



NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES

INCENTIVANDO EL EMPLEO



sembramos
Futuro

Lenín



CRÉDITOS:

Lenín Moreno Garcés.
Presidente de la República del Ecuador.

Andrés Isch.
Ministro del Trabajo.

Elías Tenorio
Gerente del Proyecto Empleo Joven.
Gerente del Proyecto Mi Primer Empleo - Encargado.

Equipo técnico:

Silvia Sevilla
Experto de Contacto Ciudadano – Proyecto Empleo Joven

Doménica Escobar
Analista - Proyecto Mi Primer Empleo

Dirección de Comunicación Social MDT:

Diego Muñoz
Diseñador Gráfico

Tabla de contenidos:

Introducción.....	5
Antecedentes.....	6
¿Qué es un contrato laboral?.....	6
¿Cuándo se debe celebrar un contrato de trabajo?.....	6
¿Qué tipo de contratos existen?.....	7
Nuevas Modalidades Contractuales.....	8
Contrato Joven y de Formación.....	9
Contrato Productivo.....	11
Contrato de Emprendimiento.....	13
Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo.....	15
Diferencias de las modalidades contractuales.....	17
¿Qué debe contener el contrato de trabajo?.....	22
¿Por qué hay que celebrar un contrato de trabajo por escrito?.....	23
¿Cómo y dónde registrar un contrato de trabajo?.....	23

Introducción

Para enero 2020, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de desempleo juvenil alcanzó el 37,6% en diciembre de 2019, lo que frente a la tasa promedio nacional de desempleo fue casi 10 veces más alta, que se ubicó en 3,8%. Exactamente 311.134 personas en Ecuador buscaron trabajo en diciembre de 2019, de las cuales 116.960 eran jóvenes de entre 15 y 24 años de edad, es decir, el 37,6%.

De acuerdo Sergio Vera, director comercial de la bolsa de empleo digital Multitrabajos. “El 80% de quienes buscan un empleo a través de esta plataforma son jóvenes, personas de entre 18 y 35 años de edad”.

En el país una persona se considera oficialmente desempleada cuando tiene más de 15 años de edad y cumple con dos características:

- **No tuvo empleo, no estuvo empleada la semana pasada y está disponible para trabajar.**
- **Buscó un trabajo o realizó gestiones concretas para conseguir uno o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores.**

Para trabajar hay que esperar, pues “la inserción laboral toma alrededor de un año, aunque depende del sector y de las capacidades de cada persona”, sostiene Vera. Según el INEC, el 32,5% de las personas desempleadas tarda hasta cuatro semanas en conseguir un trabajo.

Los más perjudicados frente a una crisis son los jóvenes. Las empresas al enfrentarse a una situación económica complicada, como la que vive el país, dejan de invertir en talento joven, porque se necesita más tiempo y recursos para prepararlos”, concluye Vera; Este panorama se ve aún más agravado en el contexto de la pandemia, pues las recesiones afectan más a los jóvenes que a los trabajadores de mayor edad y experiencia, “y suelen ser los primeros en ser despedidos o en ver un recorte de sus horas de trabajo”. Y se desempeñan principalmente en algunas de las industrias más afectadas por el COVID-19: comercio, hotelería y servicios de comidas.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) al analizar la situación de los jóvenes en empleo y protección social en Ecuador, indica que dentro de los jóvenes que tenían trabajo, solo el 31 % de los hombres y el 34,7 % de las mujeres estaban afiliados a la seguridad social. “Se trata de niveles de protección social muy inferiores a los correspondientes a la población adulta”.

Antes de la pandemia, a diciembre del 2019, por cada 100 jóvenes de entre 18 y 29 años, 57 estaban trabajando, 6 desocupados y 37 inactivos. En Ecuador hay alrededor de 3 millones de jóvenes, el 25 % de la población en edad de trabajar.

De las 240.000 desafiliaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ocurridas en los tres primeros meses de la pandemia (marzo – mayo), el 39,10 % fueron jóvenes comprendidos entre 21 y 30 años de edad.



