GARRIGUES

Newsletter de Laboral en Latinoamérica

Octubre de 2026

Principales novedades legales en el ámbito laboral
en Chile, Colombia, México y Perú



Procedimientos internos de investigación: herramientas clave para la gestión de riesgos laborales en Latinoamérica



La adecuada investigación de denuncias y posibles incumplimientos laborales permite a los empleadores adoptar decisiones informadas, sustentar eventuales medidas disciplinarias y reducir la exposición a posteriores reclamos y contingencias laborales. Su relevancia es cada vez mayor en el ámbito laboral, aunque las reglas y garantías aplicables difieren significativamente entre cada jurisdicción en todo Latinoamérica.

Los procedimientos internos de investigación han adquirido especial importancia dentro de la gestión de recursos humanos y de los sistemas de cumplimiento normativo. Las denuncias relacionadas con acoso, discriminación, incumplimientos de obligaciones laborales, conflictos internos u otras conductas irregulares pueden exigir una actuación rápida del empleador y, en muchos casos, servir de base para la adopción de medidas disciplinarias. De acuerdo con el *2025 Regional Whistleblowing & Incident Management Benchmark Report* de NAVEX, plataforma especializada en gestión de riesgos y *compliance*, las organizaciones con sede en Sudamérica registraron en 2024 una media de 2,97 reportes internos por cada 100 empleados, la más alta entre las regiones analizadas. La forma en que estos reportes son recibidos, investigados y documentados puede ser determinante no solo para esclarecer los hechos y adoptar una decisión adecuada, sino también para sostener posteriormente las medidas adoptadas por el empleador ante una eventual controversia.

En Latinoamérica, la forma de llevar a cabo una investigación laboral varía significativamente entre jurisdicciones. Las exigencias respecto de quién debe conducir la investigación, los plazos aplicables, la participación de las personas involucradas, el tratamiento de la evidencia, la confidencialidad, el derecho de defensa o las medidas de protección pueden diferir según el país y, en determinados casos, según la naturaleza de la conducta investigada. Esta diversidad obliga a las compañías con presencia regional a compatibilizar sus protocolos corporativos con las garantías y requisitos previstos en cada jurisdicción. Por ello, analizamos las principales pautas, requisitos y garantías que deben considerarse al llevar a cabo procedimientos internos de investigación en Chile, Colombia, México y Perú, así como algunas recomendaciones prácticas para su adecuada implementación.

Chile

En Chile, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) constituye el instrumento normativo por excelencia mediante el cual los empleadores regulan las condiciones internas de trabajo. En él se establecen, entre otras materias, las obligaciones y prohibiciones aplicables a los trabajadores, los procedimientos internos y las sanciones disciplinarias. Las empresas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes están obligadas a confeccionarlo, conforme al artículo 153 del Código del Trabajo de Chile.

La legislación laboral chilena no establece un procedimiento de investigación general aplicable a cualquier incumplimiento o falta cometida por un trabajador. La ley sí regula procedimientos específicos para determinadas materias, como la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo (Ley N.º 21.643, conocida en Chile como Ley Karin), y el procedimiento de reclamo por diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres (artículo 62 bis del Código del Trabajo). De esta forma, corresponde al empleador definir internamente los procedimientos que estime necesarios para abordar otras situaciones disciplinarias, los que deben quedar establecidos en el RIOHS.

El artículo 154 del Código del Trabajo establece el contenido mínimo obligatorio del RIOHS, el cual debe incluir, entre otros aspectos: (i) las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; (ii) la designación de los cargos ejecutivos o dependientes ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; (iii) las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones establecidas en el reglamento (tales como amonestación verbal o escrita, multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria e incluso la terminación del contrato de trabajo si la infracción implica la comisión de una conducta sancionada por la legislación laboral con el cese de la relación de trabajo); (iv) el procedimiento a que se someterá la aplicación de dichas sanciones; (v) el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; y (vi) el procedimiento para los reclamos que se deduzcan por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

En consecuencia, el RIOHS no solo es el cuerpo normativo base de la potestad disciplinaria del empleador, sino que, además, debe contener de manera expresa las sanciones aplicables y los procedimientos para su imposición. En efecto, la Dirección del Trabajo de Chile ha señalado que la potestad disciplinaria y sancionadora del empleador únicamente puede traducirse en las medidas de sanción contempladas en el Código del Trabajo y que se hayan establecido en el RIOHS para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador.

Por lo anterior, es fundamental que las empresas incorporen los procedimientos sancionatorios a los cuales se someterán los trabajadores en caso de infracciones a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo, en el RIOHS y en la ley, siendo esencial su constante revisión y actualización.

Procedimientos regulados por ley

La Ley N.º 21.643 (Ley Karin), vigente desde agosto de 2024, reformó sustancialmente el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, estableciendo un marco regulatorio integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Conforme a esta ley, los empleadores están obligados a elaborar un protocolo de prevención, con asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N.º 16.744, que incorpore la identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales, medidas de prevención y control, y medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados.

Los procedimientos de investigación bajo la Ley Karin deben sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Recibida una denuncia que cumpla

con los requisitos exigidos por la Ley Karin, el empleador debe adoptar de manera inmediata medidas de resguardo respecto de los involucrados y decidir si realiza una investigación interna o remite los antecedentes a la Inspección del Trabajo en un plazo de tres días. En cualquier caso, la investigación debe concluirse en un plazo de 30 días, debe constar por escrito, garantizar que ambas partes sean oídas y ser conducida preferentemente por una persona con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Una vez finalizada, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los 15 días siguientes a la recepción del informe.

Por otra parte, el artículo 62 bis del Código del Trabajo consagra el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. El numeral 13 del artículo 154 obliga a que el RIOHS contemple un procedimiento para tramitar los reclamos por infracción a dicho principio. El reclamo y la respuesta del empleador deben constar por escrito y estar debidamente fundados, debiendo este último responder en un plazo no superior a 30 días contado desde la presentación del reclamo. Conforme a lo dictaminado por la Dirección del Trabajo de Chile, la persona afectada debe deducir previamente este reclamo interno y, una vez agotada dicha instancia sin un resultado satisfactorio, podrá ejercer la acción de tutela laboral regulada en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, cuando el empleador no esté obligado a contar con reglamento interno y no exista un procedimiento de reclamación, podrá recurrirse directamente a la tutela laboral.

