

67

Fecha de presentación: enero, 2023

Fecha de aceptación: marzo, 2023

Fecha de publicación: mayo, 2023

EL CONTRATO

DE EMPRENDIMIENTO Y SU ALCANCE COMO ALTERNATIVA LABO-
RAL

THE ENTREPRENEURIAL CONTRACT AND ITS SCOPE AS A LABOR ALTER- NATIVE

Lissette Andrea Culqui Maiza¹

Email: lcuqlui@indoamerica.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8789-139X>

Ana Cristina Pachano Zurita¹

Email: anapachano@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

¹Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Culqui Maiza, L. A. & Pachano Zurita, A. C. (2022). El contrato de emprendimiento y su alcance como alternativa laboral. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 691-700.

RESUMEN

El impacto de la pandemia COVID-19 y sus consecuencias negativas laborales, tales como, el desempleo que deja sin un sustento económico a varias familias ha sido impactante, de hecho, es debido a la alarmante cifra de ciudadanos en busca de generar ingresos económicos, que, el Ministerio de Trabajo ecuatoriano se vio obligado a expedir cuatro acuerdos ministeriales como alternativas contractuales del trabajo, entre ellas se expidió el Acuerdo Ministerial MTA-2020-22, referente al Contrato de Emprendimiento, que busca amparar a los emprendedores y a sus empleados, incentivando a los emprendimientos a registrarse legalmente en el Registro Nacional correspondiente. Al mantener sus bases en el Código de Trabajo, el trabajador goza totalmente de los derechos laborales y los principios rectores del Derecho Laboral, pero, a pesar del tiempo de expedición de este Acuerdo, la ciudadanía no tiene un amplio conocimiento sobre el mismo y su alcance frente a ciertos grupos sociales, ejemplo, las personas privadas de libertad y los jóvenes emprendedores. Se plantea entonces, como objetivo general: Analizar el alcance del Contrato de Emprendimiento como alternativa laboral, lo cual se logra a través de un enfoque metodológico cualitativo y métodos tales como el analítico-sintético, el histórico- lógico y el inductivo.

Palabras clave: Contrato de Emprendimiento, Covid-19, Derecho Laboral, Modalidades Contractuales, Principios Laborales

ABSTRACT

The impact of the COVID-19 pandemic and its negative labor consequences, such as unemployment, which leaves several families without economic support, has been shocking, in fact, it is due to the alarming number of citizens seeking to generate economic income, that the Ecuadorian Ministry of Labor was forced to issue four ministerial agreements as contractual alternatives to work, among them the Ministerial Agreement MTA-2020-22 was issued, referring to the Entrepreneurship Contract, which seeks to protect entrepreneurs and their employees, encouraging enterprises to legally register in the corresponding National Registry. By maintaining its bases in the Labor Code, the worker fully enjoys labor rights and the guiding principles of Labor Law, but, despite the time this Agreement was issued, the citizenry does not have extensive knowledge about it and its outreach to certain social groups, for example, people deprived of liberty and young entrepreneurs. It is then proposed, as a general objective: Analyze the scope of the Entrepreneurship Contract as a labor alternative, which is achieved through a qualitative methodological approach and methods such as the analytical-synthetic, the historical-logical and the inductive.

Keywords: Entrepreneurship Contract, Covid-19, Labor Law, Contractual Modalities, Labor Principles

INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria denominada SARS.CoV2 más conocida como COVID-19 provocó grandes cambios a nivel mundial y afectó económicamente a todos los países, pues el confinamiento a la que la población se vio obligada a respetar provocó que surgiera el teletrabajo como opción laboral con el objetivo de seguir generando ingresos. Por tal razón, se presentaron varias afectaciones al sector laboral, debido a que varias empresas se vieron forzadas a cerrar sus puertas y hacer un recorte de personal. La elevada tasa de desempleo que se originó provocó que varias familias en busca de mantener una estabilidad económica ingresos mediante la elaboración de productos o semejantes denominados como emprendimientos.

El Estado ecuatoriano, con el objetivo de ayudar al crecimiento económico y tomando en cuenta que es un país sumamente productivo, busca incentivar constantemente a todos los grupos sociales al desarrollo de sus habilidades y competencias mediante la creación de emprendimientos, tal como se evidencia en el sector escolar. Pese al gran incentivo que ha generado, todavía existe una falta de conocimiento frente al marco legal de los emprendimientos, vacíos que deben subsanarse mediante la correcta aplicación de las normativas ya creadas, tales como la Ley de Emprendimiento e Innovación, la cual menciona los requisitos y características que debe contener un emprendimiento para que se puede aplicar de forma eficaz y eficiente el Contrato de Emprendimiento, tema del presente artículo.

Ante el crecimiento de emprendimientos dentro de la sociedad ecuatoriana, a fin de salvaguardar los derechos de uno de los grupos considerados más vulnerables cómo lo son los trabajadores, el Ministerio de Trabajo Ecuatoriano optó por expedir ciertos contratos laborales, cuyo objetivo es proteger los sectores más vulnerables y otorgarles una alternativa contractual. Nace así, el Contrato de Emprendimiento, objeto de estudio del presente artículo, con el que se espera el crecimiento de empleos y así alentar a la ciudadanía emprendedora a inscribirse en el Registro Nacional de Emprendedores, requisito para poder adquirir los beneficios que esta nueva modalidad contractual ofrece tanto al empleador como al trabajador.