En este sentido y ante el complejo contexto que vive el país, se realizó un análisis respecto a la adaptación laboral y la garantía de derechos que convergieron con un solo objetivo; el de brindar de las herramientas que permitan a los ecuatorianos mantener, regularizar y generar nuevas plazas de empleos formales.

El Ministerio del Trabajo, como ente rector de las políticas laborales, junto con los Proyectos “Empleo Joven” y “Mi Primer Empleo”, ante esta realidad materializa cuatro (4) nuevas modalidades contractuales, ajustándose a las actividades productivas más golpeadas.

El presente, brinda un detalle de estas 4 nuevas modalidades contractuales para facilitar su aplicación e incentivar su uso.

Antecedentes

El Código del Trabajo ecuatoriano data de 1938, abarca todas las conquistas laborales que desde la revolución juliana se han acogido a favor de los trabajadores.

¿Qué es un contrato laboral?

El **contrato de trabajo** es el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes que, en el **Ecuador**, no puede ser menor al Salario Básico Unificado vigente.

Características del contrato de trabajo:

- **Genera un vínculo de dependencia o subordinación jurídico – económica.**
- **Se desempeña un trabajo bajo una orden impartida.**
- **A cambio se recibe una remuneración de forma mensual o quincenal.**
- **Existe un horario y un lugar específico para realizar el trabajo delegado.**

¿Cuándo se debe celebrar un contrato de trabajo?

Es obligatorio la formalización de un contrato por escrito, cuando así lo exija una disposición legal. Los siguientes contratos deben siempre formalizarse por escrito.

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada.

f) Los eventuales, ocasionales y de temporada.

b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en generWal.	g) Los de aprendizaje.
c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración	h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje.
d) Los que contengan período de prueba.	i) En general, los demás que se determine en la ley.
e) Los por grupo o por equipo.	

¿Que tipo de contratos existen?

En Ecuador existen más de 17 modalidades contractuales. Entre las principales y más comunes están:

Contrato tácito	Contrato a tiempo parcial	Contrato por obra cierta
Contrato a tiempo indefinido	Contratación de personas con discapacidad	Contrato por tarea
Contrato de prueba	Contrato de teletrabajo	Contrato por destajo
Contrato parcial permanente	Contrato por temporada	Contrato eventual
Contrato de trabajo juvenil	Contratos ocasionales	

Contrato tipo. - el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su terminación se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en la ley.

NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES

A partir del 30 de octubre de 2020, la legislación laboral cuenta con **4 Nuevas modalidades contractuales**

Contrato joven	2020-Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-2223 Directrices para Regular el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación.
Contrato de emprendimiento	2020-Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222 Directrices que Regulen el Contrato de Emprendimiento.
Contrato turístico y/o cultural y creativo	2020-Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221 Norma que Regula las Modalidades Contractuales Especiales para los Sectores: Turísticos y/o Cultural y Creativo.
Contrato productivo	2020-Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220 Norma que Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos.

Elementos comunes de las nuevas modalidades contractuales

- Estabilidad laboral.
- Remuneración justa y pago de beneficios sociales.
- Diversidad de trabajos formales.
- Aplica únicamente a nuevas contrataciones.
- Periodo de prueba por 90 días.
- Los contratos pueden renovarse por un año, una única ocasión.
- Los contratos se vuelven contratos indefinidos cuando al terminar el periodo por el que fueron celebrados la relación laboral se mantiene.
- Jornadas y días de descanso: parciales u ordinarias, continuas o discontinuas; y, consecutivas.
- Jornadas sin recargos siempre que estén dentro de los límites convenidos.
- La relación laboral se termina por cumplimiento del plazo convenido sin ninguna otra formalidad.
- Derecho a liquidación laboral y demás beneficios sociales por el tiempo trabajado.
- Si se termina la relación laboral de forma unilateral y sin justificación, antes del plazo convenido, hay derecho a la indemnización por despido intempestivo.