Procedimientos internos no regulados específicamente

Fuera de los supuestos legalmente regulados, existe un amplio universo de situaciones que pueden requerir investigaciones internas (tales como fraude, conflictos de interés, incumplimiento de políticas corporativas o uso indebido de recursos de la empresa, entre otros), para las cuales la ley no establece un procedimiento específico. En estos casos, es el empleador quien debe diseñar y plasmar en el RIOHS el procedimiento disciplinario aplicable, contemplando las sanciones que potencialmente puedan aplicarse y asegurando un ejercicio proporcionado, objetivo y no discriminatorio de su potestad disciplinaria.

El artículo 154 inciso final del Código del Trabajo establece un límite general aplicable a las medidas de control que el empleador incorpore en el RIOHS: estas solo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, debiendo ser de aplicación general y garantizar la impersonalidad de la medida, y respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador. Asimismo, la doctrina administrativa ha señalado que el tiempo entre la supuesta falta y la aplicación de la sanción debe ajustarse a parámetros razonables que respeten las garantías mínimas del debido proceso.

En consecuencia, la regulación que las empresas incorporen en sus respectivos RIOHS es fundamental para efectos de la exigibilidad y aplicación de medidas sancionatorias que se persigan imponer a los trabajadores, ante la comisión de conductas que constituyan infracciones a la normativa legal e interna dentro de la empresa. Todo ello, en el marco del ejercicio de su facultad disciplinaria y debiendo en todo momento velar para que el procedimiento que se siga al respecto garantice el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Colombia

El procedimiento disciplinario es el mecanismo interno mediante el cual los empleadores investigan conductas que podrían constituir faltas laborales y determinan la eventual responsabilidad de los trabajadores involucrados. No obstante, su finalidad no se limita a la imposición de sanciones, pues también garantiza que las actuaciones se adelanten con pleno respeto del debido proceso, el derecho de defensa y la contradicción.

Con la expedición de la Ley 2466 de 2025, el legislador modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo e incorporó, por primera vez, un procedimiento mínimo obligatorio para la imposición de sanciones disciplinarias en el sector privado.

Asimismo, la reforma incorporó expresamente principios ya antes desarrollados por la jurisprudencia constitucional, entre ellos la dignidad humana, la presunción de inocencia, el *in dubio pro disciplinado*, la proporcionalidad, el derecho de defensa, la contradicción y controversia de las pruebas, la imparcialidad, la buena fe, el respeto por el buen nombre y la honra, así como la prohibición de sancionar dos veces una misma conducta.

Etapas del procedimiento

En primer lugar, el empleador deberá comunicar por escrito al trabajador la apertura de la investigación disciplinaria, identificando los hechos objeto de análisis y las disposiciones presuntamente infringidas.

Asimismo, otorgará un término no inferior a cinco días hábiles para que el trabajador prepare la defensa. Los descargos podrán rendirse de manera presencial, virtual o escrita, y durante esta etapa el trabajador tendrá la oportunidad de presentar su versión de los hechos, controvertir las pruebas allegadas en su contra y aportar los elementos probatorios que considere pertinentes.

Finalmente, el empleador deberá adoptar una decisión motivada que exponga las razones de hecho y de derecho que sustentan la determinación adoptada, así como la valoración probatoria realizada. A su vez, el trabajador tendrá derecho a impugnar la decisión.

Ahora bien, en su momento se tenía la directriz de la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026, a través de la cual el Ministerio del Trabajo ofreció un lineamiento sobre la aplicación práctica del nuevo procedimiento disciplinario, en especial frente al principio de inmediatez, el tratamiento de los llamados de atención y la terminación del contrato con justa causa. Sin embargo, la Resolución 2709 de 2026 derogó dicha circular, por lo que hoy no existe un referente administrativo que oriente a los empleadores en la materia. Aun así, las garantías mínimas del debido proceso y del derecho de defensa siguen siendo plenamente exigibles, toda vez que se desprenden directamente del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y de la jurisprudencia.

Recomendaciones

Una de las principales consecuencias de la reforma fue la obligación de actualizar los reglamentos internos de trabajo para adecuarlos a las nuevas disposiciones que gobiernan los procedimientos disciplinarios. Para ello el legislador otorgó un plazo que venció el pasado 25 de junio de 2026. No obstante, el Ministerio del Trabajo precisó que la falta de actualización no suspende la aplicación de las nuevas garantías legales, las cuales resultan exigibles desde la entrada en vigor de la reforma laboral introducida el año pasado.

En este contexto, la revisión de los procedimientos disciplinarios y de los reglamentos internos de trabajo adquieren una importancia estratégica, pues permite reducir contingencias laborales, fortalecer la validez de las decisiones disciplinarias y asegurar el cumplimiento de las nuevas obligaciones legales. Lo anterior resulta especialmente relevante si se considera que el incumplimiento de la obligación de actualización puede dar lugar a investigaciones administrativas y a la imposición de multas de hasta 593.550 UVB por parte del Ministerio del Trabajo.

México

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece las bases para la aplicación de medidas disciplinarias y reconoce al Reglamento Interior de Trabajo (RIT) como el principal instrumento para regular internamente las conductas, obligaciones y procedimientos disciplinarios aplicables a los trabajadores.

En este contexto, resulta especialmente importante que las empresas cuenten con procedimientos previamente establecidos, documenten adecuadamente los incumplimientos y garanticen el derecho de audiencia de los trabajadores antes de imponer determinadas sanciones.

El Reglamento Interior de Trabajo como base del régimen disciplinario

Conforme a los artículos 422 a 425 de la LFT, el RIT contiene las disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las actividades de una empresa o establecimiento.

Entre otros aspectos, el RIT puede regular horarios, permisos y licencias, medidas de seguridad, obligaciones internas y, particularmente, las disposiciones disciplinarias y el procedimiento para su aplicación.