Pese a que el Acuerdo Ministerial MDT-2020-222, no se haya reconocido dentro de la normativa laboral ecuatoriana (Código de Trabajo), tiene sus bases en ella, por lo que es considerable antes de estudiar el alcance que ha obtenido el Contrato de Emprendimiento realizar una breve diferencia entre el derecho al trabajo y el derecho en el trabajo, pues una vez adquirido este segundo, se desprenden una cierta cantidad de principios laborales para

proteger al trabajador ante cualquier posible explotación, por ello, se tratará también sobre los requisitos necesarios del contrato laboral para que el mismo sea válido.

Si bien es cierto, esta nueva modalidad contractual promete una mejora en la economía del país, pero no toda la sociedad está al tanto de los aspectos positivos que genera trabajar bajo este contrato, por ende, en el desarrollo se analizará acerca de la jornada laboral, la seguridad social, remuneración, vacaciones y demás temas importantes, al igual que el posible alcance que posee tomando en cuenta que se trata de un contrato que surgió como alternativa laboral en tiempo de pandemia, y aun así busca precautelar los derechos de los pequeños y medianos emprendedores.

El mencionado Contrato de Emprendimiento no se encuentra regulado por el Código de Trabajo por las razones mencionadas con anterioridad, pero al igual que los contratos reconocidos en la norma prenombrada, respeta todos los principios y derechos laborales, es así que, se puede decir que el alcance del Acuerdo Ministerial MDT-2020-222 abarca a varios grupos sociales, tales como a las personas privadas de la libertad y a los jóvenes emprendedores, por lo que se ha considerado relevante realizar un breve análisis acerca del enfoque de esta modalidad contractual y los posibles beneficios que otorga a cada uno de estos grupos, mismos que forman una parte esencial para el desarrollo económico del país.

DESARROLLO

El Derecho al Trabajo

Dentro del presente artículo es necesario abarcar el tema de los derechos laborales y el derecho al trabajo, esto, debido a que influirá positivamente en la comprensión y conocimiento del Acuerdo Ministerial 2020-222 implementado a raíz de la pandemia mundial por el COVID-19 que marcó considerablemente a nuestro país.

El acuerdo antes mencionado tiene su principal enfoque al sector privado al tratarse de beneficiar y no vulnerar los derechos de los nuevos emprendimientos y a sus trabajadores a fin de mejorar su calidad laboral, economía y garantizar el cumplimiento total de los derechos laborales, los cuales se desglosan del Derecho al Trabajo.

Terrasa (2017) manifiesta:

En materia de derecho del trabajo, la persona del trabajador es tenida especialmente en consideración; es más, el derecho del trabajo fue creado para protegerlo, para lograr la equiparación de fuerzas entre el patrono, sujeto titular del capital y polo fuerte de la relación laboral, y el trabajador, quien no cuenta con más que sus

brazos y sudor para proveer a su subsistencia y de su familia.

En su libro “Derecho al trabajo” de De Ferrari (1976), hace mención sobre el concepto de Derecho al trabajo, sosteniendo un enfoque en la relación jurídica creada en cuanto nace una prestación de servicios con remuneración, pero para esto deben existir mínimo dos personas, en dónde una de ellas se encargará de direccionar a la otra para que se cumpla de forma efectiva el servicio solicitado.

Por otro lado, tenemos a un autor ecuatoriano como Vásquez (2004) en su libro “*Derecho Laboral Ecuatoriano*”, quien al definir el Derecho Laboral lo hace de una manera más generalizada al mencionar las características que posee para que no se configure una vulneración de derechos entre la relación del empleador y el trabajador y conjuntamente tomar en cuenta su condición de trabajo en base a los principios laborales.

Como se ha podido evidenciar, existen varias posturas referentes al derecho del trabajo y el derecho laboral, las cuales en su mayoría hacen énfasis en un conjunto de normas y principios para proteger al trabajador de abusos generados por su empleador, es por ello que existe un gran apoyo al criterio del jurista Mario de la Cueva, quien en una frase breve sintetiza lo importante del Derecho del Trabajo; “*El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital*” (De la Cueva, 2009).

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, en Sección Tercera “*Formas de trabajo y su retribución*”, menciona que será el Estado el encargado de que se cumpla la garantía del derecho al trabajo reconociendo de esta forma todas las modalidades laborales, los principios a los que se sujeta el derecho al trabajo cómo la irrenunciabilidad, la intangibilidad, continuidad, el principio de protección, libertad de pertenecer a organizaciones entre otras, nuestra Norma Suprema también enfoca el alcance de este derecho a los grupos de atención prioritaria cómo los jóvenes, mujeres embarazadas, personas privadas de la libertad, para que no se genere ningún tipo de vulneración o desigualdad laboral.

Principios Laborales

Es conveniente marcar una diferencia entre el derecho al trabajo y el derecho en el trabajo, ya que este primero se refiere al querer conseguir un empleo y el segundo a los derechos que se adquieren cuando ya se ha adquirido el empleo, por lo tanto, es necesario mencionar los principios prenombrados en párrafos anteriores que amparan al trabajador en caso de controversias o juicios

entre empleador-trabajador. Entre los principales principios laborales tenemos;