Beneficios laborales vigentes:

- Estabilidad laboral.
- Remuneración justa.
- Beneficios sociales.
- Formalidad laboral.
- Indemnización en caso de terminación unilateral injustificada.
- Periodo de prueba de 90 días.
- Días de descanso y vacaciones.
- Causales de visto bueno.

Beneficios laborales adicionales a los reconocidos actualmente:

- Variedad en jornadas y días de descanso: parcial u ordinarias, continuas o discontinuas; y, consecutivas.
- Diversificación de las modalidades de trabajo formal.
- Contrato se ajusta a las necesidades de las partes.
- Las jornadas no tendrán recargo siempre que estén dentro de los límites establecidos.
- Aplican solo para nuevas contrataciones.
- Estabilidad laboral durante su vigencia.
- Pueden renovarse por una sola vez hasta por 1 año adicional, cuando se cumpla los requisitos establecidos en la ley.



CONTRATO JOVEN Y DE FORMACIÓN

- Es la modalidad de contrato en forma continua o discontinua para impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos.
- La duración del contrato será de un año y puede aplicarse un período de prueba de hasta 90 días en la primera contratación. Podrá renovarse por una única ocasión hasta por el plazo de un año adicional, mientras el trabajador no supere los 26 años.
- Y una vez culminado este plazo, si las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se considera como contrato indefinido.



Formación

- Los empleadores deberán permitir que los trabajadores, 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.
- Se podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas.



Remuneración

- 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 (un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado) 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. Y se podrá realizar el pago por horas, diario, semanal o mensual.
- Las aportaciones a la Seguridad Social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador.

Jornadas

- Se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales distribuidas entre la jornada semanal o por turnos y horarios especiales, que podrán ejecutarse durante los 7 días de la semana en jornadas de hasta 8 horas.
- El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo continuo, las horas que excedan se pagarán. También cuenta con jornada diurna.

Terminación laboral

- La relación laboral del contrato joven y de formación terminará una vez concluido el plazo o la labor a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere otra formalidad. Si la terminación se da antes del plazo convenido por el empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.

BENEFICIOS	
Trabajador	Empleador
Crecimiento y estabilidad laboral durante el tiempo para el que es contratado o hasta tus 26 años.	Adaptabilidad a la necesidad de su negocio, no ausentismo, variedad de jornadas, computable al % del contrato juvenil.
Remuneración justa y beneficios sociales.	Remuneraciones justas y acordes a la modalidad contractual acordada.

Puede pactar su tipo de jornada y/o trabajar durante las vacaciones.	Terminada la labor finaliza la relación sin que el contrato tenga los efectos del contrato indefinido.
Impulsa la obtención de conocimientos en el ámbito de trabajo.	Puede fijar un periodo de prueba sin que esto implique que el contrato es indefinido.
Prevalece el derecho a la educación durante toda la relación de trabajo.	Permite capacitar a sus trabajadores jóvenes y generar experiencia en varias ramas del negocio.
Si lo despiden injustificadamente antes del plazo convenido, recibe indemnización de despido intempestivo.	Renovable por una vez y si continúan se convierte en indefinido.

CONTRATO PRODUCTIVO

- Contrato es aplicable a los sectores productivos dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, sea por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad.
- Su duración sea, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa 90 días.
- Además, el contrato se podrá renovar por una sola vez hasta por el plazo de un año adicional. En caso, que se cumpla este tiempo y las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá como contrato indefinido.

Jornadas

- Las jornadas se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y estas podrán ser distribuidas hasta en seis días a la semana. El descanso semanal será al menos 24 horas consecutivas.
- El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo continuo, las horas que excedan se pagarán.
- En caso que las actividades requieran la prestación de servicios ininterrumpidos para atender necesidades, las partes del contrato productivo podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte días de trabajo consecutivos.
- Estas jornadas consecutivas se podrán aplicar durante los siete días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho horas y se distribuirán de acuerdo a las necesidades de la actividad.
- En este tipo de contrato si más del 50% de la jornada diaria de trabajo se ejecuta entre las 6:00 y 19:00, se considerará como diurna.

