

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS****CARRERA DE DERECHO****TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO EN ABOGADO****TEMA:****“LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO COMO UN RIESGO
POTENCIAL PARA LA CONTRATACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES DESPUÉS
DEL PERÍODO DE PRUEBA”****AUTOR****JOSAFAT SANDRO HARO MANOBANDA****TUTOR:****DR. LUIS ALFONSO BONILA****GUARANDA- ECUADOR****2023**

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

En mi calidad de tutor/a del Trabajo de Integración Curricular, presentado por Josafat Sandro Haro Manobanda, para optar por el Grado de Abogado; cuyo título es: **“LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO COMO UN RIESGO POTENCIAL PARA LA CONTRATACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES DESPUÉS DEL PERÍODO DE PRUEBA”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente,



.....
Dr. BONILLA LUIS ALFONSO
TUTOR DEL PROYECTO



DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **JOSAFAT SANDRO HARO MANOBANDA**, portador de la cedula de ciudadanía N° 1805469671, estudiante y egresado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, carrera de Derecho bajo juramento **DECLARO** de manera libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación Curricular en la Modalidad Proyecto de Investigación con el tema: **“LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO COMO UN RIESGO POTENCIAL PARA LA CONTRATACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES DESPUÉS DEL PERÍODO DE PRUEBA”**, ha sido desarrollado por mi persona con la dirección de mi tutor Dr. BONILLA LUIS ALFONSO, siendo un trabajo auténtico de mi autoría dejando a salvo los criterios de terceras personas que fueron citados de la mejor manera con bibliografía.

Es todo lo que puedo manifestar en honor a la verdad.

Atentamente,


.....
JOSAFAT SANDRO HARO MANOBANDA
AUTOR



Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



....rio

Nº ESCRITURA: 20230201003P01741

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: HARO MANOBANDA JOSAFAT SANDRO

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

Factura: 001-006-000004328

H.R.

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy veintiocho de julio del dos mil veintitres, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece; HARO MANOBANDA JOSAFAT SANDRO soltero, celular 0995025660, domiciliado en Pillaro y de paso por este cantón, por sus propios y personales derechos, obligarse a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidos por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertidos de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaran lo siguientes el presente trabajo de investigación titulado “LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO COMO UN RIESGO POTENCIAL PARA LA CONTRATACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES DESPUÉS DEL PERÍODO DE PRUEBA” es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, previo a la obtención de título de Abogado de la Facultad Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, queda incomparada al protocolo de esta notaria aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

HARO MANOBANDA JOSAFAT SANDRO

C.C. 1805469671

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

EL NOTA....



DERECHOS DE AUTOR

Yo; **Josafat Sandro Haro Manobanda**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 1805469671, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO COMO UN RIESGO POTENCIAL PARA LA CONTRATACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES DESPUÉS DEL PERÍODO DE PRUEBA”. Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autor



Josafat Sandro Haro Manobanda

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres Mayra e Iván quienes desde el principio de este complicado y tardío camino llamado universidad, jamás dudaron de mi capacidad para por medio de esta dignísima profesión conseguir un granito de justicia en un entorno que actualmente se encuentra tan deteriorado.

Josafat Haro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar, institución que me abrió las puertas para conseguir mi más anhelado sueño. A mis padres quienes cada segundo me apoyaron incansablemente en este camino y, finalmente a los docentes que contribuyeron con su conocimiento y experiencias en mi formación como profesional del derecho.

Josafat Haro

TEMA:

“LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO COMO UN
RIESGO POTENCIAL PARA LA CONTRATACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES
DESPUÉS DEL PERÍODO DE PRUEBA”

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO	7
TEMA.....	8
CAPITULO I.....	12
1.1 Resumen-abstract.....	12
1.2 Introducción.....	14
1.3 Planteamiento del Problema	16
1.5. Hipótesis	18
1.6. Variables.....	18
1.6.1. Variable independiente	18
1.6.2. Variable dependiente	18
1.7. Objetivos de la investigación.....	19
1.7.1. Objetivo general	19
1.7.2. Objetivos específicos.....	19
1.8. Justificación.....	20
CAPITULO II – Marco Teórico.....	22
2.1. Marco Teórico	22
El contrato laboral	22
Características del contrato de trabajo.....	22
¿Cuándo se debe celebrar un contrato de trabajo?	22
Tipo de contratos existentes	23
Nuevas modalidades contractuales	24
Terminación del contrato laboral.....	25
Formas de terminar la relación laboral	25

Figura del despido intempestivo.....	27
El despido intempestivo según los tipos de contratos de trabajo	27
El emprendimiento	28
Emprendedor	29
Importancia de emprender	29
Tipos de emprendedores.....	31
Riesgos de emprender.....	32
Necesidades del emprendedor	34
Emprendimientos como negocios familiares.....	35
Ventajas y desventajas del emprendimiento familiar	35
Qué convierte un emprendimiento en una empresa	36
Marco Regulatorio de Emprendimiento en Ecuador	37
Contrato de emprendimiento	37
2.2. Marco histórico.....	38
Hitos importantes del derecho al Trabajo en el Ecuador.....	38
2.3. Marco legal.....	39
El trabajo como un derecho reconocido	39
Figura legal para emprendimientos	40
Pasos para operar como persona natural	40
Pasos para operar como persona jurídica	41
Requisitos tributarios.....	42
Persona natural	43
CAPÍTULO III – Metodología.....	45
3. Método de investigación.....	45
3.1 Tipo de investigación	45
3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	48

3.4 Población y muestra	48
3.5 Localización geográfica del estudio	48
CAPÍTULO IV- Resultados	49
4.1. Resultados.....	49
4.2 Discusión	91
CAPÍTULO V- Conclusiones y Recomendaciones	94
5.1. Conclusiones.....	94
5.2. Recomendaciones	95
Bibliografía.....	96
Anexos	98
Anexo I	98
Anexo II.....	100
Anexo III	101

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1 Resumen-abstract

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo específico hacer un análisis de la indemnización por despido intempestivo y conocer los principales argumentos que pueden observarse como un riesgo potencial para la contratación después del período de prueba. Todo esto se desarrolló bajo un estudio metodológico con enfoque mixto, a través de métodos inductivos y deductivos, además se analizaron los datos recolectados por medio de las diferentes técnicas e instrumentos de investigación como la entrevista y la encuesta además del cuestionario y guía de entrevista. Siendo ejecutados estos instrumentos en una población identificada como emprendedora. Consiguiendo, así como principales resultados, en que la población se considera emprendedora, y generadora de empleo, con condiciones regularizadas por la ley, pero al mismo tiempo con flexibilidad, donde las operaciones son de carácter manual y son desarrolladas en un contexto de negocio familiar. Además, en estos centros se asume como una oportunidad para la inversión la posibilidad de eliminar la indemnización por despido intempestivo. Se concluye así que al existir una eliminación de la indemnización se pueden obtener beneficios a las condiciones empleables para el nivel de emprendimiento; además que se puede superar barreras de contratación a nuevo personal.

Palabras Clave: indemnización por despido intempestivo, período de prueba, emprendimiento, flexibilidad.

Abstract

The specific objective of this research work was to make an analysis of the compensation for untimely dismissal and to know the main arguments that can be observed as a potential risk for hiring after the trial period. All this was developed under a methodological study with a mixed approach, through inductive and deductive methods, in addition, the data collected through the different techniques and research instruments such as the interview and the survey were analyzed, as well as the questionnaire and interview guide. Being executed these instruments in a population identified as entrepreneurial. Achieving, as well as main results, in which the population is considered entrepreneurial, and generator of employment, with conditions regularized by law, but at the same time with flexibility, where operations are manual and are developed in a family business context. In addition, in these centers the possibility of eliminating compensation for untimely dismissal is assumed as an investment opportunity. It is thus concluded that when there is an elimination of the compensation, benefits can be obtained to the employable conditions for the level of entrepreneurship; In addition, barriers to recruiting new staff can be overcome.

Key Words: penalty for untimely dismissal, trial period, entrepreneurship, flexibility.

1.2 Introducción

El despido intempestivo es una figura legal que tiene importantes repercusiones tanto para los empleados como para los empleadores en el ámbito laboral. En el caso específico de Ecuador, es fundamental comprender las implicaciones y consecuencias de esta figura legal, especialmente en lo que respecta a su impacto en los emprendedores.

El despido intempestivo y las indemnizaciones asociadas son elementos fundamentales en el ámbito laboral que pueden influir de manera significativa en la contratación de empleados después del período de prueba. En muchos países, incluido Ecuador, existe una normativa legal que establece los derechos y las compensaciones que deben recibir los trabajadores en caso de ser despedidos sin justa causa. Esta indemnización por despido intempestivo puede representar un riesgo potencial para los empleadores al momento de considerar la contratación definitiva de un empleado después del período de prueba.

En esta investigación, se abordará el tema de la indemnización por despido intempestivo como un riesgo potencial para la contratación después del período de prueba en el contexto ecuatoriano. Se explorarán aspectos clave relacionados con la normativa laboral vigente, los derechos y las obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados, y cómo el sistema de indemnización por despido intempestivo puede influir en la toma de decisiones de contratación.

Es importante entender que el período de prueba es una etapa inicial en la relación laboral donde tanto el empleado como el empleador tienen la oportunidad de evaluar si existe una adecuada compatibilidad entre las habilidades y expectativas del empleado y las necesidades de la empresa. Sin embargo, una vez que este período concluye, el empleador se enfrenta a la decisión de continuar la relación laboral de forma indefinida, lo cual implica asumir el riesgo de tener que pagar una indemnización en caso de un futuro despido intempestivo.

A lo largo de esta investigación, se examinarán los criterios legales establecidos para determinar si un despido es considerado intempestivo y las consecuencias económicas para los empleadores en términos de la indemnización correspondiente.

Además, se analizarán los efectos de este riesgo potencial en la contratación posterior al período de prueba, considerando aspectos como la evaluación de los costos y beneficios asociados, la incertidumbre jurídica y las estrategias que los empleadores pueden adoptar para mitigar estos riesgos.

1.3 Planteamiento del Problema

No es menester mencionar la crisis de desempleo que existe actualmente en el Ecuador, pues según las cifras oficiales del INEC (2022) existe una tasa por encima del 50% entre el subempleo y desempleo en toda la nación. Más allá de las razones políticas, sociales, jurídicas o económicas que bombardean negativamente a diario la estabilidad laboral de cada ecuatoriano y ecuatoriana que se desempeña como trabajador y trabajadora del sector privado (p.1). Es urgente y necesario el posicionamiento de reglas a través de las cuales se incentive al emprendedor a eliminar el temor de contratar personal.

La principal dificultad de una persona que desea emprender, es decir, de aquel que anhela comenzar a construir un medio que le permita generar algún tipo de ingreso económico, es el temor a buscar una nómina de personal y contratar trabajadores. Pues de no prosperar y consolidarse de forma estable el emprendimiento dentro del campo empresarial. La dureza con la que ataca la ley laboral al emprendedor resulta nefasta.

Dentro de la legislación laboral ecuatoriana se encuentra plasmada otra figura jurídica denominada el período de prueba. Respecto del del período prueba el catedrático Guillermo Cabanellas (2014) alude que que “es el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que los vincula” (p.289). En el Ecuador, conforme el artículo 15 del Código de Trabajo dicho período tendrá una duración de 90 días cuando se contrate de forma indefinida, exceptuando los contratos de carácter doméstico y de remuneración de hogar, pues en estos casos, dicho período será de hasta 15 días. Entonces, cuando un emprendedor requiere contratar talento humano para su negocio, tácitamente asume el riesgo de pagar

las indemnizaciones del caso, si es que después del período de prueba tiene que despedir a sus empleados porque estos no cumplen con las expectativas para las que fueron contratados o el emprendimiento fracasa. Del modo que sea, el emprendedor resulta perjudicado con el capital de inversión perdido, endeudamiento financiero para finalizar con las indemnizaciones no satisfechas a sus empleados. Pero la particularidad de dicha figura es que de producirse el despido del trabajador dentro del periodo de prueba que consta de noventa días conforme así lo dispone el artículo 15 del Código de Trabajo. Este no podrá hacerse acreedor al beneficio de la cancelación de la indemnización por motivo de despido intempestivo. Pues la ley así lo dispone.