- Principio de Irrenunciabilidad. – Posee carácter protector, lo cual significa que busca que no se generen desigualdades o un desequilibrio entre la negociación del empleador y el trabajador, es decir, que cada trabajador tendrá a su disposición todos los derechos existentes sin que el empleador pueda vulnerarlos. Por ejemplo, el trabajador tiene derecho a una remuneración justa una vez que haya culminado sus actividades laborales o prestado sus servicios lícitos y personales.
- Principio de Intangibilidad. – Hace referencia al derecho adquirido por el individuo ante el empleador, por lo que su objetivo es que los trabajadores no pierdan los derechos que ya adquirieron con anterioridad recordando que los derechos no pueden ser tampoco regresivos, esto en concordancia con el principio PRO OMINE.
- Principio de Protección. – Se le conoce cómo un principio tuitivo, pues al existir una carencia de libertad debido a la necesidad de trabajar se genera una desigualdad a los empleados, haciendo que el legislador establezca una normativa que proteja a uno de los grupos más vulnerables cómo lo son los trabajadores.
- Principio de la Primacía de la Realidad. - Únicamente en la rama laboral no es totalmente necesario acogerse a lo que se indiquen los papeles (contratos o convenios laborales), pues, se debe tomar en cuenta la situación real del trabajador y los hechos en los que se encuentra vinculado, de esta manera, en caso de controversia el legislador deberá resolver sobre las actividades que realizaba el trabajador y no lo que se encuentre plasmado en un contrato, debe verificar el terreno de los hechos.
- Principio de Continuidad. – Tiene una similitud con la permanencia y la estabilidad debido a que el contrato de trabajo busca que exista una duración prologada, ya que, el principal objetivo del contrato es la fuente de ingresos o remuneraciones y que por este motivo no se le pueda manipular al trabajador.
- Principio In Dubio Pro Operario. – En caso de existir una duda en el alcance de la norma, el juzgador o el intérprete deberá referirse a la norma que sea más favorable al trabajador.

El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral

Tal y cómo ya se ha explicado en párrafos anteriores, es necesario que se establezca una relación jurídica entre el empleador y el trabajador, para de que esta forma se regule el derecho laboral, por lo que se puede decir, que nace mediante la celebración de una especie contractual cómo lo es el contrato de trabajo.

Existen varios conceptos acerca del contrato de trabajo, cada autor mantiene relación en cuanto a la obtención de remuneración a cambio de los servicios prestados, es por eso, el jurista Carlos García Oviedo, en su libro titulado Derecho Social lo delimita de la siguiente manera: “Contrato de Trabajo es aquel en virtud del cual una persona se compromete a otra a trabajar por tiempo fijo o sin fijación del tiempo, mediante una remuneración llamada salario” (García Oviedo, 1998).

Este autor hace énfasis en el tiempo del trabajo, el cual puede o no ser fijo, pues cómo se ha visto en la actualidad, la gran parte de los períodos de trabajo son indefinidos, además, indica que la relación jurídica nace de la voluntad de una persona para trabajar bajo el parámetro de dependencia y subordinación de su empleador, quien deberá entregarle una remuneración justa al trabajo realizado.

“La relación laboral nace de un vínculo jurídico de carácter personal entre dos personas que se obligan recíprocamente de acuerdo” (Gaspar Santos, et al., 2020a)

Para que el contrato de trabajo sea válido se cuenta con dos figuras importantes, a decir: el trabajador y el empleador-. Por una parte, el trabajador es aquella persona que posee una edad adecuada y suficiente para prestar sus servicios de forma autónoma y voluntaria, en caso de que no cumpla con este requisito se deberá tomar en cuenta lo mencionado el Código de Trabajo, mismo que en su articulado 134 indica que queda determinadamente prohibido otorgarle cualquier tipo de trabajo a una persona menor de 15 años y que, en caso de incumplir este artículo el empleador deberá proporcionarle al menor el doble de la remuneración que cualquier empleado percibiera, a más de garantizarle todos los beneficios acorde a la ley el Código de la Niñez y Adolescencia (CONA). Esto debido a que se estaría frente a un caso de trabajo infantil, lo cual no es legal y no está permitido.

Por otro lado, se cuenta con la figura del empleador, quien viene a ser la autoridad que provee los puestos de trabajo a cambio de respetar su dependencia y el pago de remuneraciones acorde al trabajo a realizar, las horas y días, teniendo este, que ser justo.

La norma jurídica en la que se fundamentan los contratos laborales en Ecuador es el Código de Trabajo, el mismo que desarrolla varios conceptos cómo el concepto de trabajador (Artículo 9), concepto de empleador (Artículo 10), y el desarrollo de los diferentes contratos reconocidos normativamente, a diferencia del contrato de emprendimiento, tema principal del presente artículo, el cual se encuentra desarrollado en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-222.

Elementos de la Relación Laboral

Una vez determinado el contrato de trabajo, es menester mencionar los elementos que configuran la existencia de la Relación Laboral, mismos que convierten al contrato de trabajo en un documento válido, legal y exigible, tomándose en cuenta que, si uno de los elementos no se cumple o no se desarrolla correctamente y acorde a la ley, estamos frente a un contrato de trabajo sin la existencia de una relación laboral o inválido. El Código de Trabajo en su artículo 8 menciona los elementos que configuran al contrato de trabajo, los mismos que son los siguientes;

- **El Convenio.** Este puede ser expreso o tácito, siempre y cuando las partes que pacten el convenio sean totalmente capaces y exista consentimiento. En algunos casos cómo en los contratos de trabajo en menores de edad, el convenio debe ser únicamente tácito.
- **La prestación de servicios lícitos y personales.** Hace referencia a la legalidad de la actividad a realizarse y la persona cómo tal, lo cual quiere decir que el trabajo debe realizarse única y exclusivamente por la persona contratada y la actividad a realizar debe ser legal.
- **La dependencia y/o subordinación.** Durante la jornada de trabajo pactada, el trabajador debe acatar las ordenes de una sola persona, de un solo empleador, pues, el trabajo debe ser exclusivo para la persona que lo contrató.
- **La remuneración.** Es el pago recibido por el cumplimiento de las actividades encomendadas a realizar en el trabajo, este puede ser denominado salario (si la paga es diaria) o sueldo (si la paga es cada mes).

