



Ibero - Americas Legal Insights

Forvis Mazars

8/2025

**forvis
mazars**

Contenido

- 02** Principales novedades laborales del mes de Julio en **Chile**
- 03** Reforma Laboral 2025: puntos clave para el futuro del trabajo en **Colombia**
- 05** El Tribunal Supremo establece que la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial en **España**
- 06** Nueva CURP biométrica y Ley silla en **México**
- 07** Fiscalización del trabajo remoto y desde el extranjero por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL en **Perú**
- 08** **Uruguay** reglamenta ley sobre la fijación de los niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales
- 11** Forvis Mazars: nuestra presencia
- 13** Contactos

Principales novedades laborales del mes de julio en Chile

Forvis Mazars en Chile

Nuevo sistema mixto de pensiones y seguro social – Ley 21.735.

Aumento de aporte empleador

El 26 de marzo del presente año, se publicó la Ley 21.735 que modifica el sistema de pensiones y seguridad social (DL 3500). Actualmente, el sistema es de capitalización individual, lo cual se modificará para pasar a ser un sistema de contribución mixta.

¿Implicancias?

Hoy los empleadores deben aportar al sistema de pensión un 1,5% sobre el sueldo base del trabajador, lo cual se modificará a un total de 8,5%, subiendo en un 7% dicho aporte. Es importante recalcar que dicho aporte si bien se realiza en razón del salario base del trabajador, el empleador debe cargar con dicho monto sin descontarlo al trabajador. Dicho aumento se realizará de manera progresiva hasta el 2033, extensible hasta el 2035.

Creación del Seguro Social Previsional (SSP)

Se reemplaza el actual Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) por el Seguro Social Previsional. Esto conlleva que la antigua cotización adicional del 1,78% será ahora aportada por el empleador mediante el ya mencionado aumento, que será enterada directamente al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP). Este seguro mediante el FAPP, otorgará beneficios como:

- Beneficio por años cotizados.
- Compensación para mujeres con mayores expectativas de vida.

Aumento del salario mínimo

Con fecha 28 de junio de 2025, se publica la Ley 21.751 que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar.

A partir del 1 de mayo del presente año, se eleva el salario mínimo para trabajadores entre 18 y 65 años, a \$529.000, para luego subir el 1 de enero de 2026, a \$539.000.

A contar de la misma fecha el monto para trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años aumenta a \$394.622, y a partir del 1 de enero de 2026, ascenderá a \$402.082.

Por último, para caso de ingresos mínimos con fines no remuneracionales, queda fijo en 2025 \$340.988 y el 01 de enero de 2026, asciende a \$347.434.

Revisión de cumplimiento de Ley de 40 horas por la DT (Ley 21.561)

La Ley 21.561 que reduce las horas semanales laborales de 45 a 40 horas, entró en vigencia el 26 de abril de 2024. El año 2024 se reduce a 44 horas semanales, 2026 a 42 horas, llegando el año 2028 a 40 horas semanales.

La Dirección del Trabajo llevó un análisis en terreno del cumplimiento de esta normativa, cuyo resultado muestra una disminución significativa en la proporción de jornadas de 45 horas, un incremento en los tramos de 41 a 44 y de 40 horas, habiendo menos fiscalizaciones necesarias al respecto. Se espera un cumplimiento positivo y progresivo de la normativa.

Reforma Laboral 2025: puntos clave para el futuro del trabajo en Colombia

Forvis Mazars en Colombia

El pasado 20 de junio de 2025, el Congreso de la República aprobó el texto definitivo de la Reforma Laboral, una iniciativa que busca promover condiciones de trabajo decente y digno en Colombia.

La norma introduce cambios relevantes en contratación, jornada laboral, derechos de los trabajadores, inclusión, formalización del empleo y regulación de nuevas modalidades laborales como el teletrabajo y el trabajo a través de plataformas digitales.

A continuación, se presentan los principales aspectos de la reforma:

1. Contratación laboral:

En relación con el **contrato a término indefinido**, se establece en la Ley que esta modalidad de contratación será preferente, sin limitar la libertad del empleador de recurrir a otras modalidades de manera excepcional. Se incorpora un preaviso de 30 días por parte del trabajador en caso de renuncia, sin efectos jurídicos en caso de incumplimiento.

