

Principales cambios en los tipos de contratos

Contrato emergente: Nueva modalidad Post-COVID

Una de las novedades más significativas en la actualización laboral es el contrato emergente, creado para mitigar los efectos económicos de la pandemia. Este tipo de contrato puede celebrarse por hasta un año, renovable una vez, y se convierte automáticamente en indefinido si no se renueva o finaliza.

Contrato juvenil: Oportunidades para jóvenes

Las empresas con más de **50 trabajadores** deben incorporar al menos un 10% de jóvenes entre 18 y 26 años. Esta actualización laboral busca generar **oportunidades de empleo** para la población joven, con beneficios tributarios para los empleadores.

Contratos de pasantías: Formación profesional

Los contratos de pasantías han sido reformulados con una duración máxima de 6 meses, jornada de hasta 6 horas diarias y un estipendio no menor a un tercio del salario básico unificado.

Nuevas obligaciones patronales

Inclusión laboral: Un compromiso social

La actualización laboral establece que las empresas con 25 o más trabajadores deben contratar el 4% de personas con discapacidad superior al 30%. Además, deben incluir al menos 1% de personas mayores de 40 años, con sanciones diarias de USD 10-20 por incumplimiento.

Ley Violeta: Prevención del acoso sexual

Las empresas con 50 o más trabajadores deben implementar un Plan de Igualdad que incluye capacitación anual en prevención de acoso sexual y protocolos internos con confidencialidad e imparcialidad.

Sistema Único de Trabajo (SUT): Transformación Digital

La actualización laboral incluye la implementación del Sistema Único de Trabajo, que digitaliza la gestión documental laboral. Los empleadores deben registrar las actas de finiquito en el SUT dentro de 15 días y mantener la custodia de toda la documentación laboral.