El contrato de trabajo no es obligatorio, pero si es necesario, asimismo, en caso de existir una controversia entre el empleador y el trabajador o exista un despido intempestivo, el contrato de trabajo podrá demostrar la existencia de la relación laboral y los derechos que ha adquirido cómo trabajador y no quedar desamparado. En ciertos casos se puede utilizar el denominado Juramento Diferido, el cual es de gran ayuda cuando no existe un contrato de trabajo de por medio.

La Pandemia COVID-19 y las nuevas modalidades contractuales

La pandemia por la que atravesó Ecuador, y que comienza aquí, el 11 de marzo de 2020 tuvo su origen en el Municipio de Wuhan en China, en dónde se terminó la existencia de un virus cuya denominación fue SARS-CoV2 (COVID-19). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en varios de sus informes mencionó que, a raíz de la pandemia se originó una paralización en los trabajadores y las actividades laborales, varias empresas

cerraron sus puertas y se vieron en la necesidad de reducir su personal, por lo que también se evidenció una gran reducción de empleo, lo cual significó una caída hacia la producción y un desplazamiento forzoso para nuevas oportunidades de trabajo.

Debido a las circunstancias ocasionadas por la afectación laboral en tiempos de pandemia, el ex presidente de la República Lenin Monero expidió el Decreto Ejecutivo No. 1017 de fecha 16 de marzo de 2020, declaró a todo Ecuador en un Estado de Excepción con el fin de controlar la propagación de la SARS.CoV2 (COVID-19) y como Estado garantizar el derecho a la vida y salud de todos los ciudadanos, por lo que se vio obligado a suspender la jornada de trabajo laboral tanto público y privado para que posteriormente se incorpore el teletrabajo, pero esto solo ocasionó varias vulneraciones referentes del derecho al trabajo.

Para Gaspar Santos, et al., (2020b), "La falta de ventas, sumada a la disminución de la producción, la interrupción de algunas instituciones públicas y privadas, cadenas de suministros y del mercado local e internacional, genera crisis financiera e iliquidez de capital a las grandes, medianas y pequeñas empresas. Todo ello conlleva a los empleadores opten por la terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19."

En el marco del teletrabajo se han podido evidenciar vulneraciones a los derechos y principios, lo que ha generado desventajas, tal y como la auto disciplina por el trabajador para culminar el trabajo o actividad recomendada debido al alto nivel de estrés que la pandemia SARS. CoV2 (COVID-19) ha provocado, ocasionando que los trabajadores sientan que se encuentran en aislamiento laboral lo cual genera posibles problemas psicológicos tomando en cuenta que el espacio laboral para esta modalidad de trabajo no es la misma para todos los empleados debido a que se enfrentan a una desigualdad frente a las diferentes herramientas tecnológicas y su propio alcance, el cual varía dependiendo la población en la que habiten (zonas urbanas, rurales, sub urbanas y urbano marginales).

Ecuador es un país en vías de desarrollo que actualmente se encuentra endeudado y la llegada del COVID-19 ha estancado el poco comercio existente, sumado a que, el precio del petróleo fue cayendo. Ecuador tuvo que enfrentarse no solo a la crisis sanitaria, sino también, a la población desempleada y sin ingresos generando una problemática jurídico laboral con un millón de interrogantes sobre la realidad de los trabajadores, pues, se colocó

en peligro no solo la condición de vida de las personas, sino también un riesgo al nivel social y económico.

Frente a la situación por descrita, el Ministerio de Trabajo elaboró varios Acuerdos Ministeriales con el fin de poder regular toda actividad laboral con el apoyo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, normativa que regula las medidas alternativas no laborales a fin de que los empleadores no incurrieran en despidos intempestivos o vulneren los derechos de los trabajadores, convirtiendo a los trabajadores en un grupo sumamente vulnerable.

De hecho, uno de los desafíos más grandes por los que ha atravesado la humanidad es la Pandemia COVID-19, dejando sin empleo a millones de personas, lo cual ha afecta a las relaciones productivas, sociales y laborales, generando una crisis económica y a raíz de esto los ecuatorianos pudieron verificar que la normativa laboral, cómo es el Código de Trabajo no cuenta con alternativas laborales en caso de decretarse un estado de emergencia, lo cual obligó al Gobierno Nacional del Ecuador la creación y aplicación de diferentes Acuerdos Ministeriales sobre nuevas modalidades contractuales a fin de que los trabajadores tengan la oportunidad de regresar a la prestación de sus servicios a cambio de una remuneración para poder sustentar el gasto de sus familias.

Las nuevas modalidades contractuales

Entre los Acuerdos Ministeriales que se expidieron acerca de las nuevas modalidades contractuales encontramos los siguientes:

- **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223:** Contrato Joven, con el objetivo de generar empleos que beneficien a los jóvenes dentro del mercado laboral y sigan adquiriendo conocimientos y se formen adecuadamente. Este contrato se centra únicamente en jóvenes de hasta 26 años, con la finalidad de que obtengan una mayor estabilidad laboral mientras adquieren conocimientos profesionales, por lo que su duración es hasta un año con derecho a renovación de un año más, pero se puede aplicar el período de prueba de hasta 90 días, superado este plazo se considerará un contrato indefinido. Para precautelar que no se vulnere el derecho a la educación, mediante este contrato el empleador acepta entregarle el tiempo suficiente para que continúe con sus estudios, pudiendo patrocinarles cursos para una mejor formación.
- **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222:** Contrato de Emprendimiento, con el objetivo de precautelar los derechos de los emprendedores y sus subordinados. El Contrato de Emprendimiento, para poder acceder a este tipo de contrato el empleador (emprendedores), deberán registrarse únicamente en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE), el máximo de

horas a trabajar por semana es de cuarenta horas, las cuales pueden dividirse en seis días al igual que en el Contrato Productivo, en caso de existir un despido intempestivo el trabajador gozará del pago de indemnización y el contrato finaliza con el plazo que se haya pactado entre las partes contratantes.