En cuanto al **contrato a término fijo**, se limita su duración a un máximo de **cuatro (4) años**, bajo las modalidades de prórrogas automáticas y prórrogas pactadas. Al superarse este término o si no se cumplen los requisitos legales, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido.

Respecto al **contrato por obra o labor**, se exige su formalización por escrito y la descripción precisa de la labor contratada. Si el contrato continúa una vez finalizada la obra, o no se cumplen las condiciones establecidas, también se considerará contrato a término indefinido, salvo que se pacte una nueva obra claramente especificada mediante adición o contrato nuevo.

2. Procedimiento disciplinario reglamentado:

La reforma introduce una **regulación legal expresa del procedimiento disciplinario**, garantizando mínimos como el derecho a controvertir pruebas en un término no inferior a cinco días. Se permite el uso de medios tecnológicos y la presencia de acompañamiento sindical, para aquellos afiliados al sindicato.

Se establece la obligación de implementar **ajustes razonables para trabajadores con discapacidad**, y se exceptúa de esta obligación a trabajadores del servicio doméstico y a micro o pequeñas empresas con menos de diez empleados, aunque estas deberán garantizar el derecho a la defensa. Los empleadores deberán actualizar su Reglamento Interno de Trabajo a más tardar el **25 de junio de 2026**.

3. Jornada laboral y recargos:

La **jornada ordinaria** de trabajo se mantiene en **8 horas diarias y 42 semanales**, con posibilidad de pactar jornadas flexibles de entre 4 y 9 horas al día, distribuidas en cinco o seis días por semana, acogiéndose íntegramente a la Ley 2101 de 2021.

Sin embargo, se redefine la **jornada diurna** de **6:00 a.m. a 7:00 p.m.**, y la nocturna de **7:00 p.m. a 6:00 a.m.**, con entrada en vigencia seis meses después de la sanción presidencial.

Se elimina la autorización previa del Ministerio de Trabajo para laborar **horas extras**, exigiéndose únicamente su registro interno. Se mantienen los límites de 2 horas diarias y 12 semanales. No obstante, el incumplimiento del deber de registro de las horas extra, podrá generar sanciones, incluida la suspensión del permiso para laborar tiempo suplementario.

4. Nuevas obligaciones del empleador:

La reforma impone deberes enfocados en la **inclusión, equidad y protección de poblaciones vulnerables**. Se exige la implementación de ajustes razonables para trabajadores con discapacidad y se refuerza el deber de contratarlos en proporción al número de trabajadores permanentes.

Se amplía el catálogo de **licencias remuneradas**, incluyendo citas médicas urgentes, atención a procesos escolares, comparecencias judiciales y diagnósticos como la endometriosis.

También se reconoce un día de descanso remunerado cada 6 meses para quienes usen la **bicicleta como medio de transporte**, previa acreditación.

5. Formalización laboral y primera vinculación:

El contrato de aprendizaje se transforma en un **contrato especial a término fijo**, con duración máxima de tres años. En la etapa práctica, el aprendiz gozará de todos los derechos laborales y aportes a seguridad social conforme al régimen de trabajadores dependientes.

Además, se fortalecen los programas de **primer y último empleo**, con incentivos gestionados a través del Presupuesto General de la Nación.

6. Plataformas digitales:

Se regula el trabajo a través de **plataformas digitales de reparto**, reconociendo tanto relaciones laborales como contratos independientes, estos últimos con la limitación de no poder pactar exclusividad. Las plataformas deberán informar con claridad la modalidad contractual, los sistemas de evaluación y decisiones automatizadas, así como establecer mecanismos para el **reconocimiento de identidad digital**.

En términos de seguridad social, si existe contrato laboral, la plataforma asumirá la totalidad de los aportes. En caso de trabajadores independientes, la plataforma cubrirá el **60%** y el trabajador independiente el **40%**, para los subsistemas de salud y pensión. Los aportes se calcularán sobre el **40% del ingreso mensual total** y en todos los casos se garantizará cobertura en riesgos laborales.

7. Teletrabajo y auxilio de conectividad:

Se amplía el marco legal para el **teletrabajo**, incluyendo modalidades autónomas, móviles, híbridas, transnacionales y temporales. El empleador es responsable de afiliar al teletrabajador al sistema de seguridad social, sin importar desde dónde se preste el servicio. Para aquellos trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos, se otorgará un **auxilio de conectividad**, que sustituye el auxilio de transporte y se incluye en la base para liquidar prestaciones sociales.