A diferencia de otras políticas internas que pueden ser emitidas directamente por la empresa, el RIT debe ser elaborado por una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, y posteriormente depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Este aspecto resulta especialmente relevante desde una perspectiva disciplinaria, pues el RIT constituye el instrumento jurídico que permite establecer previamente las conductas sancionables, las medidas que podrán imponerse y el procedimiento que deberá seguirse para su aplicación.

¿Qué medidas disciplinarias pueden aplicarse?

La LFT no establece un catálogo general y progresivo de sanciones aplicable a todas las empresas. Sin embargo, permite que el RIT establezca las medidas disciplinarias correspondientes y el procedimiento para su imposición.

Dependiendo de la naturaleza y gravedad del incumplimiento, así como de lo previsto en el RIT, las empresas pueden contemplar medidas como amonestaciones verbales, apercibimientos o amonestaciones por escrito y suspensiones disciplinarias sin goce de sueldo.

En el caso particular de la suspensión disciplinaria, el artículo 423 fracción X de la LFT establece dos límites importantes: la suspensión no podrá exceder de ocho días y el trabajador deberá tener la oportunidad de ser oído antes de que se aplique la sanción.

Asimismo, el artículo 107 de la LFT prohíbe expresamente la imposición de multas a los trabajadores. En consecuencia, una política disciplinaria no debería contemplar sanciones económicas o descuentos al salario como consecuencia de un incumplimiento.

Aunque la legislación mexicana no exige aplicar necesariamente una secuencia rígida de sanciones, desde una perspectiva preventiva resulta recomendable que las medidas adoptadas sean razonables y proporcionales a la gravedad de la conducta, considerando también factores como la reincidencia, los antecedentes del trabajador y las circunstancias particulares del caso.

La rescisión de la relación laboral como medida excepcional

La rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón se encuentra regulada específicamente en el artículo 47 de la LFT y debe distinguirse de las medidas disciplinarias previstas en el RIT.

Entre las conductas que pueden justificar una rescisión se encuentran, entre otras, las faltas de probidad u honradez; determinados actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos; daños intencionales a los bienes de la empresa; conductas que comprometan la seguridad del establecimiento; hostigamiento o acoso sexual; revelación de información reservada; más de tres faltas injustificadas de asistencia dentro de un periodo de 30 días; desobediencia relacionada con el trabajo contratado; y acudir a prestar servicios en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo prescripción médica.

Por tanto, no cualquier incumplimiento laboral constituye automáticamente una causa de rescisión. Para terminar justificadamente la relación de trabajo, los hechos deben poder encuadrarse en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la LFT y encontrarse debidamente acreditados.

Adicionalmente, cuando se determine rescindir la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador un aviso de rescisión por escrito, señalando claramente las conductas que motivan la terminación y las fechas en que ocurrieron. Dicho aviso deberá entregarse personalmente al trabajador al momento del despido o comunicarse al Tribunal Laboral competente dentro de los cinco días hábiles siguientes.

El cumplimiento de esta formalidad resulta especialmente relevante, ya que la falta del aviso correspondiente puede tener como consecuencia que la separación sea considerada injustificada.

Actas administrativas: una herramienta para documentar incumplimientos

Las actas administrativas son utilizadas frecuentemente por las empresas para documentar hechos que pudieran constituir incumplimientos laborales.

Aunque la LFT no establece el levantamiento de un acta administrativa como requisito general previo a una sanción o a una rescisión, su elaboración puede resultar particularmente útil para integrar evidencia sobre los hechos ocurridos y dejar constancia de las declaraciones de las personas involucradas.

Para fortalecer su valor probatorio, es recomendable que las actas identifiquen claramente la fecha, hora y lugar de los hechos; describan detalladamente la conducta atribuida al trabajador; identifiquen a las personas que intervinieron o presenciaron los acontecimientos; permitan al trabajador manifestar lo que a su derecho convenga; y sean firmadas por quienes participaron en su elaboración.

En caso de que el trabajador se niegue a firmar, dicha circunstancia deberá hacerse constar en el propio documento.

Asimismo, los criterios judiciales han reconocido que, cuando un acta administrativa sea ofrecida como prueba dentro de un procedimiento laboral, su eficacia probatoria puede depender de la ratificación de su contenido por las personas que intervinieron en su elaboración. Por ello, además de documentar adecuadamente los hechos, resulta conveniente identificar desde el inicio a las personas que podrían eventualmente acreditar lo ocurrido.

Perú

En el Perú no existe un procedimiento general que pueda ser aplicable de manera heterogénea a todas las investigaciones internas que puede desarrollar un empleador. La legislación regula determinados supuestos de manera específica, entre los que destacan el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, investigaciones de accidentes de trabajo y el procedimiento previo al despido por causas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Fuera de estos casos, las reglas aplicables se han ido construyendo principalmente a partir de principios constitucionales y criterios jurisprudenciales vinculados con el derecho de defensa, el debido proceso y la obtención lícita de medios probatorios.

En materia de procedimientos disciplinarios y de imputación de faltas graves, la legislación establece que, antes de un despido, el empleador debe comunicar los cargos y otorgar, como regla general, un plazo no menor de seis días naturales para presentar descargos. Para sanciones distintas al despido no existe un procedimiento legal equivalente; no obstante, la jurisprudencia ha extendido progresivamente estas garantías. En particular, el X Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional estableció que, cuando el empleador pretenda imponer una medida disciplinaria distinta al

despido, debe garantizar desde el inicio el derecho de defensa y el debido proceso. En esa línea, resulta recomendable estructurar también estos procedimientos otorgando un plazo razonable de descargos, tomando como referencia las garantías previstas para el procedimiento de despido.

Existe, además, un amplio universo de situaciones que pueden requerir investigaciones internas sin contar con un procedimiento específico. Es el caso del acoso laboral o *mobbing*, conflictos de interés, fraude, incumplimientos de políticas corporativas, asuntos de *compliance* o denuncias recibidas mediante canales éticos. En la práctica, estos procedimientos suelen estructurarse tomando como referencia las garantías contempladas para investigaciones legalmente reguladas -particularmente aquellas aplicables a los procedimientos de imputación de faltas graves- e incorporando reglas sobre imparcialidad, confidencialidad, actuación probatoria, derecho de defensa y adecuada documentación.

