

MOORE ECUADOR INFORMA

NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA LOS JÓVENES

Nos permitimos comunicarles que, mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223, emitido con fecha 30 de octubre de 2020 por el Ministerio de Trabajo, se expidieron las directrices para regular el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación, en los siguientes términos:

CONTRATO PARA JÓVENES

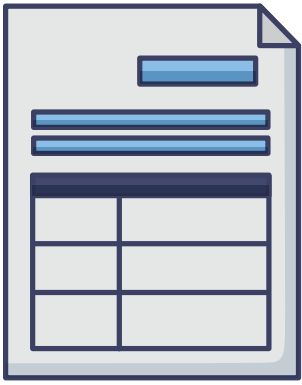


- Contrato de trabajo con relación de dependencia con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas.
- La remuneración no podrá ser menor al SBU o salarios sectoriales.
- Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas,.
- Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada, y el pago de la decimocuarta remuneración y de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

CONTRATO PARA JÓVENES EN FORMACIÓN



- Contrato de trabajo con relación de dependencia 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.
- Horarios adecuados y de la manera convenida entre las partes.
- La remuneración que perciba el trabajador en el contrato de formación para jóvenes, por jornada completa ordinaria no podrá ser menor a 333 USD; o, su proporcional para jornada parcial.
- Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas.
- Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada, y el pago de la decimocuarta remuneración y de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.



El contrato deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo: el tipo de jornada continua o discontinua, el horario, la indicación expresa de las labores a ejecutar, servicio o actividad objeto de la contratación; y, el plazo de duración; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato, deberá ser registrado por el empleador en el SUT 15 días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el SUT será responsabilidad exclusiva del empleador.

Cumplido el plazo si las partes acuerdan continuar será en contrato indefinido y se mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial excepto en la remuneración.

La duración no podrá ser superior a 1 año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta 90 días renovable por una única ocasión por 1 año adicional.

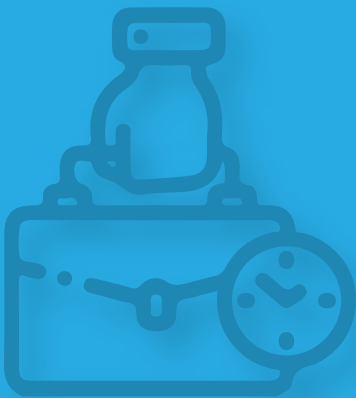
JORNADA LABORAL

La jornada se ejecutará en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en 6 días a la semana. El descanso semanal será al menos 24 horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada 4 horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán como extraordinarias o suplementarias.



JORNADA CONTINUA



Las partes del contrato podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales podrán acumularse entre 20 días hasta un máximo de hasta 70 días continuos.

Las jornadas continuas de trabajo se podrán ejecutar durante los 7 días de la semana, en jornadas diarias de hasta 8 horas.

Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de 8 horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor.

VACACIONES

Los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso serán imputables al período de vacación anual.



VIVIENDA, ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE

Cuando no exista la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores; se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

No se podrá aplicar estas modalidades contractuales para sustituir trabajadores que mantienen una relación laboral estable.

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

Para más información:

Oficinas Quito

Guayas E3-112 y Amazonas, Edif. Torre
Centre, Piso 10, Of. 1002
+593 (2) 394 1000
info@mooretax.ec

Oficinas Guayaquil

Carchi 601 y Quisquis, Edificio Quil
1, Piso 12, Of. 1201
+593 (4) 2691 305
info@moorestephens.ec

AUDITORÍA • IMPUESTOS - LEGAL • CONSULTORÍA ESTRATÉGICA Y DE GESTIÓN DEL TALENTO