Por ejemplo: si el emprendimiento decae y termina por extinguirse en el cuarto, quinto o sexto mes. Teniendo obligadamente que despedir al personal. Dicho sea de paso, que ya se ha terminado el periodo de prueba que dura 90 días, el emprendedor deberá cargar con la indemnización por despido intempestivo de sus trabajadores a más de la deuda de inversión del emprendimiento. Poniendo en riesgo, incluso su propio patrimonio para poder cumplir con las obligaciones que la ley le exige satisfacer.

Lo que significa un completo riesgo que impide la contratación de trabajadores y trabajadoras en el Ecuador en un negocio que se encuentra en vías de posicionarse como tal. Problema que contribuye a la crecida masa de desempleo nacional.

1.4. Formulación del problema

¿Qué sentido tiene el pago de la indemnización por despido intempestivo después de los 90 días de prueba cuando lo único que hace es limitar y frenar la contratación de personal en los emprendimientos?

1.5. Hipótesis:

La eliminación del pago de rubros por despido intempestivo en favor de los trabajadores que laboran para emprendedores, generaría el fortalecimiento de este segmento productivo en el Ecuador.

1.6. Variables:

1.6.1. Variable independiente: La eliminación del pago de rubros por despido intempestivo en favor de los trabajadores.

1.6.2. Variable dependiente: El fortalecimiento de este segmento productivo de emprendedores en el Ecuador.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Analizar una opción que permita reducir el riesgo del emprendedor al momento de contratar personal.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar corrientes doctrinarias que nutran la propuesta planteada en esta investigación basada en la eliminación de la indemnización por despido intempestivo.
- Fundamentar jurídica y doctrinariamente que la eliminación de la indemnización por despido intempestivo después del periodo de prueba para emprendedores, puede incrementar la contratación de personal.
- Realizar encuestas y entrevistas que permitan acceder a la opinión real de emprendedores.

1.8. Justificación

La ineficacia material que contiene la normativa laboral para regular y controlar especialmente la cancelación de rubros por indemnización de despido intempestivo cuando el trabajador desempeña las actividades para las que fue contratado, resulta potencialmente perjudicial para aquel ciudadano o ciudadana que ha tomado la decisión de emprender. Pues al existir lagunas jurídicas que generan principalmente temor y decidía para el emprendedor, este decide rotundamente eliminar la opción de crear un negocio, misma que contribuye al mantenimiento de los altos niveles de desempleo en el país.

Dicha inexistencia de una estructura legislativa laboral específica con medios viables para este problema real de la sociedad ecuatoriana, nos ha llevado a la debacle del sector empresarial. Pues no es de nuestro agrado mencionar que muchas de las empresas privadas que se encuentran constituidas sólidamente y desde hace varios años atrás, se encuentran en vías de colapso pues no existe una protección adecuada por parte del Estado. De tal modo, que ciertas empresas deciden incluso, dejar el Ecuador por la falta de garantías empresariales.

Dentro de la variedad de objetivos que conforman el régimen de desarrollo ecuatoriano, artículo 276; numerales 1, 3, y 6 de la Constitución del Ecuador (2008), se encuentran establecidas las herramientas que el Estado debería proporcionar a su soberano en términos de desarrollo social. Así tenemos, la creación de herramientas jurídicas que solidifiquen la estabilidad económica de una nación, apoyar la intervención de los sectores sociales que desean buscar nuevas fuentes de generar dinero y finalmente incentivar a la población a dedicarse a actividades comerciales que unifiquen e integren a la sociedad ecuatoriana.

Dicho sea de paso, que lo se busca no es desproteger o lesionar la estabilidad y garantías del trabajador, pues sin el talento humano de una nómina de empleados, no

tendría sentido el objeto social de una empresa. Sino, lo que buscamos es determinar el alcance jurídico que debería tener la figura del despido intempestivo de forma general en campo laboral, para de esta manera eliminar dicha figura cuando se trata de una relación laboral entre un trabajador y un emprendedor.

Si bien es cierto, el Ecuador consta de una ley regulatoria en materia de emprendimientos, el problema surge cuando dicho compendio, no genera resultados positivos para el sector que fue destinado. Por el contrario, ha espigado consigo una cortina de humo que con el paso del tiempo ha terminado por extinguirse en una atmósfera de desigualdad y detrimento social, que cada día está terminando con la esperanza del Ecuador de salir del subdesarrollo. En esa línea, el principal objetivo entorno al que se encuentra orbitando dicha ley orgánica es “Crear un marco interinstitucional que permita definir una política de Estado que fomente el desarrollo del emprendimiento y la innovación” (Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, 2020). Expresión que hasta la actualidad no ha podido materializarse pues aún existen vacíos, como aquel que da origen a esta investigación.

CAPITULO II – Marco Teórico

2.1. Marco Teórico

El 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 (Villegas, 2018, p.1).

Características del contrato de trabajo

Entre las principales características se pueden considerar las siguientes:

- 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

(Cevallos, 2023).

¿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.
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración
- d) Los que contengan período de prueba
- e) Los por grupo o por equipo.
- f) Los de aprendizaje
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada.

- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje
- i) En general, los demás que se determine en la ley

Tipo de contratos existentes

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

1. Contrato tácito Contrato a tiempo parcial.
2. Contrato por obra cierta.
3. Contrato a tiempo indefinido.
4. Contratación de personas con discapacidad.
5. Contrato por tarea.
6. Contrato de prueba.
7. Contrato de teletrabajo.
8. Contrato por destajo.
9. Contrato parcial permanente.
10. Contrato por temporada.
11. Contrato eventual.
12. Contrato de trabajo juvenil.
13. Contratos ocasionales.

Nuevas modalidades contractuales

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

Tabla 1-2: 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 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.
Contrato de emprendimiento	2020-Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222 Directrices que Regulen el Contrato de Emprendimiento.

Fuente: Ministerio de Trabajo.gob.ec

El Ministerio de Trabajo reguló estas 4 nuevas modalidades de trabajo que buscan ofrecer mayor flexibilidad en las nuevas contrataciones que los distintos sectores productivos realicen, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en los Acuerdos Ministeriales pertinentes.

Esto implica que la aplicación de estas nuevas modalidades en la gestión del negocio se fortalezca con la creación de nuevas herramientas para que las empresas apliquen estos contratos en periodos de mayor producción o demanda lo que incrementará la productividad de la empresa por tiempo definido. Además, flexibiliza el acuerdo entre ambas partes sobre en los términos y jornadas de la contratación. Permite

la formación de personal joven en beneficio de las necesidades operativas de la compañía.

Terminación del contrato laboral

El Código de Trabajo en su capítulo IX cuando se refiere a la forma de terminar los contratos de trabajo establece cuáles son las causales para la terminación laboral y en el Art. 169 las enumera de manera taxativa siendo ocho las causas por las que se puede terminar la relación laboral.

La terminación del contrato por cualquiera de las causales previstas en este artículo obliga al empleador al pago del finiquito por terminación de la relación laboral que debe contemplar todas las remuneraciones que se deben al trabajador y los demás beneficios legales, entiéndase por estos, al pago de los valores por décimos, vacaciones, desahucio, entre otras a que tenga derecho el trabajador pero en ningún caso da derecho alguno al pago de bonificación por despido ya que ninguna de estas causales constituye despido.

Formas de terminar la relación laboral

Existen cuatro maneras de terminar una relación laboral. El autor jurista Mora (Mora, 2022) expone los siguientes:

Renuncia: Es la figura más común cuando una persona desea dejar su trabajo. Se la presenta al empleador con 15 días de anticipación al a fecha de salida, para que pueda hacer un proceso de selección y reemplazar a quien sale. Una empresa no puede hacer firmar una renuncia anticipada. Eso es ilegal.

Visto bueno: Es un proceso que se realiza en el Ministerio de Relaciones Laborales por varios motivos. Por ejemplo, cuando se comprueba que de parte del colaborador ha habido injurias graves contra el empleador o su familia, casos de dolo, inasistencia, faltas seguidas, etc. El visto bueno implica la separación del colaborador.

El proceso administrativo de visto bueno debe ser presentado ante un Inspector de Trabajo, quien es la autoridad administrativa competente

para conocer y decidir sobre las peticiones de visto bueno, conforme al número 5 del artículo 545 del Código del Trabajo, debiendo sustanciar y resolver dicho procedimiento conforme a derecho y en aplicación del artículo 621.

En este sentido, la finalidad de iniciar un proceso de visto bueno es la terminación de la relación laboral mediante una resolución, la cual conforme al segundo inciso del artículo 183 del Código del Trabajo, no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio; es decir que, el Código del Trabajo determina como competencia administrativa para el Ministerio del Trabajo, la sustanciación del proceso de Visto Bueno a través del Inspector de Trabajo, procedimiento que termina con la relación laboral mediante la emisión de una resolución.

Desahucio: Es un aviso para indicar que una persona deja su trabajo. El colaborador acude a un inspector de trabajo, quien notificará al empleador en un plazo de 24 horas. El desahucio es un derecho del trabajador. El desahucio no pone fin al contrato de trabajo sino al vencimiento del preaviso. Durante la vigencia de este, el contrato subsiste, con todas sus consecuencias. Si el empleador o el trabajador antes de vencido el preaviso comete una falta grave, la otra parte puede poner fin al por despido o dimisión.

Código de Trabajo: Art. 184.- Desahucio. -Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducir-se por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso (p.32).

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste

Código. El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo “De la Competencia y del Procedimiento”.

Despido intempestivo: En este caso es el empleador quien termina la relación laboral, sea por restructuración de la empresa o por faltas del colaborador. Por lo general esta situación se da cuando se tiene un contrato indefinido o de estabilidad laboral y el empleador decide romper dicho contrato. Si esto pasa el trabajador tiene derecho a una indemnización de acuerdo al tiempo que el trabajador haya prestado sus servicios a la empresa (p.4).

Considerando esta definición se entiende como una figura de riesgo a la estabilidad laboral y se torna la más controversial, que merece un análisis cercano, y más aún en las nuevas formas contractuales ahora existentes.

Figura del despido intempestivo

El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral.

Dicha decisión, la asume el empleador, sin el consentimiento del trabajador, sin previo aviso y de manera injustificada; lo que finalmente provoca que el trabajador quede en la desocupación; y, en su defecto, obliga al empleador, a cancelarle al trabajador una indemnización por despido intempestivo, de conformidad a lo determinado en el artículo 188 del Código de Trabajo. En los casos de despido intempestivo, el empleador deberá cancelarle al trabajador, además de los proporcionales del décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones, una bonificación, de manera obligatoria, por desahucio, observando lo determinado en el artículo 185.

El despido intempestivo según los tipos de contratos de trabajo

El despido intempestivo podrá ser aplicado únicamente en los siguientes casos:

1. En los contratos indefinidos;
2. En los contratos eventuales, continuos o discontinuos, siempre y cuando el contrato se hubiere convertido en uno de temporada; y, el empleador, no hubiere llamado al trabajador a prestar sus servicios en cada temporada que se requiera. Para estos casos revisar lo que determina el artículo 17 del Código de Trabajo;
3. En los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, siempre y cuando, el trabajador no sea llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra. Para este caso revisar lo determinado en el artículo 16.1 del Código de Trabajo;
4. En los contratos de temporada, siempre y cuando el trabajador no haya sido llamado a prestar sus servicios en cada temporada que se requiera. Para este caso revisar lo determinado en el artículo 17.
5. Aplica también, la cancelación por despido intempestivo, en todos los casos, en los cuales el trabajador haya presentado una solicitud de visto bueno y éste haya obtenido una resolución favorable a su solicitud. Para este caso revisar el artículo 191 del Código de Trabajo;
6. De la misma manera, aplica también el despido intempestivo, en los casos de cierre de negocio definitivo, siempre y cuando el empleador, de por terminada la relación laboral con su trabajador. Para este caso, revisar lo determinado en el artículo 193.
7. No aplica el despido intempestivo en los siguientes casos: contrato por obra cierta, contrato por tarea y contrato a destajo.