Los procedimientos que cuentan con una regulación específica responden, además, a finalidades y estructuras distintas. En materia de hostigamiento sexual, por ejemplo, la normativa establece etapas, plazos y órganos encargados de la investigación, además de medidas orientadas a proteger a las personas involucradas durante el procedimiento. Por su parte, en materia de seguridad y salud en el trabajo, la investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos se orienta principalmente a identificar sus causas y determinar las medidas preventivas y correctivas necesarias, y debe desarrollarse con participación de los representantes de los trabajadores. Estas diferencias hacen especialmente relevante identificar desde el inicio la naturaleza de los hechos y el régimen aplicable, pues de ello dependerán las reglas y garantías que deberán observarse durante la investigación.

En este contexto, el objetivo de una investigación interna no debería ser confirmar una sanción previamente decidida, sino determinar qué ocurrió y establecer, sobre la base de evidencia suficiente y obtenida lícitamente, si corresponde adoptar alguna medida. Una investigación correctamente estructurada permite evaluar la denuncia, identificar la normativa aplicable, recopilar y analizar pruebas, escuchar a las personas involucradas y documentar adecuadamente las conclusiones. De esta manera, cualquier decisión posterior podrá encontrarse debidamente sustentada en los hechos acreditados durante el procedimiento. Por el contrario, las deficiencias en la investigación pueden debilitar o incluso comprometer la validez de una medida disciplinaria, aun cuando se haya identificado una conducta irregular.

Uno de los principales límites a considerar durante una investigación interna se encuentra en el acceso y utilización de información obtenida a través de herramientas tecnológicas usadas por el trabajador. Respecto de los correos electrónicos corporativos, el Tribunal Constitucional ha reconocido la posibilidad de fiscalización por parte del empleador siempre que el trabajador haya sido informado previamente y de manera clara sobre la posibilidad de monitoreo y las condiciones de uso de estas herramientas, y que la intervención sea necesaria y proporcional. Por ello, las empresas deberían contar previamente con las autorizaciones, políticas y lineamientos necesarios para regular el uso y eventual revisión de los medios tecnológicos proporcionados a sus trabajadores, considerando, además, las obligaciones derivadas en materia de protección de datos personales.

Por otro lado, el uso del polígrafo constituye otro ejemplo de los límites que pueden presentarse durante una investigación interna. La jurisprudencia reciente ha considerado que se trata, en principio, de una práctica cuestionable en el ámbito laboral por su incidencia sobre derechos fundamentales, aunque ha admitido su utilización en determinados supuestos excepcionales y bajo garantías específicas. Asimismo, se ha precisado que sus resultados pueden servir para justificar el inicio de una investigación, pero no para determinar por sí solos la responsabilidad del trabajador.

El creciente uso de herramientas de inteligencia artificial también comienza a tener impacto en la forma en que los empleadores desarrollan sus investigaciones internas. La reciente regulación en la materia considera de alto riesgo determinados sistemas utilizados en procesos de selección, evaluación, contratación y cese de trabajadores, así como aquellos que pueden incidir en sus condiciones de empleo. Por ello, cuando estas herramientas se empleen para analizar información, procesar evidencias o apoyar decisiones dentro de una investigación laboral, deberán observarse garantías vinculadas con la protección de derechos fundamentales, la privacidad, la transparencia y, en especial, la supervisión humana.

En términos generales, el carácter protector de la legislación laboral peruana hace especialmente relevante cómo se desarrolla la investigación que antecede a una decisión empresarial. Una investigación adecuada permite sustentar mejor cualquier medida posterior y reducir el riesgo de cuestionamientos judiciales o administrativos. Por ello, recomendamos principalmente:

- Contar previamente con procedimientos claros, definiendo responsables, etapas, plazos, reglas de confidencialidad y mecanismos para gestionar conflictos de interés.

- Planificar adecuadamente la obtención y conservación de evidencia, verificando especialmente las habilitaciones necesarias para revisar correos, equipos y otras herramientas digitales, así como las restricciones aplicables al uso de IA.

- Garantizar la objetividad y un adecuado derecho de defensa, permitiendo que las personas involucradas conozcan los hechos relevantes y puedan presentar su versión y los elementos que consideren pertinentes.

- Documentar las actuaciones y conclusiones antes de decidir cualquier medida, asegurando que una eventual sanción responda a los hechos acreditados y cumpla con las exigencias legales aplicables.



Actualidad

Chile

Publicadas nuevas obligaciones en materia de equidad de género

El 23 de julio de 2026 se publicó la Ley N.º 21.828, que incorpora al Código del Trabajo de Chile nuevas obligaciones destinadas a promover la transparencia y la inclusión laboral de las mujeres en determinadas empresas.

La nueva normativa establece que las empresas que cuenten con 200 o más trabajadores deberán elaborar anualmente un informe sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas para promoverla. Esta obligación también será aplicable a las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores y que pertenezcan a los sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, energético, transporte y construcción.

El informe deberá contemplar, entre otros aspectos, el porcentaje de participación de mujeres en la organización, su participación en cargos de responsabilidad, las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, antecedentes relativos a brechas salariales y otras medidas adoptadas para promover la equidad de género. El informe deberá ser enviado electrónicamente a la Dirección del Trabajo durante el mes de marzo de cada año y mantenerse a disposición del público en el sitio *web* de la empresa.

En consecuencia, las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de esta normativa deberán comenzar a preparar los mecanismos internos necesarios para recopilar y sistematizar la información requerida, considerando que los parámetros específicos para la elaboración del informe serán establecidos mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Aumenta la cotización previsional a cargo del empleador

A contar de las remuneraciones correspondientes a agosto de 2026, aumentará de 1 % a 3,5 % la cotización previsional de cargo de los empleadores, en el marco de la implementación gradual de la reforma previsional establecida por la Ley N.º 21.735. Este incremento se suma a la cotización previsional que actualmente corresponde enterar a los empleadores y no implica un descuento adicional en las remuneraciones de los trabajadores.