8. Inclusión y otros temas relevantes:

La reforma garantiza **igualdad de derechos laborales para personas migrantes**, sin importar su estatus migratorio, siempre que acrediten idoneidad académica o profesional. Se refuerza la regulación del **trabajo doméstico y agropecuario**, exigiendo contrato escrito y afiliación plena a seguridad social.

Se reconocen condiciones contractuales específicas para **artistas, deportistas profesionales, entrenadores, periodistas y comunicadores**, con garantía de jornada legal, recargos y descansos. Finalmente, se autoriza la creación de **entornos laborales flexibles** que permitan el ingreso de **animales de compañía con fines terapéuticos**, siempre que exista justificación profesional.



El Tribunal Supremo establece que la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial

Forvis Mazars en España

Continuando con la línea ya expuesta en la Sentencia de 19 de diciembre de 2024, el Pleno del Tribunal Supremo señala nuevamente que la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores no puede incrementarse con otras cuantías que atiendan a las circunstancias de cada caso.

De esta manera, el Tribunal Supremo ha considerado que la normativa española no vulnera lo establecido ni lo establecido en el artículo 10 del Convenio 158 Organización Internacional del Trabajo ni el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada. Estos dos preceptos abogan por el derecho de la persona trabajadora a obtener una indemnización adecuada en los casos donde se produce un despido injusto.

En este sentido, ninguno de los preceptos obliga o establece un sistema indemnizatorio específico, sino que se limitan a exigir un resultado determinado en forma de indemnización o reparación adecuada, siendo por tanto una declaración pragmática, de abierta interpretación, cuya materialización concreta exigirá una intervención del legislador.

Por lo tanto, la Sala, disponiendo como únicas herramientas el control de convencionalidad y la doctrina constitucional, ha manifestado que la indemnización tasada definida en nuestra legislación ofrece una indemnización adecuada. Esta fórmula legal ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.

Este argumento es el mismo que el utilizado en la Sentencia, también del Tribunal Supremo, de 19 de diciembre de 2024, en la que únicamente se debatió sobre la aplicabilidad del artículo 10 del Convenio 158 OIT, en la que se señalaba que, dado que en nuestro derecho interno no existe ningún tipo de indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo, toda indemnización adicional superior a la tasada supondría romper la actual seguridad jurídica y uniformidad para todas las personas trabajadoras que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos y sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos.

En conclusión, con esta Sentencia se cierra por el momento el debate de la procedibilidad de una indemnización legal a la tasada, ofreciendo el baremo objetivo definido en el Estatuto de los Trabajadores una reparación adecuada.

Por último, el Tribunal Supremo reserva un espacio en la Sentencia para abordar el debate sobre la aplicabilidad directa de las decisiones del Comité de Derechos Sociales (CEDS), entendiendo la Sala que ni son ejecutivas ni directamente aplicables al no ser este un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones ser sentencias. En este sentido, tal como dispone la propia normativa del Consejo de Europa, las decisiones del CEDS ni siquiera vinculan al Comité de Ministros del propio Consejo de Europa, ni tampoco a los tribunales internos de cada estado, reiterando en este punto las conclusiones a las que ya han llegado el Tribunal Supremo francés y el Tribunal Constitucional italiano.

Nueva CURP biométrica y Ley silla en México

Forvis Mazars en México

Nueva CURP biométrica

La Clave Única del Registro de Población (“CURP”), se encuentra primordialmente regulada en la Ley General de Población (la “LGP”). El CURP tiene la función principal de identificar a los ciudadanos Mexicanos y/o residentes en México mediante una clave alfanumérica.

El pasado 16 de julio de 2025, fue publicada una reforma que modifica varias disposiciones legales en México relacionadas con la CURP. Los cambios principales consisten en la adición de las huellas dactilares y fotografía de la persona identificada con esa CURP.

Asimismo, y de forma adicional a la utilización de la CURP por diversas secretarías y dependencias gubernamentales, la CURP ahora también podrá ser utilizada por la autoridad mexicana para disminuir el tiempo de respuesta en los casos de personas desaparecidas y en carpetas de investigación criminales en curso.