El emprendimiento

De acuerdo con Suárez (2021) “Un emprendimiento es un negocio iniciado y desarrollado de manera independiente. El proyecto puede estar a cargo de una o más personas que se consideran emprendedores” (p.65).

La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur que, a su vez, deriva del latín prenderé y significa “intentar” y hace referencia a la capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta (Sánchez, 2017, pág. 6). En la actualidad se refiere a una nueva empresa o proyecto que inicia una persona o grupo de personas por cuenta propia.

Emprendedor

Un emprendedor tiene la iniciativa y la capacidad de enfrentar el desafío de desarrollar un nuevo negocio desde el inicio, haciendo frente a los riesgos y asumiendo los logros.

Su origen se remonta al siglo XVII cuando con el término emprendedor se identificaba a un “aventurero” que “emprende” decisiones arduas enfrentándose a la incertidumbre. Con el tiempo, esta perspectiva de aventura se ha dirigido hacia ser tomadores de riesgo económico (Fiallos, 2018, p.23). Es importante tener en cuenta esta dimensión de riesgo, de aventura cuando se piensa en el emprendedor. Esto también ayuda a diferenciar el emprendedor del empresario.

El emprendedor es alguien que busca nuevos retos y trabaja por cumplirlos, mientras que el empresario es la persona que lleva a cabo oportunidades de negocios buscando sostenibilidad.

En resumen, las principales actitudes que caracterizan al emprendedor son:

- Destrucción creativa: actitud para generar productos o servicios innovadores que destruyen los que estaban previamente en el mercado.
- Creación de valor: el emprendedor traspasa recursos económicos de un área de baja productividad a una de alta productividad y mayor rendimiento.
- Identificación de oportunidades: el un emprendedor no genera cambio, sino que es capaz de explotar las oportunidades que el cambio brinda.
- Ingenio: los emprendedores son capaces no solo de aprovechar oportunidades, sino también de afrontar los retos que comporta la falta de recursos para llevarlas a cabo.

Importancia de emprender

El espíritu empresarial se materializa en proyecto cuando la idea de base para un nuevo negocio se combina con dos elementos, conexiones y oportunidades. Eso es el origen de lo que significa emprendimiento, aunque existen muchas otras perspectivas.

Su variedad ayuda a responder a la pregunta de “¿por qué emprender?”, como menciona el autor Arias (2018):

- Por innovar. Emprender significa utilizar la creatividad y aplicar ideas innovadoras para marcar la diferencia en la comunidad al abordar una necesidad o crear un negocio con conciencia social.
- Por colaborar. El espíritu empresarial es una forma de pensar que ensalza la colaboración, la toma de riesgos y la activación. Primero, hay que ser capaz de colaborar de manera productiva aprovechando las fortalezas y debilidades dentro de un equipo. Los empresarios deben poder abrazar la innovación, lo que, a veces, implica riesgos. Por último, el espíritu empresarial requiere de la activación, que convertirá los pensamientos e ideas en realidad.
- Por aportar valor a la sociedad. Emprender significa identificar un problema que afecta a uno mismo o a otras personas y pensar en distintas formas de resolverlo.
- Por lograr la autorealización. El espíritu empresarial es una forma de vida, una manera revolucionaria de mejorar el pensamiento crítico. También significa el futuro. Para ser un empresario, debe mantenerse el control sobre la propia vida, así como todo lo que la rodea.
- Para tener éxito. Quien sabe qué es emprendimiento no duda en afirmar que equivale a encontrar y aprovechar las oportunidades ocultas a los demás para obtener resultados positivos.
- Por apoyar el desarrollo de talento. El espíritu empresarial ayuda a las personas a crear y desarrollar ideas que pueden ser la base de importantes descubrimientos y que podrían llevarlas al éxito.
- Por atreverse a arriesgar. Ser emprendedor significa ser capaz de hacer lo que apasiona a uno sin miedo a fallar.
- Por reafirmarse. El espíritu empresarial equivale a la libertad intelectual y la capacidad de ser autosuficiente.

Aunque muchas personas tengan claro qué es emprendimiento, ser emprendedor no es sencillo, puesto que establecer esta modalidad de trabajo incluye también grandes riesgos.

Tipos de emprendedores

Arias (2021) aduce que los tipos de emprendedores puede darse según la personalidad e intereses de quienes dicen ser un emprendedor estos pueden ser los siguientes:

1. Emprendedor social

No busca dinero, ni fama. Solo se enfoca en resolver algún problema en su sociedad o comunidad mediante un sistema innovador.

El emprendedor social desea ejecutar sus ideas para que las personas puedan tener una mejor calidad de vida en cualquier parte del mundo.

2. Emprendedor especialista

Es una persona metódica y técnica. Se concentra en las ideas para un sector específico y busca generar impacto a nivel corporativo con ellas.

En su mayoría son profesionistas que combinan sus conocimientos con el emprendimiento para desarrollar un proyecto que les genere dinero.

3. Emprendedor multi-funcional

Los emprendedores multi-sector, son personas que se enfocan en varios proyectos a la vez, sin tener mucho que ver uno con el otro.

Son capaces de generar avances con dos o más negocios en simultáneo, sin perder el enfoque en ninguno.

4. Emprendedores por accidente

En la historia hemos visto que muchos "errores" han ocasionado en sus responsables grandes descubrimientos. Los emprendedores por accidente son los que se topan con una idea al azar y la identifican como una posibilidad real de negocios.

5. Emprendedor oportunista

No es más que el emprendedor que logra identificar la oportunidad y desarrolla una solución a un problema en específico.

6. Emprendedor inversionista

Es el que cuenta con los recursos y busca proyectos e ideas para poner dinero sobre ellas y lograr desarrollarlas. No es quien dirige el negocio, actúa más bien como un socio capitalista.

7. Emprendedor por necesidad

Son los emprendedores que luego de una situación desfavorable, como desempleo, situación económica y otras, deciden que iniciar un negocio es la manera de solventarlo.

Son los más comunes. En todos lados podemos encontrar personas que no se conformaron con recibir un sueldo o no podrían acceder a mejores salarios y decidieron satisfacer sus necesidades con un negocio.

8. Emprendedor innovador o visionario

Es aquel que busca nuevas maneras de solucionar un problema que sean más accesibles y económicas para un sector de la población. Al fin y al cabo, todo emprendedor debe adaptarse a las tendencias.

Riesgos de emprender

Si bien el riesgo es algo natural en el proceso emprendedor, también es cierto que se debe estar consciente de cuáles son los riesgos más comunes que se enfrentaran en el camino de emprender un negocio y cómo se pueden reducirse o mitigarse; para esto el autor Terán (2020) menciona que:

1. Temor al Riesgo

Lo primero que se debe tener claro es que construir un negocio lleva riesgos con los que se tiene que lidiar todo el tiempo. Y es que siempre se presentarán imprevistos o situaciones fuera de control que se tendrá que aprender a resolver. El riesgo es algo

natural que acompañará al emprendedor a lo largo del proceso de emprendimiento y lo más importante no es evitarlo, sino aprender a identificarlo y controlarlo a través de una adecuada planificación (p.9).

2. Riesgo por los cambios del entorno

La globalización y las comunicaciones hacen que el entorno cambie rápidamente, esto significa que lo que hoy funciona, no necesariamente funcionará en 3 años. La competencia cambia, los clientes cambian, la economía cambia. Debido a esto, se debe aprender a cambiar y hacerlo con rapidez, ya que se debe mantener informado, aprender nuevas cosas todos los días y actualizarse constantemente para poder mantener el negocio a flote (p.9).

3. Riesgo por no conocer el negocio

Muchos emprendedores se sienten inseguros ante la idea de comenzar su propia empresa por el mismo hecho que no conocen el funcionamiento del negocio a fondo y tienen una idea muy cruda de lo que quieren hacer y poseen mucho entusiasmo, pero no tienen todas las respuestas que los dejen seguros y claros con esta idea. Así que se deben informar bien, documentarse, consultar y convertirse en un experto en el negocio que se piensa emprender (p.9).

4. Riesgo a perder dinero

Este es uno de los temores más grandes, no saber si se cuenta con la capacidad financiera para sacar el negocio adelante y por tanto a perder el dinero. Esto puede ocurrir de igual forma sin importar el tamaño del negocio, pues tanto riesgo corre quien invierte un medio millón como quien invierte cien. Así que la única manera inteligente que existe para minimizar este riesgo es tomar la calculadora para elaborar un presupuesto y siempre considerar como parte de la planificación un presupuesto de inversión, de gastos mensuales y una proyección de ventas (p.9).

5. Riesgo de no administrar bien la empresa

De todos los factores de riesgo internos que existen, este es uno de los que más problemas que puede originar a una empresa y es el hecho de no contar con una buena

administración (Alarcón, 2001). La toma rápida de decisiones en las compras, el desorden, el mal manejo de los activos y hasta las malas contrataciones de personal contribuyen a que las cosas se salgan fuera de control. Así que es muy importante establecer un compromiso de orden desde el comienzo delegando quién se encargará de cada cosa en la empresa (p.9).

Además de estos riesgos, administrativos es importante reconocer la falta de acceso a herramientas estratégicas, que pueden lograr potenciar el emprendimiento (Alarcón, 2001)

Necesidades del emprendedor

Hay diversos elementos claves que el emprendedor necesita para convertir las ideas en un negocio rentable:

- **Espíritu:** es necesario tener un espíritu dinámico, creativo, orientado a la búsqueda continua de oportunidad de negocio. Tal como lo define Arévalo (2017), el espíritu empresarial es la actitud que permite al emprendedor de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir nuevo valor o éxito económico (p.25).
- **Capacitación:** el emprendedor necesita conocimientos técnicos para llevar a cabo la idea de empresa (p.26).
- **Financiación:** es necesario un sistema que le financie para poner en marcha su actividad y garantice su negocio (p.27).
- **Red:** se genera en un ecosistema donde intervienen varios actores. También se trabaja en sinergia con otros emprendedores (p.27).
- **Marco regulatorio:** se mueve en un marco de leyes que pueden o no facilitar el proceso para pasar de las ideas a la práctica de la creación empresarial (p.26).

Este último tiene una fuerte connotación puesto que se consolida o puede lograr que un emprendimiento pueda posicionarse en el mercado, y al conocer sus derechos y obligaciones se pueda estructurar de forma adecuada y hacer uso de las herramientas administrativas jurídicas y financieras que pueden garantizar su sustentabilidad.

Emprendimientos como negocios familiares

El emprendimiento familiar es la principal forma de crear negocios en Ecuador, pues representan el 90% de las unidades de negocio registradas a nivel nacional (Servicio de Rentas Internas, 2019). Un emprendimiento familiar consiste en la asociación de dos o más personas con vínculos de parentesco que deciden reunir esfuerzos para crear una fuente de ingresos.

Son de todo tamaño y tipo, desde empresas con éxito global como Walmart, hasta los pequeños comercios, restaurantes y talleres artesanales o de reparaciones de todo tipo que abundan a lo largo de todo el país.

Debido a que se mezclan dos esferas de la vida, la familiar y la profesional, un emprendimiento familiar tiene características que debes considerar si ya colaboras en un negocio así o si están pensando en hacerlo, Por ello te presentamos todo lo que debes saber al respecto.

Ventajas y desventajas del emprendimiento familiar

Las ventajas competitivas de las empresas familiares se atribuyen al control más directo de las propiedades, administración y dirección del emprendimiento, de forma que se tiene la responsabilidad compartida entre los integrantes de la familia de realizar las funciones estratégicas para el negocio.