Remuneración

- La remuneración 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 trata de labores estables y continuas.
- Se pagarán las aportaciones a la Seguridad Social y demás beneficios de ley.

Vacaciones

- 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; esto sin perjuicio del derecho que tiene el colaborador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.
- En caso de que el trabajador mantenga días de vacaciones que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Beneficios

- Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas impiden la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo.

Terminación laboral

- La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo. Si la culminación se da antes del plazo convenido o por decisión unilateral o injustificada del empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.

BENEFICIOS	
Trabajador	Empleador
Estabilidad laboral durante el tiempo contratado	Adaptabilidad a la necesidad del negocio, regula el ausentismo al permitir pago diario, variedad de alternativas de jornada.

Remuneración justa y beneficios sociales.	Remuneraciones justas sin recargos que estén dentro de las jornadas pactadas.
Puede pactar la jornada y los días de descanso	Terminada la labor para la que se contrató al trabajador finaliza la relación sin que el contrato tenga los efectos del contrato indefinido.
Puede pactar la modalidad presencial o teletrabajo.	Puede fijar un periodo de prueba sin que esto implique que el contrato es indefinido.
Si lo despiden injustificadamente antes del plazo convenido, recibe indemnización de despido intempestivo.	Permite capacitar al trabajador en varias ramas del negocio.
Puede tener varios trabajos y empleadores formales.	Puede tener varios trabajos y empleadores formales.

CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO

- Para acceder es necesario que el empleador tenga el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).
- La duración del contrato será de un año y puede aplicarse un período de prueba de hasta 90 días en la primera contratación. Se puede renovar hasta por el plazo en el cual este vigente la certificación del RNE.
- Al finalizar el último plazo acordado, el contrato terminará de pleno derecho, salvo que las partes de manera tácita o expresa acuerden continuar con la relación laboral, en cuyo caso se entenderá como un contrato de trabajo indefinido.

Jornadas

- Se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y podrán ser divididas en seis días.
- El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo continuo, las horas que excedan se pagarán.
- 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, pero en ningún caso la jornada excederá de doce horas al día. También cuenta con jornada diurna.

Remuneración

- No podrá ser menor al salario básico o salarios sectoriales. Y se podrá estipular el pago por horas o días si las labores fueran discontinuas, por eventos; y, semanas o mensuales, si se trata de labores estables y continuas.
- Se pagarán las aportaciones a la Seguridad Social y demás beneficios de ley.

Vacaciones

- Los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación serán imputables al período de días de vacación anual; esto sin perjuicio del derecho que tiene el colaborador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.
- En caso de que el trabajador mantenga días de vacaciones que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Beneficios

- Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades del emprendimiento impiden la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo.

Terminación laboral

- La relación laboral del contrato emprendimiento terminará una vez concluido el plazo. Si la terminación se da antes del plazo convenido por el empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.

BENEFICIOS	
Trabajador	Empleador
Estabilidad laboral durante el tiempo contratado	Adaptabilidad a la necesidad del negocio, regula el ausentismo al permitir pago diario, variedad de alternativas de jornada.
Remuneración justa y beneficios sociales, bonificación por desahucio proporcional al tiempo trabajado.	Remuneraciones justas y aumento de días de descanso por jornadas extendidas sin recargo.
Puede pactar el tipo de su jornada.	El contrato puede finalizar por cualquiera de las causales del artículo 169 del Código del Trabajo con pago del proporcional del desahucio por el tiempo trabajado.

<p>Si la actividad del empleador supera la fase de emprendimiento, el contrato será indefinido</p>	<p>Puede utilizar esta modalidad hasta por cinco (5) años o el plazo restante para la finalización del proyecto de emprendimiento, con periodo de prueba sin que esto implique que el contrato es indefinido.</p>
<p>Si lo despiden injustificadamente antes del plazo convenido, recibe indemnización de despido intempestivo</p>	<p>Terminada la labor para la que se contrató al trabajador finaliza la relación sin que el contrato tenga los efectos del contrato indefinido</p>
<p>Se vuelve parte de un proyecto desde sus inicios, lo que le permite crecer en la estructura del empleador y en su emprendimiento.</p>	<p>Tienes hasta cinco (5) años para capacitar a tu trabajador para que sea parte de tu negocio, crecen juntos.</p>

