FIEL COPIA DEL ORIGINAL
TAXFINCORP CÍA. LTDA. © 2020

DIRECTRICES PARA REGULAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN PARA EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN
Registro Oficial No. 345 , 8 de Diciembre 2020
Normativa: Vigente
Última Reforma: Acuerdo MDT-2020-223 (Registro Oficial 345, 8-XII-2020)

MINISTERIO DEL TRABAJO

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: "*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*";

Que, el artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del país, fomentando su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;

Que, el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: *"(…) 1.- Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión"*;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: *"Las Instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal, ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la Ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocido en la Constitución."*;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"*;

Que, los números 1 y 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador,

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

establecen los siguientes principios del derecho al trabajo: *"1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles*. *Será nula toda estipulación en contrario."*, disposiciones que guardan concordancia con lo manifestado en el artículo 4 del Código del Trabajo;

Que, el artículo 329 de la Constitución de la República establece que las jóvenes y los jóvenes tendrán derecho de ser sujetos activos en la producción y en tal razón se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin;

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo prevé: *"Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)* ";

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo, determina que: *"Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.*

El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia ";

Que, el artículo 23.1 del Código del Trabajo faculta al Ministerio del Trabajo a *"regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas"* en el Código del Trabajo, de acuerdo a la Constitución de la República;

Que, el primer inciso del artículo 17 del Estatuto Régimen Jurídico Administrativo Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *"Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales* ";

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 1091, de 09 de julio 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, señor licenciado Lenín Moreno Garcés, designa al señor abogado Andrés Isch Pérez, como Ministro del Trabajo;

Que, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC en el Boletín Técnico Nro. 02-2020 mediante el cual presentó el Documento metodológico de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de fecha 15 de octubre de 2020; determinó que la

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

tasa de desempleo de la población entre 18 a 26 años de edad es del 12,9% lo cual equivale a la cantidad de 186.870 personas, de una población económicamente activa de 1.444.647 personas, con un ingreso laboral promedio de 329,34 USD, lo cual sostiene la necesidad de continuar generando políticas públicas que permitan que el promedio de la remuneración básica unificada de los trabajadores vaya aproximándose al promedio existente en el Ecuador previo a la crisis sanitaria derivada del COVID-19;

Que, si bien la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro.689 de fecha 28 de marzo de 2016, señala en su artículo cuarto que:

"No es aplicable al Código del Trabajo, por lo tanto no es una relación laboral y, en su artículo 2 define al *"Pasante.- Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los correspondientes períodos lectivos??;* esta norma nos permite tener una referencia, para potenciar el empleo de los jóvenes que están en formación de cualquier tipo y nivel, considerando las cifras actuales y la coyuntura que atraviesa el país, pues es necesario contar con una nueva modalidad contractual para jóvenes que genere posibilidades en tomo a la jornada, la formación, la versatilidad de actividades y la retribución, con la finalidad de incentivar el ingreso de éstos al mundo laboral de manera formal, coadyuvando al desarrollo de los diversos sectores económicos del país para que puedan ser competitivos en el mercado laboral, toda vez, permitiendo así el acceso más jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación y;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA REGULAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN PARA EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN

Título I
GENERALIDADES

Art. 1.- **Del objeto.-** En apego a las competencias establecidas para esta Cartera de Estado en el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y en los artículos 23.1 y 539 del Código del Trabajo, el presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los trabajadores de hasta veintiséis (26) años de edad.

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

Art. 2.- **Del ámbito.-** Con sujeción a los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico, podrán acogerse a las disposiciones de la presente norma, todos los empleadores regidos por el Código del Trabajo quienes podrán contratar bajo esta modalidad contractual a jóvenes de hasta veintiséis (26) años de edad.