La nueva cotización de 3,5 % se distribuirá de la siguiente forma: un 0,1 % será destinado a la cuenta de capitalización individual del trabajador; un 0,9 % corresponderá a la cotización con rentabilidad protegida; y un 2,5 % será destinado al seguro social previsional, incluyendo el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS) y los mecanismos de compensación contemplados por la reforma.

Este aumento forma parte de un proceso de implementación gradual de la referida Reforma Previsional en Chile que contempla sucesivos incrementos de la cotización de cargo del empleador, hasta alcanzar un 8,5 % de la remuneración imponible. La siguiente etapa se producirá en agosto de 2027, cuando la cotización total alcanzará un 4,25 %, para posteriormente continuar aumentando de manera progresiva.

Por consiguiente, las empresas deberán considerar este incremento en sus procesos de

remuneraciones y en la planificación de sus costos laborales, verificando que, a partir de las remuneraciones de agosto de 2026, las nuevas cotizaciones sean correctamente calculadas y enteradas ante las entidades correspondientes.

Presentado un proyecto de postergación de la Ley de Protección de Datos Personales

El 31 de agosto de 2026, el Gobierno ingresó al Congreso Nacional un proyecto de ley que busca postergar en un año la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.719 sobre protección de datos personales, trasladándola del 1 de diciembre de 2026 al 1 de diciembre de 2027. La iniciativa se fundamenta en la necesidad de contar con el tiempo suficiente para la implementación y puesta en funcionamiento de la nueva Agencia de Protección de Datos Personales, organismo encargado de la supervisión, fiscalización y sanción en esta materia.

Además de la postergación, el proyecto contempla la ampliación del directorio de la Agencia de tres a cinco miembros y la extensión del período de gracia inicial, durante el cual solo podrán aplicarse advertencias escritas a todas las empresas, y no únicamente a las micro, pequeñas y medianas empresas como se contemplaba originalmente.

Esta iniciativa resulta particularmente relevante en el ámbito laboral, ya que la Ley N.º 21.719 impacta directamente en el tratamiento de datos personales de trabajadores y postulantes, los mecanismos de consentimiento aplicables en el contexto de la relación laboral, y la eventual obligación de designar un delegado de protección de datos. De aprobarse, las empresas contarían con un plazo adicional de un año para adecuar sus políticas internas de privacidad, los flujos de consentimiento en procesos de selección y gestión de personas, y los protocolos de tratamiento de datos en materia de recursos humanos.

Con todo, el plazo de la postergación está aún en discusión. Un grupo de senadores ha planteado reducir la prórroga a seis meses, en lugar del año propuesto por el Gobierno, o bien establecer una entrada en vigencia por etapas, de modo que algunas disposiciones comiencen a regir dentro de seis meses y otras queden sujetas a un plazo mayor. Estas propuestas comenzaron a discutirse en la Comisión de Constitución del Senado a partir del 19 de octubre de 2026, día en que se puso en tabla el inicio del estudio del proyecto de ley. En consecuencia, el plazo adicional que finalmente obtengan las empresas podría ser menor al originalmente propuesto.

Sin perjuicio de lo anterior, al cierre de esta edición el proyecto no ha sido aprobado, por lo que la fecha de entrada en vigencia del 1 de diciembre de 2026 se mantiene formalmente vigente. En consecuencia, se recomienda que las empresas continúen avanzando en sus procesos de adecuación bajo el supuesto de que dicho plazo se mantendrá, sin perjuicio de monitorear el avance legislativo del proyecto.

Aumenta el ingreso mínimo mensual

Desde el 1 de mayo de 2026 el ingreso mínimo mensual (IMM) para trabajadores mayores de 18 y hasta 65 años asciende a $553.553 pesos chilenos brutos (USD 605 aprox.), conforme a la Ley N.º 21.830, publicada el 22 de junio de 2026. La norma establece que este nuevo monto tiene efectos retroactivos desde mayo de 2026, por lo que los empleadores deben considerar las eventuales diferencias remuneracionales y previsionales que se hayan generado desde dicha fecha.

Asimismo, el IMM para trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años asciende a $412.938 brutos, mientras que el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales se fija en $356.815 brutos. A contar del 1 de enero de 2027, el IMM para trabajadores mayores de 18 y hasta 65 años será reajustado conforme a la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) entre mayo y diciembre de 2026.

Por consiguiente, si es que aún no se ha hecho, las empresas deberán revisar y, en su caso, reliquidar las remuneraciones correspondientes a los meses de mayo y junio de 2026, junto con las respectivas cotizaciones previsionales y demás conceptos vinculados al IMM.

Colombia

El Gobierno reglamenta el esquema de seguridad social para trabajadores digitales de reparto en modalidad independiente y autónoma

Mediante el Decreto 0991 del 4 de agosto de 2026, el Gobierno nacional reglamentó las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 relacionadas con la afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores digitales de reparto que operan bajo modalidades independientes o autónomas. Con ello, se establecen las obligaciones que deberán asumir las plataformas digitales frente a la protección en salud, pensión y riesgos laborales de esta población.

Entre las principales novedades, las cotizaciones a salud y pensión deberán ser asumidas en un 60 % por la plataforma digital y en un 40 % por el trabajador, mientras que los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales estarán íntegramente a cargo de la plataforma. No obstante, el decreto aclara expresamente que el cumplimiento de estas obligaciones no constituye un indicio de subordinación ni supone el reconocimiento de una relación laboral.

Asimismo, la regulación prevé un tratamiento diferencial para quienes perciban ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente. En estos casos, no existirá obligación de cotizar al régimen contributivo de salud cuando el trabajador permanezca válidamente en el régimen subsidiado o como beneficiario del sistema contributivo. Sin perjuicio de ello, la afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones continuará siendo obligatoria bajo un esquema proporcional a los ingresos efectivamente percibidos.

Por otra parte, las plataformas digitales asumirán responsabilidades específicas en materia de riesgos laborales, incluyendo la afiliación de los trabajadores, el pago de los aportes correspondientes, el reporte de accidentes de trabajo y el suministro de elementos de protección personal. Además, se crea un programa orientado a promover la cobertura en riesgos laborales de trabajadores con ingresos inferiores a un salario mínimo, sujeto a disponibilidad presupuestal.

