

Novedad Legal 71

Nuevas contrataciones aplicables al sector privado

Recordamos a nuestros clientes que mediante varias reformas laborales se han incorporado en la normativa ecuatoriana nuevas figuras de contrataciones aplicables al sector privado, como son:

1. **Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio:** En

este tipo de contratos la relación laboral termina cuando concluye la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere apropiados. Contrato que es aplicable en los siguientes ámbitos:

- ✓ Ejecución de obras de construcción dentro del giro del negocio;
- ✓ Ejecución de obras y/o prestación de servicios dentro de proyectos calificados como estratégicos para el Estado ecuatoriano;
- ✓ Ejecución de programas y proyectos de servicios a grupos de atención prioritaria o que requieren servicios de protección especial ante situaciones de vulneración de derechos en las áreas de desarrollo infantil integral, servicios de atención a personas adultas mayores, servicios de atención a personas con discapacidades y servicios de protección especial que desarrolla el Ministerio de Inclusión Económica y Social a través de sus cooperantes.
- ✓ Actividades de producción para atender un incremento excepcional de la demanda de bienes producidos por empresas manufactureras para la fabricación y producción de sus bienes (aplicable durante los años 2016 y 2017 y en un número no superior al 20% del total de trabajadores estables de cada empresa).

2. **Contrato de Trabajo Juvenil:** Contrato aplicable para personas entre 18 y 26 años al momento de la contratación, el cual debe celebrarse por escrito. El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Las empresas con más de 50 trabajadores deberán vincular trabajadores jóvenes en un porcentaje de al menos el 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal. El incumplimiento del porcentaje exigido se sancionará con multa por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número que le corresponda a cada empresa.

3. Contrato de Teletrabajo: El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través del cual el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y la naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas: (i) Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones del empleador; (ii) Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener entre otros requisitos los siguientes: a) La descripción clara de las labores a realizarse; b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo; c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo; d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador y el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior; e) En el caso de teletrabajadores parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores que realizan labores en las instalaciones del empleador.

De igual forma les recordamos que la última reforma a la Ley de Pasantías del Sector Empresarial, dispone que podrán acogerse a las disposiciones de esta Ley, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones, así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación Superior que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años. Así como también que la duración de las pasantías no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia laboral por más de seis meses.

Adicionalmente, les recordamos que el Ministerio del Trabajo en el ejercicio de sus facultades, ha determinado que las empresas con más de 100 trabajadores estarán obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 2% de sus trabajadores que tengan título profesional. El incumplimiento de este porcentaje será sancionado con una multa por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que falte para completar el número a que está obligada cada empresa.