

## **CONTRATO PARA EL ACCESO DE JOVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN**

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT - 2020 -:223, expidió las Directrices para regular el Régimen Especial de Contratación Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación.

### **Objeto**

El objeto del Acuerdo es regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los trabajadores de hasta veintiséis (26) años de edad.

El ámbito de aplicación de estas normas es para 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.

### **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.

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

### **De la remuneración**

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 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.

### **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.

## 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.

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.

## 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.

## 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 **(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 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.

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.

## 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 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.

## **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.

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.

## **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 turnos 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.

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.

## **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 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.

## 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.

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.

## 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 turnos 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 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 anteriormente, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

## 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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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. De contravenir esta disposición, se sancionará al empleador de conformidad con lo señalado en el artículo 628 del Código del Trabajo.

### **Del registro y control**

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.

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.

FUENTE: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, de 30 de octubre de 2020