- **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221:** Contrato Turístico y/o Cultural y Creativo, tal como lo indica su nombre, incentiva el trabajo en los sectores ya nombrados. Este puede ser continuo o discontinuo dependiendo del tiempo del trabajo a realizar, cumple la misma regla de horas y días que en los anteriores contratos a diferencia que en caso de jornadas consecutivas podrán durar entre veinte y setenta días, pudiendo solicitar el trabajador más días de descanso en caso de que la jornada sea más de ocho horas, pero menor a doce horas por días. Únicamente en este contrato lo que el trabajador adquiera como propina y el 10% por sus servicios son adicionales a la remuneración percibida.
- **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220:** Contrato Productivo, con el objetivo de regular al sector de producción y sus trabajadores. Este cómo su nombre lo indica, beneficia únicamente al sector productivo con una jornada de máximo cuarenta horas (40h) que deberán ser cumplida en seis días de la semana, otorgándole al trabajador un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo. Si se trata de trabajos de servicios ininterrumpidos no se podrá trabajar más de veinte días consecutivos con un máximo de ocho horas diarias.

El emprendimiento en Ecuador

La principal causa de la crisis económica es la carencia de fuentes laborales, lo cual es alarmante, pues los nuevos profesionales no buscan conseguir ingresos trabajando en su rama, buscan generar posibilidades de empleos a otras personas mediante emprendimientos, buscan formar sus propias empresas a futuro, centrándose en pequeños emprendimientos iniciales a fin de adquirir experiencia, o empezar de lo más bajo y luchar constantemente por crecer.

Arias-Vargas, et al., (2022) establecen:

Los cambios de contexto y del mercado han promovido que los individuos a título personal o como miembros de un colectivo, busquen nuevas formas y maneras de poder crecer y sostenerse en una economía de libre mercado, mediante la adopción y desarrollo de nuevos roles y funciones que posibiliten que la iniciativa rural prospere.

Para que el emprendimiento como tal, pueda surgir, es importante que el emprendedor sepa identificar sus fortalezas, debilidades, maneje bien sus ingresos y egresos,

al igual que reconocer las oportunidades que se le puedan presentar para conseguir una estabilización para a futuro poder convertir al emprendimiento en una empresa. El principal problema por observarse es la falta de formación y la sustentabilidad del producto conjuntamente con su precio, por ello, se busca la forma de que el emprendedor adquiera características que lo destaquen en su campo.

Ecuador busca la forma de incentivar a la población a la creación de emprendimiento, y se ha podido evidenciar desde temprana edad, pues tanto en escuela, como en colegios y universidades, se les ha planteado a los estudiantes el reto de crear un emprendimiento rentable con las habilidades que poseen y así adentrarse al mundo productivo y posiblemente a futuro generar nuevas fuentes de empleo, pero eso es solo una cara de la moneda, pues pese a la incentivación constante, no existe un gran enfoque frente al marco legal, no se les orienta positivamente sobre los trámites necesarios para el desarrollo de sus actividades, provocando que su cierre o suspensión se vea pronta debido a no acatar la normativa vigente.

Todo emprendimiento nace de una idea que surge de las necesidades sociales, culturales, económicas y semejantes, pero se someten a un proceso de evaluación para que el emprendedor considere si es viable o no su idea, ya que deberá analizar los factores y oportunidades dentro del mercado laboral, tomar en cuenta los recursos, habilidades y destrezas en esa área específica. Por lo general una persona emprendedora reúne ciertas características que lo ayudan a ser exitoso, entre ellas encontramos la visión, la pasión, la búsqueda de lograr algo, la capacidad de aprender continuamente, poder trabajar en equipo, tener una buena autoestima y ser sobre todo creativo y asertivo.

Definiciones

Comprender la finalidad de un emprendimiento no es solo conocer el producto que se lanza al mercado o la futura empresa a crearse, sino también las palabras claves y esenciales que se desarrollan al iniciar el proyecto, tales como;

- **Emprendimiento**

El pionero de la investigación y educación del emprendimiento Timmons (2004), menciona que el emprendimiento es un conjunto de actividades con el fin de elaborar algo que inicialmente no tenía valor alguno y mediante esta construcción posea un valor significativo, dándose a entender que emprendimiento es la actividad que realiza una o varias personas a fin de conseguir un objetivo

mediante diferentes acciones y abrirse oportunidades laborales.

• **Emprendedor**

De forma concreta se puede decir que emprendedor es la persona que crea un emprendimiento, que cumple con las características necesarias y tiene la imaginación de convertir un proyecto en algo novedoso e innovador, y de esta forma obtener un beneficio económico ayudando a la sociedad a combatir ciertos problemas sociales. Por ejemplo, si una persona utiliza su habilidad de repostería y tiene la pasión e ideas novedosas que llaman la atención del público, estaríamos hablando de un emprendedor que ofrece sus servicios lícitos a cambio de dinero, el cual a futuro podrá utilizar para abrir su propia empresa de repostería o semejante.