A partir de la entrada en vigor de esta modificación, la CURP será una herramienta fundamental para la identificación en tiempo real de personas desaparecidas por medio de la plataforma única de identidad misma que se crea por medio del referido decreto y la cual permitirá a las autoridades acceder por medio de la CURP al Registro Nacional de Personas Desaparecidas y no localizadas, la Base Nacional de Carpetas de Investigación, el Banco Nacional de Datos Forenses y cualquier registro, base o sistema de información de particulares que presten servicios financieros, de transporte, salud física y mental, telecomunicaciones, educación, asistencia privada, paquetería y servicios de entrega, registros patronales y de seguridad social, religiosos, los establecimientos residenciales de atención a las adicciones así como toda institución privada que administre registros o bases de datos de personas, cuya consulta sea necesaria para la investigación, búsqueda, localización e identificación de Personas Desaparecidas o No Localizadas.

Este decreto no genera obligaciones adicionales a los ciudadanos sin embargo establece la obligación de proporcionar los datos necesarios para ayudar a localizar a personas desaparecidas a las instituciones públicas y privadas que tengan acceso a mediciones e imágenes satelitales o generadas por aeronaves no tripuladas, al igual que las instituciones públicas y privadas que resguarden cuerpos o restos humanos y los servicios periciales y forenses de la federación y las diversas entidades federativas.

Esta modificación ha creado preocupaciones sobre los riesgos que se pueden generar en relación con vulneraciones a las plataformas y/o medios que sean utilizados para mantener y administrar estos datos por lo que se espera que se emitan disposiciones reglamentarias que puedan establecer medidas y controles para mitigar dichos riesgos.

Este decreto entro en vigor a partir del 17 de julio de 2025 y puede ser consultado en el siguiente hipervínculo: [DOF - Diario Oficial de la Federación](#).

Ley Silla

Como consecuencia de la modificación efectuada al Artículo 132 la Ley Federal del Trabajo (la “LFT”) el pasado 19 de diciembre de 2024, el pasado 19 de julio de 2025, inició la vigencia de la obligación para todos los patrones mexicanos de proporcionar a sus empleados la cantidad necesaria de sillas para que puedan desempeñar sus funciones sentados o para gozar del descanso periódico durante la jornada laboral, estableciendo que, por lo que respecta a los descansos periódicos, los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para tal efecto se designen en las mismas instalaciones del lugar de trabajo.

Se espera que la autoridad laboral mexicana inicie con una campaña de inspección para confirmar el cumplimiento de este nuevo requisito.

Fiscalización del trabajo remoto y desde el extranjero por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Forvis Mazars en Perú

Debido a la pandemia sostenida a raíz del virus COVID-19, diversas empresas en el Perú han adoptado diversos esquemas de trabajo remoto o híbrido.

Además, se ha evidenciado un incremento en la contratación de personal no domiciliado en el Perú, pero con la capacidad de prestar sus servicios de manera virtual.

Frente a esta evolución del mecanismo de trabajo en el Perú, la SUNAFIL ha anunciado que en el segundo semestre de 2025 se intensificarán las acciones de inspección vinculadas a estos mecanismos. Para ello, ha incluido dentro de su Plan Anual de Fiscalización 2025 un eje orientado a supervisar el cumplimiento de normas laborales en situaciones de trabajo remoto nacional e internacional, con especial atención en los siguientes aspectos:

- Formalización del trabajo remoto a través de la revisión de contratos o acuerdos que indiquen claramente las condiciones del trabajo a distancia, incluyendo el lugar desde donde se realiza y los horarios pactados.
- Verificación del respeto a los límites máximos de la jornada diaria y semanal, incluso cuando el personal labora desde zonas con diferencias horarias.
- Evaluación del cumplimiento de la obligación de reembolsar ciertos gastos asociados al trabajo remoto, como conexión a internet o consumo eléctrico, conforme a lo previsto por la Ley de Teletrabajo.
- Validación de que el espacio desde el que se trabaja cuenta con condiciones mínimas adecuadas, de acuerdo con los estándares de seguridad y salud en el trabajo (SST).
- SUNAFIL verificará que las personas residentes fuera del país y que prestan servicios bajo subordinación para empresas peruanas lo hagan conforme al marco legal vigente, y que se evalúen correctamente los efectos tributarios y migratorios de estos vínculos.