Las ventajas de una empresa familiar son:

- Control de la operación del negocio
- Es motivo de orgullo familiar
- Cultura laboral definida por valores compartidos desde el origen familiar
- Tienen una mayor motivación para existir a largo plazo
- Pasión o compromiso familiar para continuar con la misión de la empresa

- Las relaciones con clientes, personal y proveedores suelen ser más duraderas

Las desventajas de un emprendimiento familiar son:

- Hay poca diversidad en el pensamiento, lo cual puede afectar la creatividad y la gestión de crisis en escenarios desconocidos. Esto ocurre porque en familia se suele tener una misión, valores y formas de trabajar compartidas, por lo que puede ser más complicado adoptar ideas que sean diversas a las establecidas dentro del seno familiar
- Solo la “verdad” de los propietarios es la que cuenta. Al ser los dueños, puede ocurrir que, ante opiniones o ideas diferentes, aunque sean buenas, sean rechazadas porque no corresponden con el ideal que sus propietarios tienen
- Algunos miembros de la familia podrían no tener el perfil para trabajar en el negocio
- Se puede desaprovechar la oportunidad de atraer talento externo por dar lugar a familiares
- El fundador puede perpetuar su liderazgo más allá de lo conveniente para el negocio
- Los conflictos familiares repercuten en la empresa. Puede haber confusión entre rol familiar y laboral y cuando hay problemas, la emotividad del vínculo familiar si no es bien manejada, puede influir en las decisiones o el funcionamiento de la organización
- Tienen dificultades para crecer por falta de capacitación de la familia, o porque es más complicado contar con directivos no familiares
- Tienen problemas para definir y desarrollar sucesores calificados y competentes para dirigir el negocio en el futuro

Qué convierte un emprendimiento en una empresa

Uno de los principales factores es el crecimiento (Arévalo, 2018, p.45). Un emprendimiento puede comenzar siendo una actividad a pequeña escala, pero a medida que aumenta la demanda por sus productos o servicios, puede llegar a expandirse y convertirse en una empresa (p.45). Es importante destacar que el crecimiento no siempre es lineal y puede presentar altibajos, pero si el mismo logra mantenerse sostenible y en constante expansión, es más probable que se convierta en una empresa.

Otro factor a considerar es la estructura organizacional (p.52). Un emprendimiento puede iniciar como una actividad individual, pero a medida que crece y se expande, puede ser necesario establecer una estructura organizacional más formal. Esto incluye la contratación de empleados, la delegación de tareas y la creación de una jerarquía en la empresa. También puede ser necesario registrar la empresa y obtener licencias y permisos para operar de manera legal.

Además, otro punto que puede indicar que un emprendimiento se ha convertido en una empresa, es el alcance de su actividad (p.53). Una empresa suele tener un alcance amplio, ya sea a nivel geográfico o en términos de la cantidad de clientes que atiende. Esto puede requerir la implementación de estrategias de marketing y publicidad para llegar a un público más amplio, y también puede implicar la creación de una presencia en línea y la utilización de canales de distribución más eficientes.

Marco Regulatorio de Emprendimiento en Ecuador

La Ley tiene por objeto establecer el marco normativo que incentive y fomente el emprendimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico, promoviendo la cultura emprendedora e implementando nuevas modalidades societarias y de financiamiento para fortalecer el ecosistema emprendedor (Lexmed, 2023).

El ámbito de esta ley se circunscribe a todas las actividades de carácter público o privado, vinculadas con el desarrollo del emprendimiento y la innovación, en el marco de las diversas formas de economía pública, privada, mixta, popular y solidaria, cooperativista, asociativa, comunitaria y artesanal (Lexmed, 2023).

Contrato de emprendimiento

Entre el marco regulatorio para que pueda funcionar un emprendimiento en Ecuador es importante reconocer el contrato de emprendimiento que se establece para incentivar el trabajo y reconocer siempre los derechos de los trabajadores.

Para lograr acceder a este tipo de contrato, se deberá cumplir con los siguientes postulados que menciona el Ministerio de Trabajo (2020):

- 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.

De las 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.

2.2. Marco histórico

Hitos importantes del derecho al Trabajo en el Ecuador

La historia de los derechos laborales ecuatorianos se reporta a finales de la década de los años 30, específicamente en el año 1937, cuando se inició a formar varios decretos como las conquistas laborales de factores endógenos y exógenos (Soto, 1959).

El código del Trabajo en el Ecuador surge desde el año 1938 (Bustos, 1992) y no se ha realizado reformas sustanciales en la institución del despido intempestivo, sigue manteniéndose el sistema del libre despido, sin que se haya realizado una reforma

responsable que responda a una investigación jurídica en armonía con la nueva Constitución de la República del Ecuador (2008), de los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por el país y por la legislación nacional.

Siendo así, se entiende que en el Ecuador no se han logrado investigaciones que permitan determinar las falencias jurídicas del sistema del libre despido (terminación unilateral de la relación laboral) que representan riesgos en su aplicación práctica en las relaciones obrero - patronales; y, además tampoco se han realizado estudios que permitan establecer los fundamentos jurídicos para la adopción del sistema del despido regulado, más acorde con los principios, derechos y garantías de la reciente Constitución.

2.3. Marco legal

El trabajo como un derecho reconocido

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad (Paredes, 219, p.23). Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo (p.25). Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

En Ecuador,

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, p.8)

El derecho al trabajo es sin lugar a dudas el derecho más importante en la lógica de la consolidación de un Estado Social y Democrático de Derecho. Adicionalmente, el derecho al trabajo en su justa conceptualización es un mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleo o trabajo digno, las familias tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la condición de pobreza.

Es así, que para reconocer este derecho se puede establecer contratos que formalicen y legalicen esta relación entre obrero y empleador.

Figura legal para emprendimientos

En nuestro país, los emprendimientos pueden llevarse a cabo mediante la aplicación de dos figuras legales, esto es, como persona natural o como persona jurídica.

Como persona natural, el emprendedor ejerce derechos y contrae obligaciones por sus propios derechos, es decir que asume directa y personalmente la responsabilidad sobre las obligaciones y deudas que genere la empresa.

Como persona jurídica, es la nueva sociedad la que asume los derechos y obligaciones generados en la operación de la empresa, quedando a salvo la responsabilidad personal de los socios o accionistas.

No obstante, en ambos casos, existen obligaciones formales con entes de control, las cuales deben ser necesariamente cumplidas desde el inicio del emprendimiento.

Pasos para operar como persona natural

Iniciar un emprendimiento como persona natural es la forma más rápida y sencilla de hacerlo.

Para los extranjeros que pretendan ejercer actividades económicas en el país, haciendo uso de esta vía, es necesario que cuenten con una visa de residencia que les permita realizar actividades de lucro.

Los pasos para operar de esta manera, son:

- a. Disponer de un establecimiento físico
- b. Obtener el RUC o el RISE de la persona natural en el SRI
- c. Obtener la patente de la persona natural en los GADS del país.
- d. Imprimir facturas

Pasos para operar como persona jurídica

Las personas jurídicas que pretenden iniciar emprendimientos pueden hacerlo a través de dos tipos de compañías mercantiles:

- Compañía de responsabilidad limitada (Cía. Ltda.)

Aquella que se contrae entre dos o más personas, que solamente responden por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones individuales y requiere un capital mínimo de cuatrocientos (\$ 400.00) dólares.

- Compañía anónima (S.A.)

Sociedad cuyo capital, dividido en acciones negociables, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones; exige un mínimo de capital de ochocientos (\$ 800.00) dólares.

Los extranjeros que tengan interés en constituir cualquiera de las dos opciones de compañías mercantiles, deberán tener pasaporte vigente y encontrarse en situación legal en el Ecuador.

Para establecer una empresa mediante una persona jurídica es necesario constituir previamente la compañía, cuyos pasos son los siguientes:

- a. Reserva de la denominación en el portal web de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, www.supercias.gob.ec

- b. Elevar a escritura pública la constitución de la compañía, en cualquier notaría y con patrocinio de un abogado.

c. Inscribir la escritura en el Registro Mercantil del cantón en el que tenga su domicilio principal la compañía.

d. Inscribir los nombramientos del Representante Legal y Administrador de la empresa en el Registro Mercantil.

e. Inscribir la dirección domiciliaria de la compañía en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, mediante formulario obtenido del portal web www.supercias.gob.ec

f. Obtención del RUC en el SRI

g. Inscribir la patente municipal de la compañía en los GADS del país.

Requisitos tributarios

La obtención del Registro Único de Contribuyentes, RUC, en el SRI es la primera obligación tributaria si se pretende ejercer actividades económicas en el país. La función de este documento es registrar e identificar a los contribuyentes, naturales o jurídicas, frente a la Administración Tributaria, a efectos del pago de impuestos por el ejercicio de alguna actividad económica en el país, permanente o temporal.

Sin embargo, existe la opción de aplicar al Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano, RISE, mismo que se adapta únicamente para un determinado sector de contribuyentes, y cuyo objetivo es facilitar y simplificar el pago de impuestos.

- Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano, RISE

Pueden inscribir en el RISE, las personas naturales cuyos ingresos no superen los \$ 60,000 dólares dentro de un período fiscal, es decir entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Los requisitos para obtener el RISE son:

a. Original y copia de cédula de ciudadanía y certificado de votación del contribuyente.

b. Planilla de servicio básico de los últimos tres meses, del lugar en donde operará el establecimiento, a nombre del contribuyente, cónyuge, padres, hermanos o hijos.

c. Contrato de arrendamiento o carta de uso gratuito de inmueble, en caso de que el local esté a nombre de terceros.

d. Copia de cédula y certificado de votación del propietario del inmueble.

Registro único de Contribuyentes, RUC

Para obtener el RUC, que corresponde a un número de identificación para todas las personas naturales y sociedades que realicen alguna actividad económica, es necesario presentar la siguiente documentación:

Persona natural

a. Formulario 01-A debidamente lleno y suscrito por el contribuyente.

b. Original y copia de cédula de ciudadanía y certificado de votación del contribuyente.

c. Planilla de servicio básico de los últimos tres meses, del lugar en donde operará el establecimiento, a nombre del contribuyente, cónyuge, padres, hermanos o hijos.

d. Contrato de arrendamiento inscrito, si es el caso, o carta de uso gratuito de inmueble, en caso de que el local esté a nombre de terceros.

e. Copia de cédula y certificado de votación del propietario del inmueble. Si el proceso es realizado por tercera persona, debe presentarse además una carta de autorización, y la cédula original de la persona que realiza el trámite.

Si la inscripción en el RUC es gestionada por un artesano calificado, debe adjuntarse

Además, original y copia de la calificación artesanal emitida por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Persona jurídica

- a. Formulario 01-A debidamente lleno y suscrito por el representante legal de la Compañía contribuyente.

- b. Original y copia de la escritura de constitución de la compañía, inscrita en el Registro Mercantil.

- c. Original y copia del nombramiento del representante legal de la compañía, inscrito en el Registro Mercantil.

- d. Copia de cédula y certificado de votación del representante legal de la compañía.

- e. Planilla de servicio básico de los últimos tres meses, del lugar en donde operará el establecimiento, a nombre de la compañía.

- f. Contrato de arrendamiento inscrito, si es el caso, o carta de uso gratuito de inmueble, en caso de que el local esté a nombre de terceros.

- g. Copia de cédula y certificado de votación del propietario del inmueble.

Si el proceso es realizado por tercera persona, debe presentarse además una carta de autorización extendida por el representante legal de la compañía, y la cédula original de la persona que realiza el trámite.