Dentro del marco normativo que rige a los emprendimientos, Ecuador cuenta con la Constitución de la República del Ecuador, el Plan Nacional de Buen Vivir, el Código de la Producción, la Ley de Economía Popular y Solidaria, Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley de Emprendimiento e Innovación, que buscan amparar tanto al emprendimiento o al emprendedor de posibles agresiones o vulneraciones que se les puedan generar por diferentes aspectos.

Sobre el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222

Entre las principales causas de la caída de la tasa del desempleo se encuentra el cierre de los emprendimientos que generaban cientos de empleos, pero si bien es cierto, la ciudadanía se vio obligada a trabajar desde casa, surgiendo nuevos emprendimientos artesanales que han generado ofertas laborales, por lo que, con el objeto de incentivar a la creación de nuevos emprendimientos en nuestro país y que los mismos generen más fuentes de empleos formales se expide el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-222.

La expedición del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, busca regular la contratación de empleados en el sector emprendedor con la finalidad de incentivar el crecimiento de puestos laborales y que el emprendimiento creado cumpla formalmente con sus requisitos para poder ayudar económicamente al país y sus trabajadores, por ello, la aplicabilidad de este contrato cabe únicamente o es dirigido especialmente a los empleadores que se encuentren registrados y obtengan el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento.

El Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, en el Portal Único de Trámites Ciudadanos, hace alusión a que el Registro Nacional de Emprendimiento es un servicio a disposición de la

ciudadanía a fin de beneficiar a los emprendedores, pero para esto, la persona o entidad jurídica no debe tener una antigüedad mayor a cinco años desde la incorporación de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, debe tener un máximo de 49 empleados y sus ventas no deben superar la cantidad de \$1.000.000,00.

Especificado el principal requisito para poder celebrar un Contrato de Emprendimiento podemos adentrarnos a las demás características;

Duración: El contrato tendrá la duración de un año, posterior a esto podrá renovarse por un año más, siempre y cuando el certificado del RNE se encuentre vigente. Se puede contar con un período de prueba de hasta 90 días. Si el tiempo permitido excede los dos años el contrato de emprendimiento se convertirá en un contrato de trabajo indefinido, tomando en cuenta cómo finalización del contrato el día que se venciera el último plazo acordado por las partes.

Jornada: La jornada puede ser parcial (menor a 40h) u ordinaria (hasta 40h), con la condición de trabajar hasta un máximo de 40h por hasta seis días a la semana. En caso de trabajar las 8h diarias el trabajador tiene el derecho a un descanso al transcurrir las primeras 4h. Si las partes pactaran un incremento de horas el empleador tiene la obligación de otorgarle más días para su descanso en manera de compensación, respetando el valor de las horas en jornadas diurnas.

Remuneraciones: El salario que recibirá el trabajador no podrá ser inferior al salario básico unificado del trabajador, este podrá ser entregado de forma diaria, semanal, mensual o quincenal dependiendo el tipo de labor que realice (estable o continuo). El trabajador es acreedor de las aportaciones a la Seguridad Social y los que establezca la ley a fin de no vulnerar ninguno de sus derechos.

Vacaciones: El trabajador tiene derecho a una remuneración completa en su periodo de vacaciones acorde al Código del Trabajo (Art. 69), en caso de que el trabajador haya gozado de días adicionales al descanso forzoso se le descontará de sus vacaciones, pero en caso de que no haya gozado de los días destinados a vacaciones el empleador deberá pagarle por los días no gozados.

Terminación laboral: El contrato de emprendimiento terminará cuando el plazo pactado culmine totalmente, pero, adicionalmente ampara en su totalidad al trabajador en caso de existir un visto bueno o por decisión unilateral acorde al Código del Trabajo (Arts. 172,173,169 y 188), de esta forma el empleador deberá cancelarle todos los valores de indemnización al trabajador.

Registro: Para que el contrato sea totalmente válido debe reunir los requisitos del artículo 21 del Código de Trabajo (tipo de contrato, forma de ejecución, remuneración, tiempo de duración, lugar de trabajo y sanciones en caso de establecerse). Posterior a la firma del contrato el empleador tiene la obligación de registrar el contrato conjuntamente con el certificado emitido por el RNE a su empleado en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en un término máximo de 15 días desde que se suscribió el contrato.

Alcance del Acuerdo Ministerial MDT-2020-222

Una vez que se ha explicado y analizado que es el derecho al trabajo, los principios y las nuevas modalidades contractuales, entre ellas el Contrato de Emprendimiento se ha podido evidenciar que, si bien el Ministerio de Trabajo ha buscado generar nuevas oportunidades laborales y reactivar la economía del país no podemos hablar de una estabilidad en los mismos, pues puede renovarse por única vez y en caso de excederse del tiempo se convertiría en un contrato indefinido.

Los acuerdos ministeriales explicados en párrafos anteriores buscan que se recupere el empleo frente a la pandemia del COVID-19 y esperan obtener diferentes beneficios sociales e incentivar el mercado laboral, pero las autoridades no han buscado la forma de incentivar a la ciudadanía a optar por estas modalidades de trabajo, pues, si bien es cierto se han expedido perfectamente pero la mayoría de la población desconoce de las mismas, considerando que el nivel de mujeres embarazadas aumentó considerablemente se puede optar como una medida de trabajo desde casa y respetando su período de lactancia.