Finalmente, el decreto establece un periodo de transición para realizar las adecuaciones tecnológicas requeridas en la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA) y demás sistemas operativos. Por lo tanto, las nuevas obligaciones de cotización, recaudo y reporte solo serán exigibles una vez transcurran 12 meses desde que el Ministerio de Salud y Protección Social certifique la plena operatividad de dichas adecuaciones.

Reglamentados nuevos requisitos para el depósito de pactos colectivos y mayor control frente a posibles prácticas antisindicales

Mediante el Decreto 0992 del 4 de agosto de 2026, el Gobierno nacional reglamentó los requisitos para el depósito de los pactos colectivos y estableció un nuevo esquema de control administrativo orientado a prevenir que esta figura sea utilizada para menoscabar el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva. La reglamentación surge en desarrollo del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo y de los lineamientos fijados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-288 de 2024.

Entre los principales cambios introducidos por el decreto se destacan los siguientes:

- Se adopta una definición amplia de pacto colectivo, de manera que la figura comprende cualquier acuerdo celebrado entre el empleador y trabajadores no sindicalizados para regular las condiciones de empleo y trabajo, independientemente de la denominación utilizada.

- Para su depósito ante el Ministerio del Trabajo, el empleador deberá acreditar que el pacto es el resultado de un proceso real de negociación colectiva, mediante la presentación, entre otros documentos, del acta de asamblea de trabajadores no sindicalizados, el pliego de peticiones, las actas de negociación y el acta de finalización de la etapa de arreglo directo.

- La empresa deberá certificar que los beneficios reconocidos en el pacto colectivo no son iguales, equivalentes o

superiores a los previstos en las convenciones colectivas vigentes, así como presentar un análisis comparativo entre ambos instrumentos.

- Una vez radicada la solicitud de depósito, las organizaciones sindicales con presencia en la empresa podrán presentar observaciones para que sean consideradas por el inspector del trabajo antes de adoptar una decisión.

- El inspector del trabajo podrá abstenerse de efectuar el depósito cuando verifique que el pacto colectivo no cumple los requisitos legales o que puede generar efectos contrarios a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En estos casos, además, podrían iniciarse investigaciones administrativas por presuntas conductas antisindicales.

El Gobierno reglamenta medidas para prevenir el acoso, la violencia y la discriminación en el trabajo

Mediante el Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026, el Gobierno nacional reglamentó diversas disposiciones de la Ley 2466 de 2025 en materia de acoso, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral. La norma resulta aplicable a empleadores públicos y privados, y establece nuevas obligaciones de prevención, atención y protección frente a estas conductas.

Entre las principales medidas previstas en el decreto se destacan las siguientes:

- Obligación de adoptar y socializar una política y un protocolo para la prevención, atención e investigación de situaciones de acoso, violencia y discriminación, incluyendo canales confidenciales de denuncia, rutas de atención y medidas de protección para las víctimas.

- Obligación de actualizar los reglamentos internos de trabajo, contratos laborales y demás instrumentos internos para incorporar las disposiciones previstas en la norma.

- Implementación de medidas de protección reforzada para las víctimas, tales como ajustes de jornada, cambios de área, teletrabajo, medidas para evitar la interacción con el presunto agresor y acompañamiento psicológico a través de las administradoras de riesgos laborales (ARL).

- Incorporación de reglas especiales para la investigación de casos de violencia, acoso y discriminación, con enfoque de género, diferencial e interseccional.

- Fortalecimiento de las facultades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo respecto de la implementación de estas medidas.

La expedición de este decreto hace recomendable revisar las políticas internas de convivencia, los protocolos de atención de denuncias y los reglamentos internos de trabajo, con el fin de verificar su adecuación a las nuevas obligaciones regulatorias.

El Ministerio del Trabajo deroga 11 circulares en materia laboral

Mediante la Resolución 2709 de 2026, el Ministerio del Trabajo derogó 11 circulares que orientaba frente a asuntos como la disminución de la jornada de trabajo, el trámite de autorización para terminar el contrato de trabajadores con estabilidad laboral reforzada por razones de salud, el trabajo mediante plataformas digitales, el trabajo doméstico, la libertad sindical, la igualdad de género, la jornada en el sector de vigilancia privada, el debido proceso en los procedimientos disciplinarios, las modalidades de contrato de trabajo y las comisiones negociadoras sindicales.

Si bien la derogatoria no modifica las obligaciones previstas en la ley, sí elimina criterios administrativos que las empresas venían utilizando como guía para su aplicación. Por ello, resulta recomendable revisar las políticas y procedimientos internos que se hubieren estructurado a partir de dichas circulares, en particular aquellos relacionados con el régimen disciplinario, y verificar que continúen ajustados a la ley y a la jurisprudencia vigentes.

El Consejo de Estado suspende provisionalmente los efectos del Decreto 234 de 2026

Mediante auto del 1 de octubre de 2026, proferido dentro del proceso con radicado 2026-00191-00 (0779-2026), el Consejo de Estado decretó la suspensión provisional de la totalidad de los efectos del Decreto 234 del 6 de marzo de 2026, a través del cual el Gobierno nacional había reglamentado la negociación colectiva unificada en niveles superiores al de empresa.

La decisión se fundamentó en que el decreto, *prima facie*, contraría los artículos 53 y 189.11 de la Constitución Política. En efecto, el Consejo de Estado recordó que la potestad reglamentaria solo permite desarrollar las leyes existentes, de modo que el Gobierno no puede regular por decreto materias que el legislador no ha previsto, y menos aún aquellas que la Constitución le reserva.

Bajo esa premisa, el alto tribunal reconoció que el Código Sustantivo del Trabajo permite celebrar convenciones con varios empleadores y sindicatos, y que los convenios de la OIT promueven la negociación en distintos niveles. Sin embargo, precisó que ninguna de estas normas regula la forma en que dicha negociación debe organizarse, por lo que el Gobierno no contaba con una base legal que pudiera desarrollar mediante decreto.

Por ello, consideró que el Ejecutivo no se limitó a desarrollar un régimen preexistente, sino que definió por vía reglamentaria los elementos estructurales de un modelo cuya regulación corresponde al Congreso, en virtud de la reserva de ley prevista en el artículo 53 superior.

