



BOLETÍN LEGAL

OCTUBRE 2024 · BOLETÍN N°9

EN QUÉ VA LA REFORMA LABORAL

La semana pasada fue [aprobada en su segundo debate](#) en la Cámara, con un total de 33 artículos aprobados. Este proyecto, aún deberá superar dos debates más en el Senado **para convertirse en ley.**

LO QUE SE HA APROBADO HASTA AHORA

1. Se prioriza el contrato laboral a termino indefinido
2. Los contratos a termino se podrán celebrar máximo por 4 años
3. El trabajo nocturno empezaría desde las 7:00pm (actualmente comienza a las 9:00pm)
4. Aumento gradual del recargo dominical y/o festivo del 75% al 100%
5. Contrato de aprendizaje pasaría a ser un contrato laboral a término fijo.
6. Licencia de paternidad se ampliará gradualmente de 2 a 4 semanas.
7. Se legaliza la licencia de matrimonio, consiste en otorgar 3 días.
8. Licencias remuneradas para citas médicas, compromisos escolares y calamidades domésticas
9. Modificaciones en modelos de tercerización y en la licencia para cuidar familiares.
10. Obligación de las empresas en implementar el teletrabajo en sus diferentes modalidades.



ZOOM A ALGUNOS TEMAS

CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO

La reforma laboral busca priorizar y promover la [contratación a término indefinido](#).

Los contratos a término fijo, solo podrán durar hasta cuatro (4) años y deben ser por escrito. Si no se cumplen estas condiciones, el contrato se considerará a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Con este cambio, **los contratos a término fijo ya no podrían prorrogarse indefinidamente como ocurre actualmente, sino que su duración total estaría limitada a un máximo de 4 años.**

CONTRATO DE APRENDIZAJE

La propuesta de reforma busca transformar el [contrato de aprendizaje](#) en un contrato laboral a término fijo. Y que su duración no podrá exceder los tres años (36 meses) en sus dos etapas, un incremento respecto al límite actual de dos años.

Durante la etapa lectiva, los aprendices recibirán el 60 % del salario mínimo, en lugar del 50 % que reciben actualmente. **En la etapa productiva, pasarán de recibir el 75 % a un 100 % del salario mínimo.**

Las empresas estarían obligadas a **afiliar a los aprendices a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales** en las mismas condiciones que el resto de sus empleados.

Y el incumplimiento de la cuota de aprendices por las empresas patrocinadoras dará lugar a pagar una cuota de monetización de 1,5 smmlv por cada aprendiz faltante.

TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

Con la reforma se ampliaría la aplicación de la [jornada nocturna](#), que actualmente empieza a las 9:00 p. m. y pasaría a contabilizarse desde las 7:00 p. m.

Según lo que propone la reforma, el trabajo diurno se define como el que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m., mientras que el trabajo nocturno es de 7:00 p. m. a 6:00 a. m. del día siguiente. **Este es uno de los temas más debatidos de la reforma, ya que este cambio incrementaría los costos laborales por el pago del recargo nocturno correspondiente a las dos horas adicionales.**

OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE IMPLEMENTAR TELETRABAJO

De acuerdo con el artículo 60 del documento, las empresas deberán implementar el teletrabajo de la siguiente manera:

- Si tienen en su nómina **entre 20 a 50 trabajadores** o trabajadoras, tendrán que promover modalidades de trabajo en casa con el 5% de sus empleados.
- Las empresas cuenten con una plantilla de **entre 50 y 200 trabajadores**, deberán aplicar el teletrabajo con, por lo menos, **el 10% de ellos.**
- Las empresas que tengan **más de 200 trabajadores** tendrán que implementar el trabajo a distancia en **el 15% de su nómina.**

PREAVISO POR PARTE DEL TRABAJADOR

Una novedad importante es la **introducción de un preaviso de 30 días que el trabajador debe presentar si desea terminar su contrato.** Esto le dará tiempo al empleador para encontrar un reemplazo. Si el trabajador no presenta este preaviso, el empleador podrá descontar de la liquidación el equivalente a los días que no se cumplió con el aviso.