Para que el contrato de emprendimiento surja como tal y ayude al progreso de la ciudadanía deben realizarse charlas frecuentes que aborden los beneficios de trabajar bajo un emprendedor reconocido y que se halle certificado por el Registro Nacional de Emprendimiento e incentivar a la población a la creación de emprendimientos, en dónde la principal población serían las personas privadas de la libertad, mujeres embarazadas o en período de lactancia y jóvenes, debido a que esta modalidad contractual ofrece una amplia capacidad y flexibilidad de horario laboral sin perjudicar los derechos de los trabajadores a excepción de la estabilidad.

Aparte de ampararse en la Constitución del Ecuador de 2008 y el Código del Trabajo ecuatoriano, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-222 mantiene ciertas concordancias y se podría decir que puede fundamentarse en la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, la cual busca promover la cultura emprendedora y su financiamiento,

por lo que su desarrollo se mencionan varias definiciones claves, de igual forma se despliegan principios como el de desarrollo económico y formación integral entre los más importantes. Mencionada normativa también desarrolla las características que deben acatar los nuevos negocios emprendedores.

El primer emprendimiento inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento en el año 2021 fue el llamado "BicicLea" con fecha 18 de enero del año 2021, recordando que entre los emprendimientos inscritos se encuentran 30 tipos de negocios diferentes, entre ellos; servicios profesionales, producción de alimentos, producción de agroindustria, servicios tecnológicos etc., entre los principales. Quienes forman parte del RNE consideran que para mantener un emprendimiento legal no basta solo con la obtención del RISE, sino también de mantener organización y ser reconocido legalmente, ya que, al constar como emprendimiento reconocido, en el contrato a establecerse puede ser únicamente por horas con el beneficio a servicios públicos como la Seguridad Social, recordando que puede inscribirse tanto las personas naturales como jurídicas.

Alcance del Contrato de Emprendimiento en las Personas Privadas de la Libertad

Una vez que se ha analizado las características y requisitos necesarios para la aplicación de esta modalidad contractual, podemos evidenciar que su alcance enfoca inclusive a las personas privadas de la libertad, pues, el único derecho que mantienen restringido es la libertad, por lo que el derecho al trabajo al no encontrarse restringido y tomando en cuenta que el contrato abarca una modalidad donde el horario y los días laborales es flexible así como el lugar donde ejecuten su trabajo causa un gran beneficio a estas personas, que estando dentro de un centro de rehabilitación social pueden ejercer y trabajar bajo esta modalidad, pudiendo ser el empleador o el trabajador a fin de poder seguir generando ingresos y ser un sustento económico para sus familias.

Cierta cantidad de personas que se encuentran dentro de los centros de rehabilitación social no se hallan en la misma por motivos delictivos tan graves, entre ellos podemos encontrarnos con personas que adeudan más de dos pensiones alimenticias o cometieron una contravención de tránsito y por el mismo hecho su estancia en los centros no es tan extensa, pero al encontrarse en contacto con los demás reclusos pueden entablar una relación de amistad o laboral, es decir, si una persona que ingresó al centro de privación de libertad por motivo de adeudar pensiones alimenticias y posee un emprendimiento reconocido ante el Registro Nacional de Emprendedores, sin

ninguna restricción puede contratar bajo esta modalidad a una persona privada de la libertad para que preste sus servicios lícitos y personales.

Por otro lado, bajo los principios rectores que rigen a las personas privadas de la libertad se encuentra el de acceder y formar parte de los denominados talleres dentro del centro de rehabilitación, donde aprenden a confeccionar prendas, artesanías y semejantes, y es aquí donde el alcance del Contrato de Emprendimiento se puede evidenciar, pues quien se encuentre dentro de un centro de rehabilitación social puede ejercer un emprendimiento dentro de sus instalaciones y mediante un tercero inscribir el mismo en el Registro Nacional de Emprendedores, para que más adelante pueda contratar trabajadores para esta modalidad y que su labor será el de vender el producto, comprar la materia prima o semejantes, precautelando siempre los derechos laborales y sus principios como tal.

Puede considerarse cómo el único contrato que beneficia a una persona privada de la libertad, ya que, le da la facilidad de poder ejecutar sus actividades laborales encontrándose dentro de un centro de rehabilitación social sin importar el motivo por el que haya ingresado, recordando que los derechos de las personas privadas de la libertad son los mismos que los demás ciudadanos a diferencia de la libertad, por lo que no se le puede restringir el derecho al trabajo, más bien, alentar a la persona privada de libertad a superarse mediante la creación de emprendimientos, lo cual mantendrá sus mentes activas y enfocadas en un mejor futuro para ellos y sus familias, que es lo que se busca conseguir al ingresar dentro de un centro de rehabilitación social.

El Contrato de Emprendimiento frente la juventud ecuatoriana.

La pandemia COVID-19 afectó a la situación económica y laboral a un alcance imaginable dejando sin empleo a una gran cantidad de población, entre ellos los jóvenes, parte esencial del futuro y progreso de cada país, por lo que, lo cual generó una gran preocupación al gobierno ecuatoriano debido a que los nuevos profesionales carecen de conocimiento acerca de temas laborales y contractuales que les beneficie y ampare totalmente, esto debido a la escasez de empleo que provoca síntomas de fracaso en los jóvenes.

El desempleo en los jóvenes puede considerarse como uno de los temas sociales más alarmantes en el país, sobre todo en Latinoamérica, por lo que incentivar a los jóvenes a la creación de un emprendimiento sería encastrarlos hacia el mercado laboral y que de esta manera contribuyan positivamente al desarrollo económico y a su

propio desarrollo personal, pero hay que reconocer que existen varias trabas que deben afrontar como la falta de experiencia, financiamiento y demás problemas para surgir dentro de la sociedad.