Se trata de una decisión preliminar que, conforme al artículo 229 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), no implica prejuzgamiento, por lo que el análisis definitivo sobre la legalidad del decreto se adoptará en la sentencia. En consecuencia, hasta tanto se profiera la sentencia, las empresas no estarán obligadas a aplicar el decreto y la negociación colectiva continuará sujeta a las reglas del Código Sustantivo del Trabajo.

México

Una iniciativa busca prevenir y erradicar la pobreza de tiempo de descanso

Se presentó una iniciativa para expedir la Ley General para la Prevención y Erradicación de la Pobreza de Tiempo y reformar, entre otros ordenamientos, la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de reconocer y atender la falta de tiempo suficiente para el descanso, autocuidado, convivencia y desarrollo personal.

En materia laboral, la propuesta contempla incorporar nuevas obligaciones para las personas empleadoras, principalmente garantizar el derecho a la desconexión digital, absteniéndose de contactar a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral, durante días de descanso o vacaciones, así como implementar políticas internas para prevenir el hostigamiento digital y proteger los periodos efectivos de descanso.

Asimismo, la iniciativa plantea la creación de un Índice Nacional de Pobreza de Tiempo, a cargo del INEGI, y medidas adicionales relacionadas con la reducción de tiempos de traslado y la distribución equitativa de las labores de cuidado. De aprobarse, las empresas tendrían que revisar sus políticas de comunicación y desconexión digital, así como sus prácticas relacionadas con el contacto laboral fuera de jornada.

Nueva propuesta para ampliar hasta los dos años los derechos laborales durante el periodo de lactancia

La Ley Federal del Trabajo podría incorporar nuevas medidas para ampliar la protección de las personas trabajadoras durante el periodo de lactancia. Así lo propone una iniciativa de reforma de sus artículos 132 y 170.

La propuesta busca que las personas empleadoras garanticen en los centros de trabajo espacios dignos y adecuados que aseguren condiciones de privacidad, higiene y accesibilidad para la lactancia materna. Asimismo, plantea extender hasta los dos años de edad del menor la posibilidad de mantener

los dos descansos extraordinarios de media hora durante la jornada laboral o, cuando ello no sea posible, reducir la jornada en una hora, previo acuerdo con la persona empleadora.

De aprobarse, la reforma implicaría una ampliación relevante de las obligaciones actualmente previstas para los empleadores en materia de lactancia y podría requerir la adecuación de espacios, políticas internas y esquemas de jornada para las personas trabajadoras que ejerzan este derecho.

Una iniciativa propone hasta cinco días de permiso laboral por fallecimiento de familiares

Se presentó una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con el objeto de reconocer expresamente un permiso por fallecimiento de familiares con goce de sueldo.

La propuesta establecería como obligación de las personas empleadoras otorgar hasta cinco días hábiles con goce de sueldo por el fallecimiento de familiares por consanguinidad en línea recta hasta el segundo grado y en línea colateral hasta el segundo grado, así como por parentesco por afinidad o civil. Cuando el fallecimiento ocurra en una entidad federativa distinta a aquella en la que reside la persona trabajadora, el permiso podría ampliarse hasta por dos días laborables adicionales.

La persona trabajadora tendría un plazo de 20 días hábiles posteriores al fallecimiento para presentar copia simple del acta de defunción. De aprobarse la iniciativa, los empleadores contarían con 90 días hábiles para adecuar sus reglamentos interiores de trabajo, contratos individuales, contratos colectivos y demás instrumentos laborales a las nuevas disposiciones.

Lanzada una propuesta sobre previsibilidad de horarios para trabajadores sujetos a turnos rotativos

Se presentó una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo con el objeto de reconocer el derecho de las personas trabajadoras sujetas a turnos rotativos, horarios variables o esquemas en los que cambien periódicamente los horarios o días de descanso a conocer su programación laboral con anticipación.

La propuesta establecería que las personas empleadoras deberán comunicar el horario laboral semanal con al menos 72 horas de anticipación al inicio de la primera jornada correspondiente, por escrito o mediante canales electrónicos que permitan acreditar su entrega. La comunicación deberá incluir, entre otros aspectos, los días de trabajo, tipo de jornada, horas de inicio y conclusión, periodos de descanso y días de descanso semanal.

Una vez comunicado el horario, las modificaciones unilaterales quedarían limitadas a supuestos de caso fortuito, fuerza mayor o circunstancias extraordinarias que hagan indispensable la continuidad de las operaciones, y no podrían realizarse en más de una ocasión respecto del mismo horario ni afectar más de dos horarios semanales dentro de un periodo de 30 días, salvo que exista solicitud o consentimiento expreso de la persona trabajadora.

Se presenta una iniciativa para promover la inclusión laboral de personas jóvenes

Una propuesta busca reformar la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el objetivo de fomentar la contratación de personas jóvenes que acceden por primera vez a un empleo formal.

La propuesta establecería que los centros de trabajo con 40 o más personas trabajadoras deberán integrar al menos un 5 % de personas jóvenes que nunca hayan sido registradas previamente ante el IMSS como trabajadoras, procurando, además, garantizar la igualdad de género en dichas contrataciones.

Asimismo, se propone otorgar un estímulo fiscal equivalente al 25 % del salario efectivamente pagado a personas jóvenes de entre 18 y 29 años que sean contratadas en su primer empleo formal y dadas de alta ante el IMSS.

Presentada una propuesta legislativa para regular la sustitución de trabajadores mediante inteligencia artificial

El grupo parlamentario de Morena presentó una iniciativa legislativa encaminada a regular el uso de herramientas de inteligencia artificial (IA) en los centros de trabajo, con el objetivo de establecer mecanismos de protección frente a la sustitución de trabajadores por sistemas automatizados. La propuesta busca fortalecer la protección del empleo y establecer límites a la implementación de tecnologías que puedan afectar la continuidad de las relaciones laborales.

La iniciativa propone adicionar el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo para limitar al 40 % la proporción del personal que las empresas podrían sustituir mediante inteligencia artificial, buscando preservar al menos el 60 % de los puestos de trabajo. La propuesta fue publicada en la Gaceta Parlamentaria el 14 de septiembre de 2026 y, por el momento, no constituye una obligación vigente para los empleadores.