CAPÍTULO III – Metodología

3. Método de investigación

Debido a las exigencias de las que requiere el presente trabajo investigativo, será sometido a un enfoque y método **mixto**, pues existe la necesidad de plasmar en documentos el problema real al que se encuentran atados nuestros emprendedores. En razón de aquello, se aplicarán encuestas y entrevistas derivadas del propósito que tiene esta investigación, el cual se basa en eliminar el pago de rubros por motivo de despido intempestivo siempre y cuando se cumplan las circunstancias descritas en este documento y dirigidas hacia alcanzar la solución del colectivo.

El ámbito que ha dado origen al presente estudio gira entorno a la eliminación del pago de rubros a causa de un despido intempestivo dentro de un emprendimiento; después de superar el período de prueba. Pues esta es una de las principales causas que alimentan el desempleo en el Ecuador. Motivo por el cual, utilizaremos el tipo de investigación básica.

3.1 Tipo de investigación

Según su Alcance

Si bien, existe una ley regulatoria y un acuerdo ministerial en materia de emprendedurismo que promete una serie de soluciones al problema que sirve de objeto para el desarrollo de esta investigación. No es menester mencionar, que dichos cuerpos legales no han materializado su objetivo principal. Razón por la cual, este estudio tendrá una trayectoria exploratoria hasta llegar al alcance explicativo. Pues tendremos que indagar textos bibliográficos y jurídicos, que coadyuven a sostener el objetivo planteado.

En aras de metodología de investigación; para los autores Sampieri Hernández, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) la investigación exploratoria “ se reduce elementalmente en buscar información de un tema que ha sido estudiado muy poco” (p.79). Para en la posterioridad analizar el material encontrado, interpretarlo y explicarlo contrastándolo con el fondo de esta investigación. Acoplándose a los requerimientos y competencias de este trabajo investigativo.

Según el tipo de datos empleados

Cuantitativo: La principal característica de este medio de investigación es la de medir a través de herramientas estadísticas la proporción del problema existente con su potencial solución.

Cualitativo: Esta herramienta metodológica “recolecta datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014, p.7)

Según el Grado de Manipulación de variables

El presente estudio se caracterizará por ser no experimental, pues no se trata de una investigación científica en donde periódicamente se tendrán que realizar experimentos que signifiquen el manejo físico y directo de las variables, como se menciona en líneas anteriores, se trata de una investigación básica. La cual debe apegarse al estudio de problemas teórico-jurídicos, para encontrar a una conclusión real.

Según el tipo de inferencia.

Método Inductivo. - Se utiliza para poder interpretar datos que se han obtenidos por separado a través de los distintos medios, hasta poder crear una idea o conclusión general.

Método Deductivo. - Este método a través de una buena comprensión lectora ayuda a deducir expresiones jurídicas simples o compuestas que por lo general son abstractas, para después estudiarlas de forma separada y minuciosa.

Según el Período Temporal

Esta investigación será de tipo transversal pues la recolección de toda la información, datos y elementos se realizará por una sola ocasión, además de que dicho método se llevará a cabo en correlación de las variables expresadas.

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta. – Es el medio para obtener información que generalmente se aplica en el método cuantitativo. Para López (2018) la encuesta funciona como un instrumento indispensable en un estudio investigativo del tipo que sea.

Cuestionario. - Documento compuesto por un pliego de preguntas destinadas a palpar el problema que ha sido concebido como objeto que da origen a esta investigación.

Entrevista. – A simples rasgos puede ser denominada como aquella plática entre un entrevistador y su entrevistado. Pero en términos de investigación, el escritor Sánchez Modesto (2005) menciona que “ la entrevista es una vía de acceso a los aspectos de la subjetividad humana” (p.4). Pues el entrevistado; al gozar de la libertad que le concede la pregunta, este puede desenvolverse abiertamente con su respuesta. }

Guía de entrevista -. Escrito que contribuye a la obtención de información para justificar el estudio.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Por el área de conocimiento: Derecho Laboral

Criterio de inclusión

El criterio de inclusión en la presente investigación está dado por los emprendedores que generan ofertas laborales en el Ecuador

Criterio de exclusión

Quedan excluidas de la presente investigación otros segmentos productivos como son: empresarios, industriales y artesanos.

3.4 Población y muestra

Población

Población	Número
emprendedores	30

Muestra

Después de un sondeo de la parroquia Guanujo, se pudo evidenciar una población no muy grande de emprendimientos respaldados jurídicamente y otros que no, por cuanto no es necesario hacer uso de la fórmula para extraer los datos y la información requerida. En ese sentido, la extracción de datos se realizará como se detalla a continuación:

Se encuestará y entrevistará 30 emprendimientos que se encuentren o no legalmente respaldados.

3.5 Localización geográfica del estudio

Esta investigación se ha destinado a realizar en la parroquia Guanujo perteneciente al cantón Guaranda de la provincia de Bolívar- Ecuador.

CAPÍTULO IV- Resultados

4.1. Resultados

Encuesta aplicada a: emprendedores de la parroquia Guanujo-Guaranda.

Objetivo: identificar el conocimiento de los emprendedores sobre la temática legal

1. ¿Usted se considera emprendedor?

Tabla 1: Se considera emprendedor

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

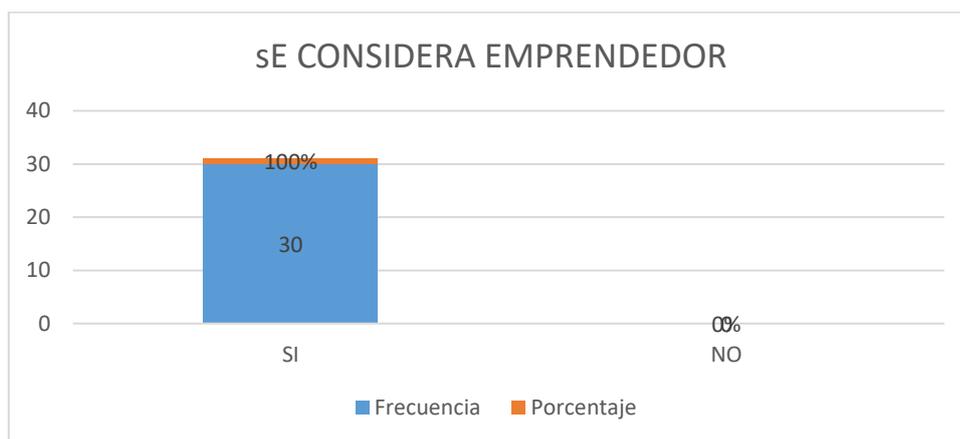


Gráfico 1: Se considera emprendedor

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: De la población encuestada en la ciudad de Guaranda se pudo identificar que el 100% de esta población se considera emprendedora.

Interpretación: los resultados arrojados en este primer cuestionamiento abren la posibilidad de realizar una investigación avanzada en la población y las características que existen en este tipo de emprendedores. Además, se podrá, conocer tipos y formas laborales que se hayan adoptado para poder ejercer sus actividades de emprendimiento.

Sumado a que, es importante que la población se considere emprendedora y pueda forjar su propio lugar y sustento económico.

2. ¿Cuánto tiempo lleva desarrollando tu emprendimiento?

Tabla 2: Tiempo de emprendimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
90días	0	0%
Más de 90 días	4	13%
Más de 180 días	26	87%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

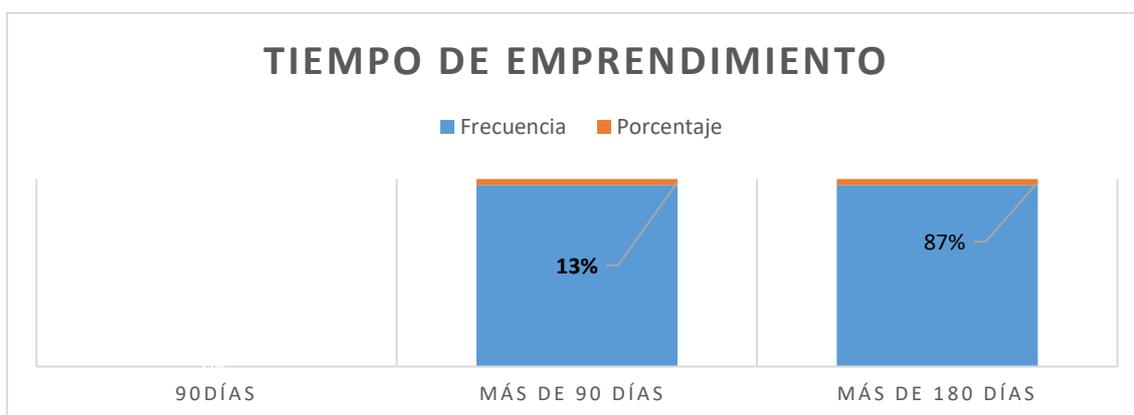


Gráfico 2: Tiempo de emprendimiento

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: De la población encuestada se pudo identificar el tiempo que se ha desarrollado en ejercicio el emprendimiento; donde en su mayoría el 87% mantiene un tiempo en el mercado de más de 180 días; mientras que el 13% pertenece a un tiempo de más de 90 días.

Interpretación: Es importante señalar que el emprendimiento en el Ecuador es parte fundamental del dinamismo económico. Según datos del último estudio GEM (Global Entrepreneurship Monitor Ecuador, 2019 – 2020), Ecuador es uno de los países más emprendedores del mundo con un 36% de adultos que poseen un negocio establecido. Las razones por las que pueden haber decidido crear su propio negocio son varias: el 83% lo hizo por falta de empleo, siendo esta la razón con la que se identifican la mayoría de los emprendedores, el 53% quería marcar la diferencia, el 36% quería

generar riqueza y el 36% lo hizo para continuar con el negocio familiar. Por lo que, es importante que esta población conozca de la normativa legal existente y la forma en que se deberá aplicar el marco regulatorio para el personal que labore en estos emprendimientos.

3. ¿Su emprendimiento se encuentra registrado en el Registro Nacional de Emprendedores?

Tabla 3: Emprendimiento Registrado

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	37%
NO	19	63%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

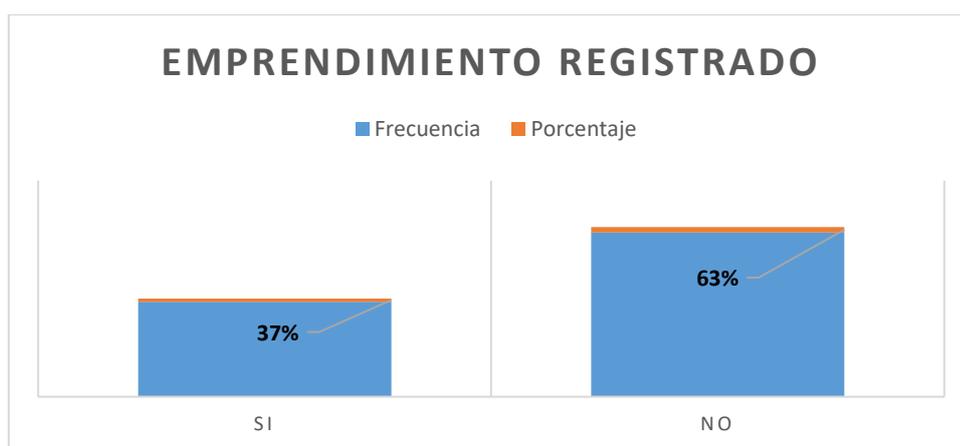


Gráfico 3: Emprendimiento registrado

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: de la población encuestada el 63% manifiesta que no se encuentra en el Registro Nacional de Emprendedores; mientras que el 37% no lo está.

Interpretación: a pesar de ser y pertenecer a un grupo identificado como emprendedor la figura legal de registro no es parte de la cultura organizacional de este sector. Si bien es cierto, se ha logrado incentivar el emprendimiento, no se ha realizado campañas para dar formalidad a estas actividades y se vuelve poco común y fuera del alcance realizarlo además que se considera que se puede incurrir en gastos, por lo que cambiar esta realidad es parte de cambiar las políticas internas.

4. ¿Considera que emprender en la actualidad tiene riesgos?