El incumplimiento de las disposiciones sobre trabajo remoto puede derivar en sanciones administrativas, especialmente en empresas con un número significativo de trabajadores bajo esta modalidad. Las multas pueden variar según el tipo de infracción y el tamaño de la empresa, siendo mayores en el caso de grandes empleadores.

Por tanto, se sugiere hacer una revisión de los contratos de trabajo y sus adendas, evaluar la existencia y vigencia de políticas asociadas al uso de herramientas, desconexión y compensación de gastos, así como protocolos de seguridad y salud a entornos domiciliarios y analizar casos de trabajadores no residentes que puedan generar potenciales contingencias.

Uruguay reglamenta ley sobre la fijación de los niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales

Forvis Mazars en Uruguay

El Poder Ejecutivo reglamentó a comienzos del presente mes de julio la Ley N.º 20.396 sobre fijación de los niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, a través del Decreto N.º 145/025.

El alcance de la norma incluye a las empresas titulares de plataformas digitales, entendiendo por estas a los programas y procedimientos informáticos de las empresas, que independientemente del lugar de establecimiento, contactan clientes con trabajadores, facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros ejecutados en el territorio nacional, respecto de los cuales pueden participar de la fijación del precio o de los métodos de ejecución del servicio.

La facilitación de servicios de entrega y transporte comprende la organización parcial o total de dichos servicios por las empresas titulares de las plataformas digitales.

Si bien la normativa permite calificar la relación laboral de los trabajadores con las empresas, tanto de forma dependiente como de forma independiente (es decir, fuera de una relación regida por el Derecho Laboral), también establece que para determinar la calificación del vínculo se tendrán en cuenta la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, agregando que en caso de controversia, se considerarán los indicios previstos por la Recomendación N.º 198 de la OIT sobre la determinación de la existencia de una relación de trabajo. Por lo tanto, si bien la calificación del vínculo la pueden definir las partes, la calificación final de la misma dependerá de cual sea la realidad de la situación tomando en cuenta los parámetros establecidos por el decreto.

Dado que la ley que se reglamenta prevé la necesidad de que se transparente el uso de algoritmos y sistemas de monitoreo por parte de las empresas titulares de plataformas digitales sobre sus trabajadores, el decreto bajo estudio establece

que para instrumentar tal derecho se acudirá a los procedimientos de información, consulta y negociación previstos por la Ley de Negociación Colectiva. Esto también resulta aplicable a lo que refiere a la información exigida, el derecho de acceso a la información y el derecho a explicación que tienen los trabajadores.

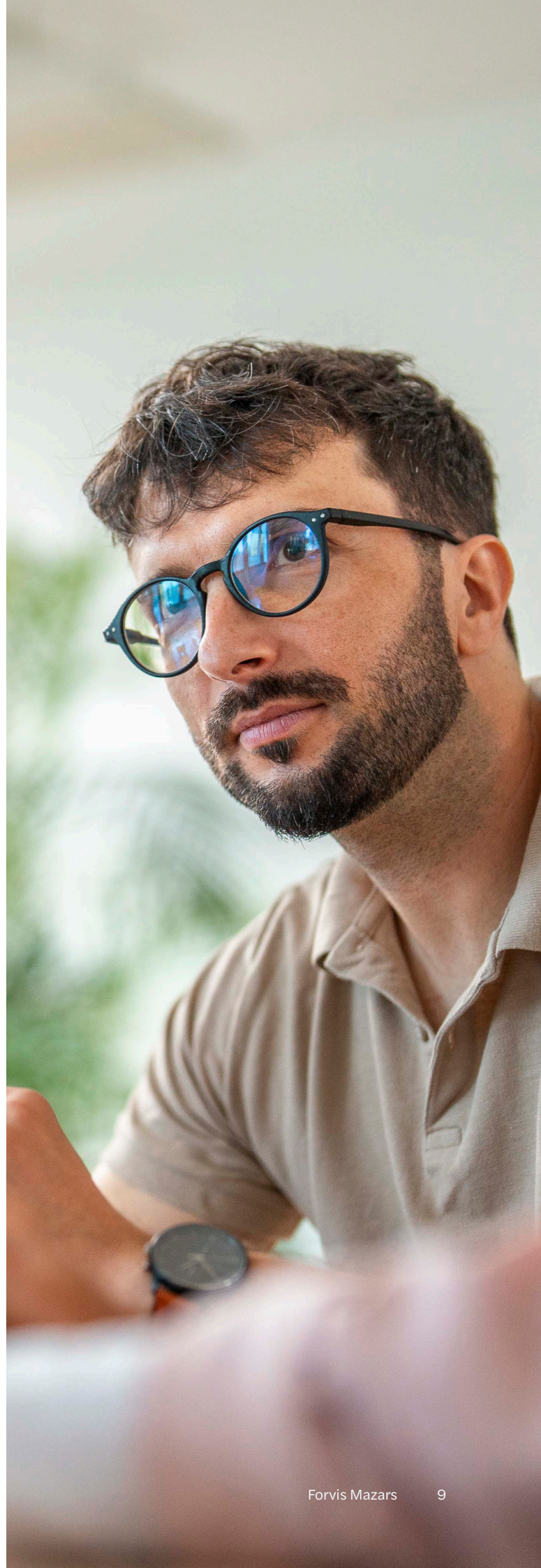
Por otra parte, el decreto establece una obligación para las empresas titulares de plataformas digitales comprendidas en el mismo, que consiste en que estas tendrán que contar con locales adecuados para cumplir con las obligaciones de bienestar, lo que incluye según el caso: lugares para alimentación, resguardo o higiene.