Perú

Aumento en la remuneración mínima vital

El 28 de septiembre de 2026 se publicó el Decreto Supremo N° 015-2026-TR, que dispone un incremento progresivo de la remuneración mínima vital (RMV) aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La norma establece un aumento total de S/ 170.00, con lo que la RMV pasará de S/ 1,130.00 a S/ 1,300.00, lo que representa un incremento acumulado de aproximadamente el 15 %, mediante dos tramos de aplicación diferenciada.

El primer tramo, vigente desde el 1 de octubre de 2026, incrementa la RMV en S/ 100, por lo que desde esa fecha asciende a S/ 1,230.00. El segundo tramo contempla un incremento adicional de S/ 70.00, hasta alcanzar S/ 1,300.00, y deberá establecerse mediante un nuevo decreto supremo que se emitirá durante el primer semestre de 2027.

Este reajuste no solo incide en la remuneración de los trabajadores que perciben el mínimo, sino también en los conceptos vinculados a la RMV. Desde el 1 de octubre de 2026, la asignación familiar (equivalente al 10 % de la RMV) asciende a S/ 123.00, frente a los S/ 113.00 anteriores, y la remuneración mínima del trabajo nocturno (RMV más una sobretasa del 35 %) a S/ 1,660.50. También se actualizan la subvención mínima de las modalidades formativas, que pasa a S/ 1,230.00, y el aporte mínimo a EsSalud, que pasa a S/ 110.70. Además, como la asignación familiar integra la remuneración computable, su incremento repercute en la CTS y las gratificaciones de quienes la perciben, aunque su remuneración supere el mínimo.

En este contexto, recomendamos que los empleadores verifiquen la adecuación de sus planillas y estructuras remunerativas al nuevo mínimo legal, revisen los conceptos vinculados a la RMV y consideren el impacto del reajuste en sus presupuestos laborales. Asimismo, conviene hacer seguimiento al decreto supremo que establecerá el segundo tramo, previsto para el primer semestre de 2027. Este proceso de revisión puede ser también una oportunidad para verificar la consistencia de las estructuras salariales internas y su alineamiento con las obligaciones en materia de igualdad remunerativa, especialmente respecto de las categorías, funciones y criterios objetivos utilizados para determinar las diferencias salariales entre trabajadores.

El Ejecutivo plantea una agenda de reformas laborales en el marco del pedido de delegación de facultades

El pedido de delegación de facultades legislativas presentado por el Poder Ejecutivo al Congreso incluyó diversas propuestas con potencial impacto en la regulación laboral del sector privado. Entre las más relevantes destaca la creación de un marco para el otorgamiento de bonos de productividad y otros incentivos por desempeño sin carácter remunerativo, medida que podría tener un impacto relevante en el diseño de esquemas de compensación variable y en los costos laborales asociados.

La propuesta también contempla medidas destinadas a promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo juvenil, así como

un régimen orientado a fomentar la formalización laboral. Asimismo, plantea precisar el tratamiento de las indemnizaciones aplicables a trabajadores de dirección y personal de confianza, modificar el régimen de feriados no laborables y efectuar cambios en la regulación de la inspección del trabajo, incluyendo un enfoque preventivo, focalizado y basado en resultados para la actuación de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Estas propuestas todavía no constituyen modificaciones vigentes de la legislación laboral. El 6 de octubre de 2026, la Cámara de Diputados aprobó una versión acotada de la delegación de facultades por 90 días, limitada a materias de seguridad ciudadana y atención del fenómeno El Niño, por lo que las principales materias laborales planteadas originalmente por el Ejecutivo no fueron incluidas en el texto remitido al Senado.

La Comisión de Constitución del Senado continúa evaluando la delegación de facultades, por lo que el trámite legislativo aún no ha concluido. Con independencia del resultado final de este proceso, las materias propuestas permiten anticipar algunos de los temas que podrían integrar la agenda laboral de los próximos meses, particularmente en materia de compensación variable, contratación y formalización, terminación de personal de dirección y confianza y fiscalización laboral.

Contacta con nuestros profesionales



Bárbara Vera
Socia · Chile
barbara.vera@garrigues.com



Roberto Lewin
Socio · Chile
roberto.lewin@garrigues.com



Carolina Camacho
Socia · Colombia
carolina.camacho@garrigues.com



Alfredo Kupfer
Socio · México
alfredo.kupfer@garrigues.com



Fermín Lecumberri
Socio · México
fermin.lecumberri@garrigues.com



Franco Muschi
Socio · Perú
franco.muschi@garrigues.com

Más información:
Laboral

GARRIGUES

Isidora Goyenechea 3477, Piso 12
Las Condes - Santiago de Chile (Chile)
T +56 2 29419000
santiagodechile@garrigues.com

Avenida Calle 92 No. 11-51 Piso 5
Bogotá D.C. (Colombia)
T +57 601 326 69 99
bogota@garrigues.com

Paseo de las Palmas 525, Piso 6
Col. Lomas de Chapultepec
Ciudad de México, 11000 (México)
T +52 55 1102 3570
mexico@garrigues.com

Torre Novo Piso 4 Desp. 401
José Clemente Orozco 335,
Col. Valle Oriente, 66269 (México)
T +52 81 8153 3900
mexico@garrigues.com

Av. Antea 1090 Piso 2 Int 206
Col. Jurica,
Querétaro, 76100 (México)
T +52 442 296 6400
mexico@garrigues.com

Av. Víctor Andrés Belaúnde, 332
(Oficina 701) San Isidro –
Lima (Perú)
T +51 1 399 2600
lima@garrigues.com

Síguenos en:

garrigues.com

Esta publicación tiene carácter meramente informativo y no constituye asesoramiento jurídico, ni de ningún otro tipo. Tampoco pretende ofrecer un resumen exhaustivo de la norma a la que se refiere, por lo que se recomienda consultar el texto oficial y obtener asesoramiento profesional específico. Garrigues no asume responsabilidad alguna por el uso de esta información, ni la obligación de actualizarla tras su publicación.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.