CONTRATO TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO:

- Contrato continuo o discontinuo y por el tiempo que dure la labor. No podrá ser superior a un año. Además, se puede acordar un periodo de prueba de hasta 90 días.
- Podrá renovarse por una única ocasión hasta por el plazo de un año adicional. Si el empleador requiere la prestación de servicios discontinuos, podrá celebrar un contrato en el que se establezca de manera previa la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios durante el periodo de un año.
- Una vez culminado este plazo, si las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se considera como contrato indefinido.

Jornadas

- Se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y podrán ser divididas en seis días.
- El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo continuo, las horas que excedan se pagarán.
- Se podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales podrán acumularse entre veinte días hasta un máximo de setenta días continuos.
- 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, pero en ningún caso la jornada excederá de doce horas al día.
- Al igual que el contrato productivo, también cuenta con jornada diurna.

Remuneración

- No podrá ser menor al salario básico o salarios sectoriales. Y se podrá acordar el pago por horas o días si las labores fueran discontinuas, por eventos; y, semanas o mensuales, si se trata de labores estables y continuas.
- Se pagarán las aportaciones a la Seguridad Social y demás beneficios de ley.
- Solo en este tipo de contrato, se establece que el 10% adicional al consumo por servicios o propinas no constituye parte de la remuneración.

Vacaciones

- Los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación serán imputables al período de días de vacación anual; esto sin perjuicio del derecho que tiene el colaborador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.
- En caso de que el trabajador mantenga días de vacaciones que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Beneficios

- Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades turísticas y/o culturales y creativas impiden la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo.

Terminación laboral

- La relación laboral del contrato turístico y/o cultural y creativo terminará una vez concluido el plazo. Si la terminación se da antes del plazo convenido por el empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.

BENEFICIOS	
Trabajador	Empleador
Estabilidad laboral durante el tiempo para el que es contratado.	Contrato hecho para el sector turístico y/o cultural y creativo y sus necesidades.
Puede adaptar la jornada y retribución en días de descanso.	Remuneraciones justas sin recargos que estén dentro de las jornadas pactadas, lo cual permite dinamizar tu negocio.

El 10% de servicio y propinas no son parte de la RMU, son un adicional	Terminada la labor finaliza la relación sin que el contrato tenga los efectos del contrato indefinido
En lugares remotos recibirá vivienda, alimentación y transporte cuando sea necesario.	Puede fijar un periodo de prueba sin que esto implique que el contrato sea indefinido.
Si lo despiden injustificadamente antes del plazo convenido, recibe indemnización de despido intempestivo	Jornadas continuas y descansos acumulados.
Empleo pleno y formal con todos los beneficios de ley.	Permite generar estabilidad en su negocio y capacitar a su trabajador al pactar tiempos a respetar con mi trabajador.

DIFERENCIAS DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Además de las nuevas modalidades contractuales, nuestra legislación contempla los contratos individuales de trabajo que a continuación se describen siguientes:

Contrato tácito

- Acuerdo de palabra.
- Es toda relación de trabajo que se genera entre un patrono y un empleado. No hace falta firmar un documento.
- Por ejemplo, cuando una persona contrata a un trabajador para que realice una labor por un monto específico.

Contrato a tiempo indefinido

- Es el contrato de trabajo común en la legislación ecuatoriana, que no tiene un plazo fijo establecido para su terminación.
- Sin fecha de terminación.
- No tiene límite para dar por terminada la relación laboral.
- Para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador, debe obtener el visto bueno del inspector del trabajo justificando una de las causales establecidas en el Código de Trabajo.
- Si el patrono decide terminar la relación laboral sin visto bueno debe pagar al

trabajador la indemnización por despido intempestivo prevista en el mismo código.

- A la firma del contrato, cuando se lo hace por primera vez, se puede establecer un periodo de prueba de máximo 90 días.