Los locales tendrán a su vez espacios para estacionamiento de los vehículos empleados para el trabajo, en los casos en que correspondiere, y la norma prevé la posibilidad de que los trabajadores y las empresas acuerden alternativas que resulten más beneficiosas para los primeros.

En relación con el tiempo de trabajo, la reglamentación ratifica lo referido por la ley, al establecer que no se considera tiempo trabajado aquel durante el cual el trabajador se encuentre en modo pausa, pese a estar logueado. Estos tiempos solo se podrán computar al finalizar la jornada laboral.

En lo atinente a los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cabe señalar que la normativa establece la obligación de que las empresas titulares de plataformas digitales tengan una sucursal o representación permanente en Uruguay o en su defecto, que cuenten con un domicilio constituido ante el Banco de Seguros del Estado (BSE).

A raíz de que la ley reglamentada incluyó a los trabajadores autónomos de plataformas digitales dentro del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el decreto agrega para el caso de ocurrencia de un siniestro laboral, la obligación de que la empresa aporte al BSE la información sobre el hecho con la que cuente, en un plazo no mayor al de 72 horas de ocurrido el siniestro laboral.



Forvis Mazars en Latinoamérica

Nuestra presencia



Válido al 1 de mayo del 2025

9

países

2,300+

profesionales

90+

socios

26+

oficinas

Argentina
Brasil
Chile
Colombia
México
Panamá
Perú
Uruguay
Venezuela

Forvis Mazars en España

Nuestra presencia



Válido al 1 de enero del 2025

850+

profesionales

7

oficinas

20

socios

Alicante
Barcelona
Bilbao
Madrid
Málaga
Oviedo
Valencia

Contactos



Colombia

Andrés Cortés

Socio Líder de Impuestos y legal
andres.cortes@forvismazars.com



Chile

Sofía Orbegozo

Socia Líder de Impuestos y legal
sofia.o@forvismazars.com



España

Gastón Durand

Socio de Legal
gaston.durand@forvismazars.com



México

Alfredo Sedano

Director de Servicios legales
alfredo.bachur@forvismazars.com



Perú

Miguel Ángel Romero

Gerente de Impuestos y legal
miguel.romero@forvismazars.com



Panamá

Juan Esteban Sanín

Socio de Impuestos y legal
juan.sanin@forvismazars.com



Uruguay

Emanuel Prieto

Gerente de Impuestos y legal
emanuel.prieto@forvismazars.com

Forvis Mazars Group SC es un miembro independiente de Forvis Mazars Global, una red líder de servicios profesionales. Operando como una sociedad integrada internacionalmente en más de 100 países y territorios, Forvis Mazars Group se especializa en servicios de auditoría, impuestos y de asesoría. La sociedad se basa en la experiencia y la comprensión cultural de más de 40,000 profesionales en todo el mundo para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

© Forvis Mazars 2025