Título II
TIPO DE CONTRATOS

Art. 3.- **Del contrato para jóvenes.-** Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

Art. 4.- **De la remuneración del contrato para jóvenes.-** La remuneración que perciba el trabajador señalado en el artículo 4 del presente Acuerdo Ministerial, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 5.- **Del contrato para jóvenes en formación.-** Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, con el objetivo de generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

Art. 6.- **Del derecho a la formación del trabajador.-** En el contrato para jóvenes en formación, los empleadores deberán permitir que los trabajadores sujetos a esta norma que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, puedan continuarlos en horarios adecuados y de la manera convenida entre las partes.

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

Los empleadores podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas; lo cual permitirá enlazar la formación profesional como un camino para conseguir la estabilidad laboral, formando a sus trabajadores jóvenes de manera estratégica según las necesidades del negocio.

Art. 7.- **Del tiempo de formación del trabajador.-** En el contrato para jóvenes en formación, el curso recibido deberá tener un plazo de al menos el cincuenta por ciento (50%) del tiempo convenido en el plazo de duración del contrato de trabajo.

Art. 8.- **De la remuneración del contrato para jóvenes en formación.-** La remuneración que perciba el trabajador en el contrato de formación para jóvenes, por jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro.689 de fecha 28 de marzo de 2016, por 2.5.

Culminada la duración del contrato joven o su renovación, la remuneración que perciba el trabajador, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jomada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Bajo ningún concepto se podrá disminuir la remuneración a los trabajadores de hasta 26 años que mantengan contratos vigentes a la fecha de suscripción de este Acuerdo Ministerial.

Título III
DE LA RELACIÓN LABORAL ACORDADA

Art. 9.- **De los contratos y su registro.-** Estos contratos deberán celebrarse por escrito y contendrán, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

Art. 10.- De la duración de los contratos.- La duración de estos contratos, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional, mientras el trabajador no supere los 26 años de edad.

Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial, excepto en lo que se refiere a la remuneración del contrato de formación de jóvenes, establecido en el artículo 8 del presente instrumento.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

Art. 11.- **De la jornada.-** De acuerdo con las necesidades de la actividad laboral, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas durante la jornada semanal o por tumos y horarios especiales según más adelante se describe, con al menos veinticuatro (24) horas de descanso continuo.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por el empleador requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad correspondiente. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

Art. 12.- **De la jornada diurna.-** De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en estos contratos si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna

Art. 13.- **Del cómputo de la jornada.-** De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

Art. 14.- **De las vacaciones.-** En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación o por antigüedad que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Art. 15.- **De la vivienda, alimentación y transporte.-** Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

Art. 16.- **De la terminación de la relación laboral.-** La relación laboral de estos contratos terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo. Finalizada la relación laboral el trabajador tendrá derecho a su liquidación de haberes, la cual contemplará el proporcional del desahucio por el tiempo laborado, a excepción de lo establecido en los artículos 169, numeral 3 y 170 del Código del Trabajo en los casos que corresponda.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral e injustificada del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Art. 17.- **De la no sustitución de trabajadores.-** No se podrá aplicar estas modalidades contractuales para sustituir trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará incremento en relación al número total de trabajadores estables del empleador a la fecha de expedición de este Acuerdo Ministerial. De contravenir esta disposición, se sancionará al empleador de conformidad con lo señalado en el artículo 628 del Código del Trabajo.

Art. 18.- **Del control.-** El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- En todo lo que no estuviere previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador y demás normativa aplicable.

Segunda.- Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el presente Acuerdo Ministerial, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

Tercera.- La experiencia adquirida por las personas jóvenes con motivo de la ejecución de las modalidades contractuales previstas en este documento, será reconocida por los sectores público y privado como experiencia laboral computable para la obtención de empleo.

Cuarta.- El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato para jóvenes, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

DISPOSICIÓN FINAL

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.

FIEL COPIA DEL ORIGINAL
TAXFINCORP CÍA. LTDA. © 2020

Única.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 30 días del mes de octubre de 2020.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LAS DIRECTRICES PARA REGULAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN PARA EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN

1.- Acuerdo MDT-2020-223 (Registro Oficial 345, 8-XII-2020).

Documento con posibles errores digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.
No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.