Según la Carta de la Naciones Unidas, se considera jóvenes a las personas entre 18 y 26 años, por lo que en la actualidad son aquellos que nacieron entre el año 1995 u el 2002, quienes según Geck, (2006), los denomina cómo Generación Z en su artículo titulado "The Generación Z Connection: Teaching Information Literacy to the Newest Net Generation". Dentro del artículo, desarrolla ciertas características de estas personas, pues al haber nacido en un ambiente de cambio dónde empezó a aparecer la tecnología y el internet durante su crecimiento estuvieron expuestos a los avances digitales y tecnológicos, por lo que adaptarse a las nuevas tendencias del mercado se les hace bastante fácil, y cómo se ha podido evidenciar, existen y se han creado varios emprendimientos jóvenes de diferentes ramas, como en el ámbito repostero, textil, comercial y artesanías.

Entre las ramas de emprendimiento que han surgido y que han sido más notorias en redes sociales, se encuentran los emprendimientos de ropa, los cuales sin importar si son de primera o segunda mano han tenido un gran aprecio, por lo que el Estado como tal, debería intervenir y capacitar al emprendedor al avance y progreso del mismo para que no teman en inscribirse en el Registro Nacional de Emprendedores que a futuro les va a generar grandes beneficios tanto a ellos como a sus trabajadores, influyendo positivamente en el crecimiento de cada emprendimiento.

Por lo ya mencionado, el Ministerio de Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-222, buscó alcanzar de forma indirecta a los jóvenes ecuatorianos, apoyar al crecimiento de estos emprendimientos mediante esta modalidad contractual, haciendo que nuestro país experimente una nueva transformación considerando a los emprendedores y añadiéndolos al mercado laboral, pues la economía ecuatoriana se conforma de los macro y micro emprendimientos, claro que todavía existen algunos vacíos que completar cómo la estabilidad del trabajador pero es un gran avance y alcance frente al emprendimiento de jóvenes que buscan superarse y ayudar a que se reactive la economía del país.

CONCLUSIONES

Uno de los grupos considerados más vulnerables son los trabajadores, personas que se vieron sumamente afectadas con la presentación de la pandemia mundial COVID-19, que generó la caída y cierre total o temporal

de varias empresas y con ellas aumentó el desempleo, aumentó la crisis económica y la desesperación de generar ingresos de cualquier forma, por lo que los ciudadanos ecuatorianos vieron como alternativa la creación de emprendimientos como sustento económico para sus hogares.

EL temor mayor del emprendedor, es no surgir y quedar en el fracaso debido a la falta de experiencia, y al contar con una gran cifra de emprendimientos en Ecuador las autoridades han buscado otorgarles cierta estabilidad laboral mediante diferentes acuerdos ministeriales dirigidos a la población y que nacieron en pandemia como alternativa para la generación de nuevos empleos.

El Ministerio de Trabajo ha buscado salvaguardar la seguridad y los derechos de los trabajadores en tiempo de pandemia, debido a esto surgieron nuevas modalidades contractuales, entre ellas el Acuerdo Ministerial MTA-2022-222, más conocido como Contrato de Emprendimiento, mismo que ofrece una gran variedad de beneficios respetando los derechos del emprendedor y sus trabajadores, no obstante, deben encontrarse inscritos en el Registro Nacional de Emprendedores y reunir los requisitos que establece.

El Contrato de Emprendimiento mantiene sus bases en la Constitución y en el Código de Trabajo, por tanto, en caso de existir controversias o vacíos legales deberá regirse según lo que mencionen las normas prenombradas, recordando que también se ampara al trabajador en caso de existir un despido intempestivo.

Pese a que la ciudadanía no posee un gran nivel de conocimiento frente a esta nueva alternativa contractual, se evidencia que su alcance va más allá de lo esperado, ya que, puede aplicarse de cualquier forma a las personas privadas de la libertad al otorgarles el beneficio de trabajar desde el centro de rehabilitación social y por otro lado ayuda a los jóvenes emprendedores con el fin de que sus emprendimientos crezcan sin ir en contra de la ley y acatando todas las normativas legales como la inscripción en el Registro Nacional de Emprendedores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Vargas, F., Ribes Giner, G., & Garcés Giraldo, L. (2022). Emprendimiento rural: una aproximación histórica. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(23), 45-66.
- De Ferrari, F. (1976). *Derecho del trabajo: formación, suspensión y extinción de los contratos. De las relaciones individuales del trabajo*, Volumen 2. Depalma
- De la Cueva, M. (2009). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- García Oviedo, C. (1998). *Derecho Social*. Madrid-España: Casa Editorial Bosch.
- Gaspar Santos, M. E., Alvarado Onofre, H. B., & Díaz Basurto, I. J. (2020a). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 12(4), 383-389. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1659>.
- Gaspar Santos, Manaces Esaud, Zambrano Olvera, Marcela Anarcaly, & Ronquillo Riera, Orlando Iván. (2020b). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400056&lng=es&tlng=es.
- Geck, C. (2006). "The Generación Z Connection: Teaching Information Literacy to the Newest Net Generation". *Teacher Librarian* 33(3), 19-23.
- Terrasa, L. A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 157-180.
- Timmons, J. A. (2004). *The Entrepreneurial Mind*. New York : Mc Graw Hill .
- Vásquez López, J. V (2004). *Derecho laboral ecuatoriano: derecho individual*. Librería Jurídica Cevallos.