Tabla 4: Percepción de Riesgos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

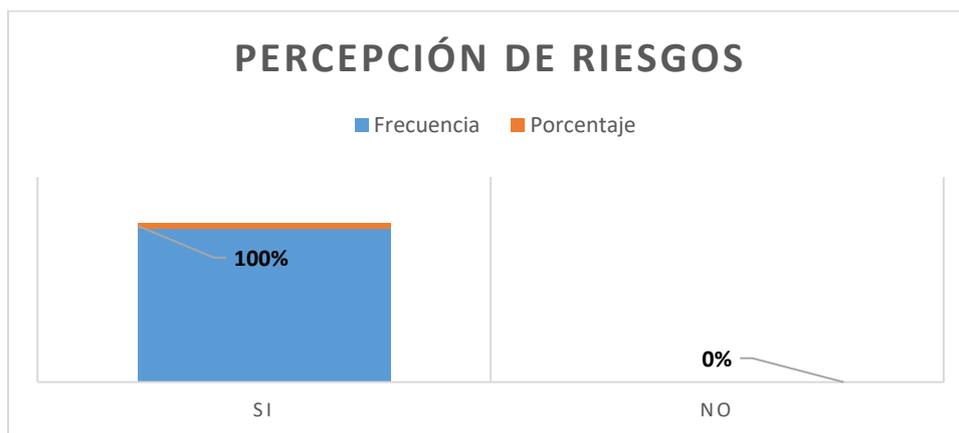


Gráfico 4: Percepción de riesgos

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: De la población encuestada el 100% considera que emprender conlleva riesgos.

Interpretación: La respuesta obtenida a este cuestionamiento es importante puesto que los emprendedores están claros en que toda actividad conlleva un riesgo, y es vital que se haga un trabajo preventivo para mitigar sus actividades ya que siempre existirá al menos un riesgo inherente. Además de esto, desde la parte legal también existen riesgos de incumplimiento ante leyes y normativa que podrá mejorar la ejecución de sus actividades, que puede ir desde su constitución, su área tributaria e incluso la situación legal que tendrán sus colaboradores.

5. ¿Existe personal que labora dentro de su emprendimiento?

Tabla 5: Personal que labora en el emprendimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	53%
NO	14	47%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

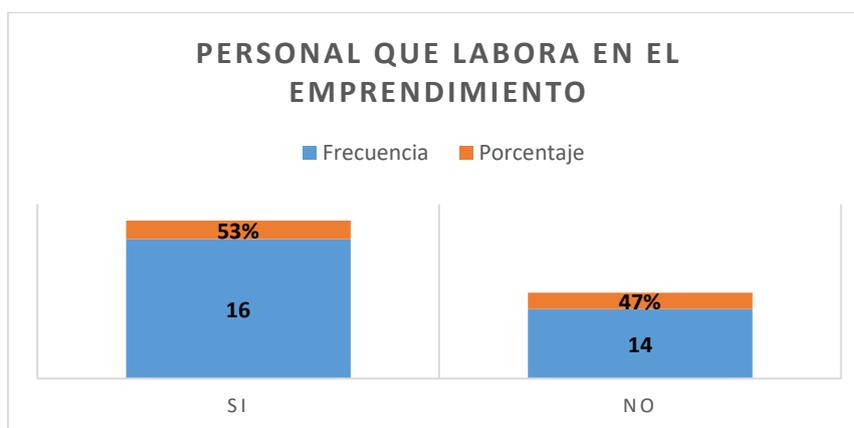


Gráfico 5: Personal que labora en el emprendimiento

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: De la encuesta realizada se puede analizar que el 53% de la población manifiesta que tiene personal laborando en su emprendimiento mientras que el 47% dice no tener personal.

Interpretación: como se podía observar en el marco teórico el emprendimiento es una fuente activa para el desarrollo de la economía y en su accionar es parte de la generación de empleo, y es parte fundamental para que muchos ciudadanos cuenten con un sustento vital. Todo dependerá del tamaño o los servicios que se den en el emprendimiento y esto se hará en beneficio de alcanzar la prestación de sus servicios.

6. ¿Cuántas personas laboran dentro de su emprendimiento?

Tabla 6: Personal laborando en el emprendimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	14	47%
2	7	23%
3	5	17%
Más de 3	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

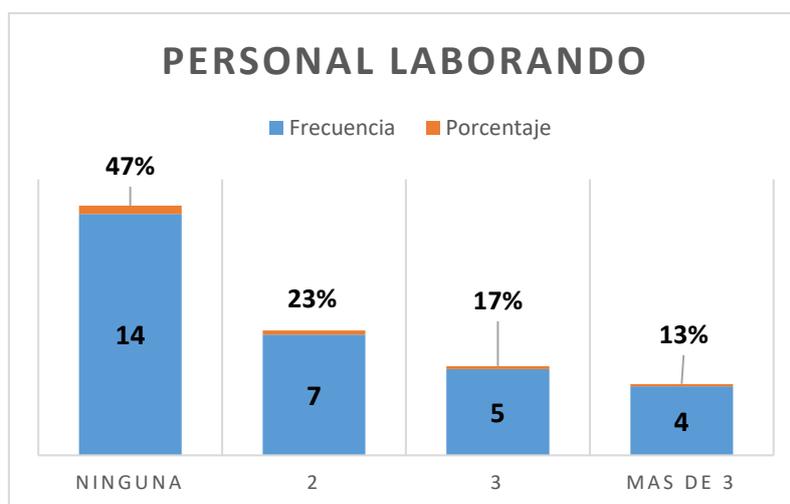


Gráfico 6: Personal laborando

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: de la población encuestada manifiesta que en función de cantidad de empleados el 23% tiene dos empleados; el 17% tiene tres empleados; y el 13% manifiesta tener más de tres empleados.

Interpretación: se puede observar que una parte mínima de los emprendimientos encuestados logra dar un empleo a más de tres personas, sin embargo, es importante puesto que garantiza el derecho al trabajo de varios ciudadanos, en un enfoque más específico se pudiese analizar las características de esta fuerza laboral para identificar también la motivación de los empleados para pertenecer o brindar sus servicios en un emprendimiento. Es importante recalcar que de existir empleados los propietarios de los

empresarios conocen de la ley laboral o al menos están conscientes de sus obligaciones básicas con sus colaboradores.

7. ¿Conoce de los riesgos jurídicos que podría acarrear el despido del personal después de haber culminado los 90 días de prueba?

Tabla 7: Riesgo por despido

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	3%
NO	29	97%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

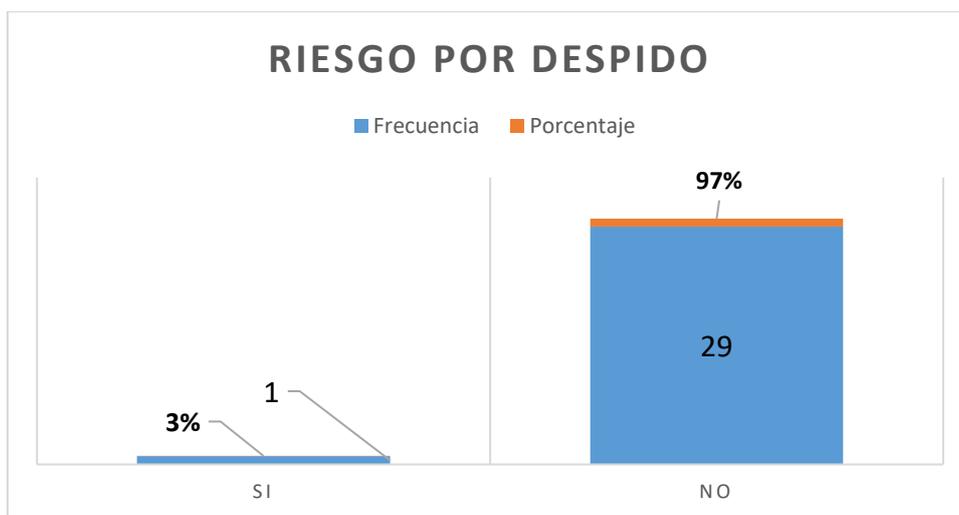


Gráfico 7: Riesgo por despido

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: De la población encuestada el 97% manifiesta conocer los riesgos jurídicos que implica el despido intempestivo a sus colaboradores; mientras que el 3% no lo conoce.

Interpretación: El Despido Intempestivo es sinónimo de terminación del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada, y que, por tanto ya no puede conservar su trabajo. Esta figura legal consta en el código de trabajo en su numeral 188 donde al menos se mitiga este riesgo con la indemnización para el trabajador.

8. ¿Sabe que puede despedir al personal que labora dentro de su emprendimiento dentro los 90 días siguientes a la celebración del contrato sin que acre el pago de indemnizaciones?

Tabla 8: Despido del personal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	23%
NO	23	77%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

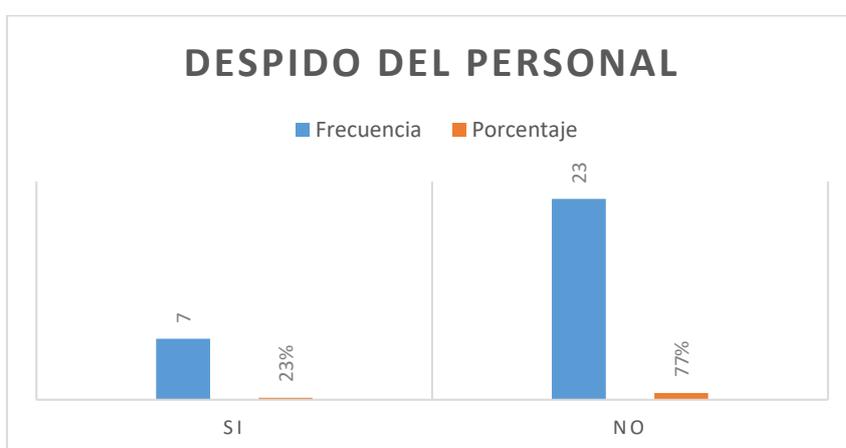


Gráfico 8: Despido del personal

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: de la población encuestada el 77% conoce que puede despedir al personal que labora dentro de su emprendimiento dentro los 90 días siguientes a la celebración del contrato sin que acre el pago de indemnizaciones; mientras que el 23% no lo conoce.

Interpretación: en función de porcentaje se puede observar que al menos los emprendedores propietarios conocen la ley y su aplicación en función de la situación laboral de sus colaboradores, lo cual es positivo por cuanto pueden evitar riesgos para sus acciones y además se mitigan problemas jurídicos que pueden tener por cometer alguna infracción, sin olvidar que pueden evitar salidas de capital del negocio.

9. ¿Considera un aspecto positivo para la contratación, eliminar el pago por despido intempestivo en favor del personal que labora en emprendimientos después de los 90 días de prueba?

Tabla 9: Pago por despido intempestivo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

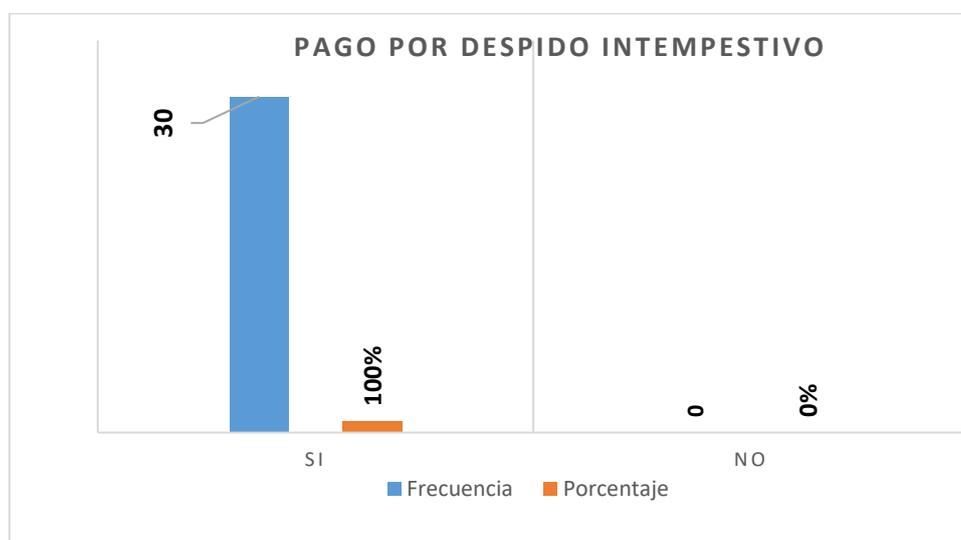


Gráfico 9: Pago por despido intempestivo

Fuente: Encuesta aplicada a emprendedores locales, 2023.