Contrato de prueba

- Plazo no renovable.
- Generalmente en todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebra por primera vez, las partes pueden señalar un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa (90) días.
- Para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba es de hasta quince (15) días.
- No pueden establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.
- El empleador no puede mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inician sus operaciones en el país, o los existentes que amplían o diversifican su industria, actividad o negocio, no se deben sujetar al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.
- Durante el período de prueba el patrono o empleado puede dar por terminado el contrato libremente sin incurrir en despido intempestivo.

Contrato parcial permanente (inciso segundo del art. 82 del Ccódigo del Trabajo)

- Menos tiempo.
- No es necesario que un trabajador labore la jornada diaria ordinaria completa de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) a la semana.
- Para el pago de la remuneración se considera la proporcionalidad en relación con la que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los salarios básicos del trabajador en general o sectoriales. Los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, se deben pagar íntegramente.
- Con esta figura se eliminó la contratación por horas. El pago a estos trabajadores se realiza por las horas laboradas.
- El plazo o duración será de carácter indefinido.

Contrato de trabajo juvenil

- Se vincula laboralmente a una persona comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad indistintamente que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años.
- Finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.
- A efectos de acogerse a este beneficio, se considerará primer empleo, el de los y las jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia a jornada completa.
- Las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles entre 18 y 26 años en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal (art. 34.1)

Contrato a tiempo parcial (ley 90, suplemento del R.O. 493 de 03-08-90)

- Un trabajador se obliga con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas y parciales.
- Estas jornadas se consideran ordinarias para los efectos de esta ley y de las normas supletorias que a ellas se aplican.
- El contrato debe realizarse por escrito ante el juez de trabajo, bajo la denominación de “contrato a tiempo parcial”.
- La remuneración se la pacta libremente, la que, a su vez, no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario básico del trabajador en general o sectorial.
- El trabajador tiene derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.
- En esta modalidad de contratación, además de la jornada ordinaria de ocho horas, permite laborar hasta un máximo de cuatro horas suplementarias las mismas que se pagarán con el 50% de recargo.
- Solo pueden someterse a esta modalidad las personas que no se encuentran laborando bajo el régimen ordinario de cuarenta horas semanales.
- Los trabajadores pueden celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores.
- Esta modalidad de contratación carece de estabilidad laboral; si la duración del contrato es indefinido, indistintamente el empleador como el trabajador pueden dar



por terminada la relación laboral mediante el desahucio.

Contratación de personas con discapacidad (art. 45 de la ley orgánica de discapacidades)

- Personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante.
- Empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales.
- En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, cuerpos de bomberos y policías municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se toma en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral.

Trabajadores sustitutos

- Se consideran trabajadores sustitutos las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no puede trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.
- También se consideran como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales.
- Las y los empleadores no pueden contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

Contrato de teletrabajo.

El contrato de teletrabajo debe celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

- Descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo.
- Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo.
- Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo.

- Unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a -de ser el caso- así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales.
- Teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos.
- Modalidades de entrega de informes de trabajo.
- Para casos especiales, hay otras modalidades de contrato de trabajo:

Contrato por obra cierta (art. 16 del Código del Trabajo)

- Pago por una acción específica.
- Se contrata a una persona para que realice una obra determinada con una paga total por la misma. No importa el tiempo que se demore en hacer el trabajo.
- Por ejemplo, el corte de plantas de un terreno.

Contrato por tarea (art. 16 del Código del Trabajo)

- Trabajo en un tiempo determinado.
- En este caso el trabajador se compromete a ejecutar una labor en un tiempo determinado.
- Por ejemplo, presentar un estudio en cinco y 10 días. Una vez cumplida la acción en el plazo fijado termina el contrato.

Contrato por destajo (art. 16 del Código del Trabajo)

- Trabajo por partes.
- El trabajo se realiza por partes de una obra y el pago se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido. Por ejemplo, cuando se realiza una cosecha y se paga al trabajador por tonelada recogida.

