deberán justificar los periodos en los que se ausentan del lugar en el que prestan sus servicios. La implementación de esta Ley

requerirá que los empleadores ajusten sus políticas y contratos de trabajo.

Negociación colectiva

En abril se publicó un Decreto Supremo que regula el proceso de evaluación de las solicitudes de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores, así como cuestiones conexas. El Decreto se refiere a los requisitos y procedimiento para la emisión de dictámenes económicos laborales en el marco de la negociación colectiva en el sector privado.

[Back to top ↑](#)

Ius Laboris

Geographical Coverage



We understand the challenges of managing a national and international workforce

- » Ius Laboris is a close-knit alliance of leading employment law firms working together in one global practice.
- » Ius Laboris brings together the finest team of dedicated specialists, advising multinational companies in the major commercial centres across

the world, from immigration to individual contracts, and from restructuring to pensions, our expertise covers all aspects of HR law.

- » We are an integrated alliance, sharing experience, knowledge and training.
- » International employment law is our core business.



@iuslaboris

iuslaboris.com



/iuslaboris

info@iuslaboris.com

Copyright Ius Laboris 2024



Global HR Lawyers

Ius Laboris