Realizado por: Josafat Haro, 2023.

Análisis: de la encuesta aplicada el 100% de la población considera un aspecto positivo para la contratación, eliminar el pago por despido intempestivo en favor del personal que labora en emprendimientos después de los 90 días de prueba.

Interpretación: es entendible que como empleadores consideren como aspecto positivo eliminar el pago por despido intempestivo, ya que contarán con una fuerza laboral completa por 90 días sin que luego se reconozcan esos esfuerzos realizados y vulneraría los derechos del trabajador. Sin contar que, de existir una terminación en este plazo por parte del trabajador por situaciones ajenas a su accionar más bien un incumplimiento de funciones entregadas en su lugar de trabajo también se vería aún más vulnerable.

Entrevista

Entrevista aplicada a: emprendedores

Objetivo: conocer la situación actual de los emprendedores del cantón en relación a temas laborales.

Entrevistado: Tendero	
¿Por qué decidió emprender?	Principalmente por necesidad y
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El capital de trabajo, pues no existen las facilidades por parte de bancos o cooperativas.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Muchas veces el dinero que se genera en la tienda no alcanza ni para los proveedores, mucho menos para pagar un ayudante.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Totalmente, por ejemplo mi hijo cuando no tiene clases, me ayuda.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No, pues no existe personal que labore.

Entrevistado: Tendero	
¿Por qué decidió emprender?	Por la falta de empleo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	La búsqueda de un sitio ideal para comenzar el emprendimiento, así como el dinero.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque es un emprendimiento pequeño
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Claro que es menos riesgoso en todo sentido
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Hasta ahora no

Entrevistado: Frutero	
¿Por qué decidió emprender?	Por la escasez de dinero
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El apoyo económico por parte de familia
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Actualmente trabajo con dos personas conmigo porque tengo otro negocio en la centro de la ciudad, pero hace falta más pues no es muy grande el negocio.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Puede ser pero lastimosamente mi familia yo no vivo con mi familia y por eso he tenido que buscar otra persona.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Hasta ahora no

Entrevistado: Dueño de librería	
¿Por qué decidió emprender?	Por qué es la única manera de salir en un país donde las oportunidades escasean.
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero en un inicio y los precios altos de proveedores
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque el dinero que entra no ha alcanza para pagar más que a dos empleado y por temporadas si contratamos 3 o 4 personas más.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si pero todos mis familiares trabajan o estudian
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Si, hace un aproximadamente un año trabajaba con otro empleado pero tuve que despedirlo porque los ingresos no alcanzan y fue cuando él opto por valerse de esa situación.

Entrevistado: Lechero	
¿Por qué decidió emprender?	Por la falta de dinero y aprovechando el conocimiento en ganadería, decidí comprar animales
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	Los riesgos en este tipo de negocio son inevitables pues todos giran en torno al cuidado de los animales y del mercado
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Por la cantidad de animales tenemos dos personas laborando
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Es mejor trabajar con la familia pero en estos tiempos ya casi nadie quiere dedicarse a esto
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No pues he buscado gente de mi confianza

Entrevistado: Quesero	
¿Por qué decidió emprender?	Porque no alcanza con el dinero
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El capital para iniciar el negocio
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque no alcanza para pagarles, es por eso que trabajamos solo con 2 ayudantes
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Por la confianza que se tiene es mejor trabajar con hijos
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No

Entrevistado: Quesero	
¿Por qué decidió emprender?	Porque es un negocio que la familia viene desarrollando desde hace un buen tiempo atrás
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	Conseguir dinero para comprar animales y obtener la materia prima
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque en ocasiones no alcanza para las 4 personas que trabajamos actualmente
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si pero ciertas veces tambien resulta mejor contratar gente externa
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Si pero llegamos a un acuerdo y todo terminó después de un acuerdo.

Entrevistado: Dueño de librería	
¿Por qué decidió emprender?	Porque así se puede obtener una fuente nueva de ingresos, aunque tiene sus riesgos.
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero para comprar mercadería y la ubicación de la librería.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque por ahora es suficiente con 2 empleados
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Claro pero todos por sus ocupaciones no puede dedicarse a esto
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Hasta la actualidad no

Entrevistado: Carnicero	
¿Por qué decidió emprender?	Porque fui despedido de mi antigua empleo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	La búsqueda de proveedores con un producto ideal
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque no tengo mucho que comencé este emprendimiento, entonces trabajo solo
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Puede ser pero no siempre
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Hasta ahora no he contratado a nadie como para tener esa clase de conflictos

Entrevistado: Dueño de floristería	
¿Por qué decidió emprender?	Porque mi familia me ha heredado el negocio
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El precio alto del producto
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque no se avanza a pagar más que a dos trabajadores.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si pero no tengo familia cerca que me ayude
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Hasta la actualidad no

Entrevistado: Dueño de dulcería	
¿Por qué decidió emprender?	Por la fama que tienen los dulces de esta ciudad
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	Encontrar personal capacitado para este trabajo
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque actualmente no estamos en la mejor temporada
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Claro, Aquí trajimos mi esposo conjuntamente con cinco personas más.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No he tenido esos inconvenientes

Entrevistado: Tendero	
¿Por qué decidió emprender?	Por una aspiración personal y por hacer dinero
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El faltante para la inversión al inicio del negocio, pues los bancos no facilitan el dinero.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Por la cantidad de clientes he contratado a dos personas para que me ayuden atendiendo.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Totalmente, por ejemplo mi hijo cuando no tiene clases, me ayuda.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No, por el momento.

Entrevistado: Dueño de una librería	
¿Por qué decidió emprender?	Por necesidad
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El lugar, y el dinero, pues al inicio arrendaba un local.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Debido a la situación actual del país, pues el dinero no alcanza ni para generar ingresos propios, así que trabajo solo
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si, pues creo que no sería mayor complicación que con una persona ajena por ejemplo mi sobrina me ayuda en las tardes.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Si, hace unos 5 años tuve un problema con un señorita que me ayudaba, y me tocó pagarle una cantidad elevada de dinero.

Entrevistado: Negociante de vehículos	
¿Por qué decidió emprender?	Porque me quedé sin empleo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero que sería utilizado en la inversión del negocio
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque no hay la confianza entonces lo hago de forma independiente.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si es menos riesgoso, pero en mi caso no existe quien me ayude, por lo tanto tuve que contratar a 2 personas.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No hasta el momento no he tenido ese tipo de inconvenientes.

Entrevistado: Panadero	
¿Por qué decidió emprender?	Por necesidad, porque no tenía ingresos económicos
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero, pues los bancos no dan créditos fácilmente.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Por la poca venta de los productos lo hago únicamente yo
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si considero que es menos riesgoso, pero la necesidad misma hace contratar gente externa.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No, pues no existe personal que labore.

Entrevistado: Dueño de Floristería	
¿Por qué decidió emprender?	Porque tenía un dinero ahorrado entonces decidí invertir
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El lugar donde establecer el negocio.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Tengo a 3 personas ayudando en el negocio, sin embargo no puedo contratar más por la crisis que sufre el país.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Por supuesto, pero en estos momentos ningún miembro de mi familia tiene la capacidad de ayudarme.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Si hace 2 años, tuve un problema de esa magnitud.

Entrevistado: Dueño de depósito de madera	
¿Por qué decidió emprender?	Debido a un aprieto económico
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero inicial para la inversión
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	En varias ocasiones en el negocio se sale en tablas y con las justas para pagar a los tres trabajadores que tengo.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Claro que si, en ocasiones mi hija me ayuda.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No hasta el momento.

Entrevistado: Dueña de dulcería	
¿Por qué decidió emprender?	Por falta de empleo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El capital para comenzar a emprender
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Los ingresos que entran a mi negocio no son tan grandes pero la mano de obra es importante por eso tengo 3 trabajadores
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Considero que si pero esto para mi es imposible debido a que mi familia trabaja o estudian.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Si hace 1 año con una trabajadora tuve este problema.

Entrevistado: Dueño de quesería	
¿Por qué decidió emprender?	Porque me quede sin empleo.
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El lugar y el capital para arrendar el mismo.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Actualmente tengo 3 personas trabajando en mi negocio, no puedo contratar a más por el egreso económico que representa.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si, a pesar que tengo trabajadores mis hijos me ayudan después del colegio.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No hasta el momento no.

Entrevistado: Dueña de Tendero	
¿Por qué decidió emprender?	Por falta de trabajo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero para inicial el negocio, los bancos no facilitan los préstamos.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Como empleador uno debe cubrir muchos gastos tanto del negocio como de los empleadores, por lo cual, tengo cuatro personas laborando.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Concuerto, pero en mi situación no tengo quien me ayude.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Si hace algunos meses, un ex trabajador inicio un proceso en este ámbito.

Entrevistado: Dueño de carnicería	
¿Por qué decidió emprender?	Para tener una fuente de empleo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El capital inicial para abrir el negocio
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque he estado acostumbrado a trabajar solo.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	En mi opinión si, en la tarde mi esposa y mis hijas me ayudan.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No por el momento.

Entrevistado: Dueña de centro de computo	
¿Por qué decidió emprender?	Por necesidad económica
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El lugar es decir el local y el dinero para poder montar el negocio
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Trabajo de forma autónoma
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Claro que sí pero en mi situación nadie puede ayudarme.
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No hasta la fecha no.

Entrevistado: Dueño de restaurante	
¿Por qué decidió emprender?	Por inversión
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	La ubicación geográfica en la que se encuentra ubicado mi negocio
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	El negocio no siempre está en subida por eso solo se puede contratar 4 personas
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Creo que si, en mi caso mis sobrinos y mis hijos me ayudan los fines de semana
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No, nunca.

Entrevistado: Dueño de restaurante	
¿Por qué decidió emprender?	Quise invertir, ya que recibí mi liquidación
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El principal riesgo fue la pérdida pues no sabía si el negocio iba a prosperar.
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Los días sábados, domingos, lunes, martes y miércoles cuento con tres personas.
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Creo que sí pero en mi caso nadie de mi familia me ayuda
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No hasta el día de hoy no

Entrevistado: Dueño de lubricadora	
¿Por qué decidió emprender?	La necesidad es el primer motivo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero adquirir máquinas, aceites, filtros y lubricantes
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Aquí trabajo solo
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Por supuesto, aquí por ejemplo los fines de semana mi hija trabaja conmigo
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Hasta el momento nunca

Entrevistado: Tendero	
¿Por qué decidió emprender?	Porque vi en esta la mejor opción
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	El dinero para empezar cualquier negocio es difícil de conseguir
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque me puse esta tienda hace no más de 6 meses entonces lo hago yo nada más
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Claro que así es
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No

Entrevistado: Dueño de taller mecánico	
¿Por qué decidió emprender?	Porque siempre he sabido este oficio
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	Comprar herramientas para el taller
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque no hay mucho trabajo
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Si por eso en las tardes me ayudan mi hijo
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	Jamás

Entrevistado: Dueño de vidriería	
¿Por qué decidió emprender?	Por qué no he visto este tipo de negocios por aquí
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	Conseguir el material para abrir el negocio
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Por ahora trabajo solo
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	Por supuesto, aquí me ayuda mi señora
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No pues siempre soy muy puntual en el pago de mis trabajos

Entrevistado: Carnicera	
¿Por qué decidió emprender?	Porque la situación del país cada vez está peor
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	Conseguir la materia prima para un producto de calidad
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque no hay gente que se quiera dedicar a esto así que lo hago yo
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	El riesgo siempre es menor aunque no desaparece del todo
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No he tenido problemas de ese tipo

Entrevistado: Tendero	
¿Por qué decidió emprender?	Porque tenía dinero ahorrado y quería invertirlo
¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para iniciar el emprendimiento?	Conseguir precios accesibles en productos
¿Por qué se ve limitado el personal dentro de su emprendimiento?	Porque por aquí no hay mucha clientela más que los vecinos
¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?	A lo mejor sí, pero por ahora se encuentran lejos
¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?	No

Análisis de las Entrevistas

Las motivaciones más comunes identificadas de los emprendedores para emprender son:

Autonomía y libertad: Muchos emprendedores buscan la independencia y la libertad de tomar decisiones sobre su propio negocio. Desean escapar de la estructura y las restricciones de un trabajo tradicional y tener la capacidad de dirigir su propio camino empresarial.