Contrato eventual (art. 17 del Código del Trabajo)

- Casos fortuitos, para satisfacer exigencias circunstanciales.
- Cubren una necesidad puntual.

- Por ejemplo, cuando se reemplaza a una trabajadora por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; también, para aumentar la producción.
- En el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.
- Pero no puede durar más de ciento ochenta (180) días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco (365) días o al año.



Contrato por temporada (art. 17 Código del Trabajo)

- Para acciones cíclicas.
- Se aplica cuando se contrata a una o varias personas para hacer trabajos cada cierto tiempo, pero deben ser llamados todas las temporadas (trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores).
- Por ejemplo, en navidad. No se configura el despido intempestivo si no son llamados.



Contratos ocasionales (art. 17 Código del Trabajo)

- Para emergencias.
- Sirve para atender necesidades emergentes o extraordinarias de una compañía o del empleador, que no están vinculadas con la actividad habitual.
- Su período de duración no puede exceder de treinta días en un año. Por ejemplo, si se contrata para arreglar un piso dañado de una oficina de abogados.

¿Qué debe contener el contrato de trabajo?

- **La clase de trabajo.**
- **La manera de ejecutarse (por unidades de tiempo o de obra).**
- **El lugar que debe ejecutarse el trabajo o la obra.**
- **El plazo.**
- **La remuneración (que no puede ser menor a la RBU) y la forma de pago.**
- **Las sanciones y la forma de determinarlas.**
- **Las formas de terminar la relación de trabajo.**

Se registrarán dentro de los treinta días siguientes, en la Inspección del Trabajo de la misma jurisdicción, y puede conferirse copias a quien lo solicite.

¿Por qué hay que celebrar un contrato de trabajo por escrito?

Para el empleado o trabajador, el contrato de trabajo escrito brinda la seguridad de trabajar en un negocio legal, profesional y que cumple con todos los requisitos para funcionar, además que ha definido claramente sus obligaciones y el acuerdo respecto a todos los términos del empleo.

El empleado cuenta con estabilidad laboral, así como con todos los beneficios establecidos en la ley (remuneraciones complementarias – bono escolar, bono navidad; vacaciones -15 días anuales – cobertura del seguro social).

Para la empresa, permite tener la seguridad de que el empleado es totalmente consciente de sus obligaciones y que ha acordado cumplir los términos establecidos. Para la empresa, el contrato también puede tener la intención de proteger a la clientela y la propiedad intelectual del negocio.

La legislación laboral busca que en cualquier intento de restringir excesivamente el derecho de una persona al trabajo sea considerado como injusto y será rechazado ante cualquier tribunal.

Ponlo por escrito

Por principio, los **contratos de trabajo siempre deben realizarse por escrito**.

Los acuerdos verbales normalmente no son válidos y son difíciles de demostrar en caso de duda o conflicto. Los contratos por escrito dejan las cosas claras y son una prueba para ambas partes.

Firmar contratos laborales evita malentendidos y proporciona a ambas partes claridad absoluta acerca de sus derechos y responsabilidades.

¿Cómo y dónde registrar un contrato de trabajo?

1. Ingresa al enlace: <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/loginContratos.xhtml>.
2. Digita tu usuario y contraseña (Si no cuentas con usuario y contraseña, ingresar en el enlace anterior y selecciona la opción "Registro de nuevo empleador")
3. Ingresa en el módulo de registro de datos del trabajador y actas de finiquito.
4. Escoge la pestaña datos del trabajador, seleccionar opción ingresos datos del trabajador.
5. Llena el formulario en línea del trabajador que será vinculado en la empresa, guardando la información en el Sistema Único de Trabajo - SUT.
6. Opcional: imprimir la plantilla del contrato de trabajo o extracto.

Recuerda que el Ministerio del Trabajo otorga el plazo de **30 días** para registrar un contrato, una vez iniciada la relación laboral.



 @MinTrabajoEc

 @MinTrabajoEcuador

 Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. República de El Salvador N34-138 y Suiza
Código postal: 170505 / Quito - Ecuador. **Teléfono:** 593-2 3814000