

Directrices que regulan el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral

Mediante **Acuerdo Ministerial MDT-2020-223** de octubre 30 de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió **las directrices para regular el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación**, de acuerdo a lo siguiente:

1. Este tipo de contrato podrá ser aplicado por los empleadores que contraten bajo relación de dependencia a trabajadores de hasta **26 años** de edad, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo joven, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos.

En este sentido, los empleadores deberán permitir que los trabajadores sujetos a esta modalidad, 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.

El curso que reciban los jóvenes en formación debe tener un plazo de **al menos el 50%** del tiempo que dure el contrato de trabajo.

2. Deberá celebrarse por escrito cumpliendo lo dispuesto en el artículo 21 del Código de trabajo, en el cual se deberá establecer: **tipo de jornada pactada, horario, las actividades a realizarse, plazo de duración, la modalidad presencial o**

teletrabajo; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Así mismo, deberá registrarse a través del Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de 15 días contados a partir de su suscripción.

3. Su **duración** no podrá exceder de 1 año, continuo o discontinuo, dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta 90 días, y podrá ser renovado por una única ocasión por el mismo periodo, mientras el trabajador no supere los 26 años de edad.

Concluido el plazo del contrato o el de su renovación, terminará la relación laboral. Sin embargo, de continuar, se entenderá como un contrato indefinido de trabajo.

4. De acuerdo a las necesidades de la actividad laboral, el trabajo podrá ejecutarse en **jornada parcial u ordinaria** con un máximo de 40 horas semanales, distribuidas en la semana o por turnos y horarios. El descanso semanal será de al menos 24 horas consecutivas.
5. Cuando se requiera la prestación de **servicios ininterrumpidos**, las partes podrán pactar **jornadas consecutivas** que no podrán exceder de 20 días de trabajo consecutivo. Este tipo de jornadas consecutivas, se deberán registrar ante el Ministerio del Trabajo.

Las jornadas continuas se podrán ejecutar durante los **7 días** de la semana, en jornadas de hasta **8 horas diarias**, distribuidas en atención a las necesidades de la actividad.

Los días de **descansos forzosos acumulados**, se calcularán en base a **48 horas** de descanso por cada **5 días** de trabajo que se ejecuten en jornadas diarias de **8 horas**, o su parte proporcional en caso de que la jornada fuera menor. Dichos descansos, serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán acordar la ampliación de la jornada diaria de trabajo, para compensarlas con días de descanso, sin que la jornada pueda exceder las 12 horas al día; caso contrario, se deberán liquidar dichas horas con los recargos correspondientes a horas suplementarias o extraordinarias, según corresponda.

Para el cómputo de la jornada, se atenderá a las horas efectivas laboradas en cada jornada.

6. La **remuneración** que perciba el trabajador por jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, no podrá ser inferior 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, esto es, no menor a **un tercio del salario básico unificado**.

Cuando la labor fuera **discontinua**, el pago de la remuneración se podrá realizar por horas o días. Por otra parte, para la labor realizada de manera **continua**, se podrá realizar el pago de la remuneración por semanas o mensualidades.

Las **aportaciones a la seguridad social y los beneficios de ley**, se deberán pagar de acuerdo a la jornada y remuneración pactada con el trabajador. Mientras que, el pago de la **decimocuarta remuneración y la participación de utilidades** se hará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

7. 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** del trabajador. Lo indicado, sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de percibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

8. La **relación laboral terminará** una vez concluido el plazo, labor, servicio, o actividad por la que fue contratado el trabajador, sin que sea necesario cualquier otra formalidad.

Para esta modalidad de contratos, se aplicará las causales de visto bueno establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como las causales de terminación del contrato previstas en el art.169 del mismo cuerpo normativo.

La terminación del contrato realizada de manera unilateral por el empleador, antes del plazo convenido, dará derecho al trabajador a una **indemnización** de acuerdo a lo dispuesto en el art.188 del Código del Trabajo.

9. Esta modalidad **no podrá aplicarse para sustituir trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa**. Por tanto, su utilización implicará siempre un incremento en la nómina total de los trabajadores estables del empleador. De incumplir esta disposición, el empleador será sancionado con una **multa de hasta USD200**.

10. El trabajador contratado bajo esta modalidad, podrá prestar sus servicios para un distinto empleador y modalidad contractual, en la medida que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entres sí.

Este acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, esto es, octubre 30 del 2020.