Pasión por una idea o causa: Algunos emprendedores son impulsados por una pasión o una visión particular. Tienen una idea innovadora o una causa que desean perseguir, y emprenden para convertir esa idea en realidad y hacer una diferencia en el mundo.

Oportunidades de crecimiento y ganancias: Muchos emprendedores se sienten atraídos por la posibilidad de obtener mayores ganancias y lograr un crecimiento significativo a través de su propio negocio. Ven el emprendimiento como una oportunidad para crear riqueza y alcanzar el éxito financiero.

Flexibilidad y conciliación laboral: Para algunos emprendedores, la flexibilidad en el horario y la capacidad de conciliar el trabajo y la vida personal son factores

motivadores clave. El emprendimiento les permite establecer sus propios horarios y equilibrar mejor sus responsabilidades personales y profesionales.

Deseo de resolver un problema: Muchos emprendedores identifican un problema o una necesidad en el mercado y ven la oportunidad de crear una solución innovadora. Están motivados por el deseo de hacer algo significativo y de impactar positivamente la vida de las personas a través de su negocio.

Superación de desafíos: Algunos emprendedores encuentran motivación en la superación de desafíos y obstáculos. Ven el emprendimiento como una oportunidad para probarse a sí mismos, desarrollar nuevas habilidades y enfrentar nuevos desafíos constantemente.

Los emprendedores y la situación laboral

Análisis de la situación actual de los emprendedores en Ecuador:

1. **Apoyo gubernamental:** En los últimos años, el gobierno ecuatoriano ha implementado políticas y programas para fomentar el emprendimiento y apoyar a los emprendedores. Se han establecido instituciones como la Agencia de Promoción Económica y el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS), que brindan financiamiento y asesoramiento a emprendedores.
2. **Acceso a financiamiento:** El acceso a financiamiento sigue siendo uno de los principales desafíos para los emprendedores en Ecuador. Aunque existen programas de préstamos y fondos de inversión, muchos emprendedores enfrentan dificultades para acceder a capital debido a la falta de garantías y la percepción de riesgo por parte de las instituciones financieras.
3. **Innovación y tecnología:** El ecosistema emprendedor en Ecuador está experimentando un crecimiento en el ámbito de la innovación y la tecnología. Se están desarrollando startups en sectores como fintech, agritech, edtech y salud digital, aprovechando el potencial de la digitalización y la conectividad.
4. **Educación y formación:** Existe una creciente conciencia sobre la importancia de la educación emprendedora en Ecuador. Se han creado programas y cursos de formación en emprendimiento en universidades y centros de capacitación, con el

objetivo de brindar a los emprendedores las habilidades necesarias para desarrollar y gestionar sus negocios.

5. Desafíos específicos: Los emprendedores en Ecuador enfrentan desafíos particulares, como la burocracia y los trámites administrativos, la falta de infraestructura adecuada, la inestabilidad económica y la competencia en el mercado local. Además, la falta de cultura de emprendimiento y el miedo al fracaso también pueden representar obstáculos para los emprendedores.

Los emprendedores y la indemnización por despido intempestivo

Los emprendedores, al iniciar y operar sus propios negocios, generalmente no están sujetos a las indemnizaciones por despido intempestivo que se aplican en el ámbito laboral tradicional. A diferencia de los empleados que trabajan para una empresa, los emprendedores son los propietarios y responsables de sus propios negocios.

La indemnización por despido intempestivo se aplica cuando un empleado es despedido sin justa causa por parte del empleador y tiene derecho a recibir una compensación económica por la terminación injustificada de su contrato laboral. Estas indemnizaciones suelen cubrir aspectos como el tiempo de servicio, el salario, las prestaciones sociales y otros beneficios legales establecidos por la legislación laboral de cada país.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que las leyes y regulaciones laborales varían según el país y es necesario consultar la legislación laboral específica del lugar donde se encuentra el emprendedor para obtener información precisa sobre las indemnizaciones por despido intempestivo en ese contexto.

4.2 Discusión

La eliminación de la indemnización por despido intempestivo después del período de prueba para emprendedores puede tener fundamentos jurídicos y doctrinarios que respalden la idea de que esta medida puede incrementar la contratación de personal en Ecuador. A continuación, se discutirá algunos argumentos basados en la legislación y la doctrina laboral:

Flexibilidad contractual: Uno de los principios fundamentales del derecho laboral es la autonomía de la voluntad de las partes en la contratación. Al permitir a los emprendedores y empleadores establecer condiciones contractuales más flexibles, como

la eliminación de la indemnización por despido intempestivo, se fomenta la contratación y se reduce la incertidumbre para los empleadores. Esto puede incentivar a los emprendedores a contratar más personal, ya que no tendrán que asumir el riesgo financiero asociado con la posible indemnización en caso de despidos.

Promoción del empleo: La eliminación de la indemnización por despido intempestivo puede ser vista como una medida que busca promover la generación de empleo y estimular la actividad emprendedora. Al reducir los costos asociados con el despido, los emprendedores podrían sentirse más motivados para contratar a nuevos empleados, lo que a su vez podría generar un aumento en las oportunidades laborales disponibles en el país.

Estímulo a la inversión: La seguridad jurídica y la predictibilidad son elementos clave para fomentar la inversión en un país. Al eliminar la indemnización por despido intempestivo después del período de prueba, se brinda un entorno más favorable para los emprendedores y potenciales inversores. Esto puede atraer inversión extranjera directa y promover la creación de nuevas empresas, lo que a su vez puede generar un mayor número de puestos de trabajo.

Doctrina laboral: Dentro de la doctrina laboral, existen diferentes enfoques sobre la regulación del despido y las indemnizaciones. Algunos autores sostienen que la eliminación de la indemnización por despido intempestivo puede ser justificada en determinados contextos, como el de los emprendedores, con el fin de fomentar la creación de empleo y el crecimiento económico. Según este enfoque, al reducir los costos laborales asociados con el despido, se generan incentivos para la contratación y el fortalecimiento de las empresas.

Es importante tener en cuenta que estos argumentos pueden ser objeto de debate y análisis crítico, y que su validez puede depender del contexto específico y actualización de la ley en el país. Además, cualquier cambio en la legislación laboral debe considerar también la protección de los derechos de los trabajadores y garantizar un equilibrio adecuado entre los intereses de los empleadores y los trabajadores.

Los defensores de la eliminación de la indemnización argumentan que, al reducir los costos asociados con el despido, se fomenta la contratación de personal. Esta medida

puede ser especialmente atractiva para los emprendedores y pequeñas empresas, que a menudo enfrentan restricciones financieras y riesgos económicos significativos. Al eliminar la indemnización, se reduce la incertidumbre y se brinda un mayor margen de maniobra a los empleadores para contratar nuevos trabajadores.

CAPÍTULO V- Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se pudieron identificar las corrientes doctrinarias que retroalimentaron a la eliminación de la indemnización por despido intempestivo; pudiendo observarse que se trata en varios casos a esta eliminación como una forma de promover la flexibilidad laboral. Siendo así que los empleadores pueden ajustar más fácilmente su fuerza laboral según las necesidades cambiantes del mercado y las exigencias de la empresa. Esto podría impulsar la capacidad de adaptación de las empresas y su capacidad para responder rápidamente a las demandas y oportunidades del entorno empresarial.

Se pudo dar la fundamentación jurídica y doctrinaria que la eliminación de la indemnización por despido intempestivo después del periodo de prueba para emprendedores, puede incrementar la contratación de personal. Esta medida puede ser especialmente atractiva para los emprendedores y pequeñas empresas, que a menudo enfrentan restricciones financieras y riesgos económicos significativos. Al eliminar la indemnización, se reduce la incertidumbre y se brinda un mayor margen de maniobra a los empleadores para contratar nuevos trabajadores.

Realizando la aplicación de los instrumentos de recolección de información permitió conocer de cerca la percepción de los emprendedores en relación del tema planteado y se puede resumir en que los emprendedores consideran que puede existir un estímulo a la inversión y emprendimiento dándose esta eliminación de indemnización por despido intempestivo y puede ser un incentivo para la inversión y el emprendimiento. Al reducir los costos laborales asociados con el despido, se crean oportunidades laborales para la comunidad que carece de empleo.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda que al plantear un estudio de investigación en función de derechos laborales y tratándose de un sector específico como el sector de emprendedores se realice una revisión exhaustiva que enfoque desde el punto doctrinal, donde se logre:

Establecer un marco legal claro: Es fundamental que cualquier modificación relacionada con la indemnización por despido intempestivo se realice mediante una legislación clara y precisa. Esto ayudará a evitar ambigüedades y abusos por parte de los empleadores. Además, se deben establecer salvaguardias para garantizar que los despidos sean justificados y estén respaldados por causas objetivas y razonables.

Fomentar la negociación colectiva: Promover la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores puede ayudar a encontrar soluciones equitativas y consensuadas en cuanto a la indemnización por despido intempestivo. Las partes involucradas pueden acordar términos y condiciones que satisfagan tanto las necesidades de la empresa como los derechos y la protección de los trabajadores.

Implementar programas de apoyo a los trabajadores: Para mitigar los posibles impactos negativos de la eliminación de la indemnización, se deben establecer programas de apoyo a los trabajadores despedidos. Esto puede incluir servicios de capacitación y recolocación laboral, asistencia en la búsqueda de empleo y programas de protección social para aquellos trabajadores que se vean afectados por la pérdida de su empleo.

Monitorear y evaluar los resultados: Es importante realizar un seguimiento y una evaluación periódica de los efectos de la eliminación de la indemnización por despido intempestivo. Esto permitirá identificar cualquier impacto negativo en los trabajadores y tomar medidas correctivas si es necesario. Asimismo, se deben considerar mecanismos de retroalimentación y participación de las partes interesadas para garantizar una evaluación objetiva y equitativa.

Bibliografía

- Alarcón, C. (2001). *Al futuro con la microempresa*. Quito: Editorial Raíces.
- Araujo, P., & Sarmiento, M. (2017). Despido Intempestivo y sus consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Derecho Público*, 8(1), 56-72.
- Ayala, M. (2015). El despido intempestivo y sus efectos legales en la legislación ecuatoriana. *Revista de Derecho*, 15(2), 103-116.
- Cevallos, L. (2019). El despido intempestivo y la aplicación de las sanciones laborales en el Ecuador. *Revista de Derecho*, 19(1), 45-58.
- Cevallos. (2023). El desempleo y la indemnización. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/ar/contrato-de-trabajo/>
- Freire, E., & Moscoso, D. (2016). Despido intempestivo y su tratamiento en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 1(2), 45-54.
- Guzmán, A. (2018). El despido intempestivo en el marco de la normativa laboral ecuatoriana. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(1), 78-94.
- Hernández, M. (2017). El despido intempestivo y sus efectos en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Jurídica*, 12(2), 135-150.
- Alarcón, C. (2001). *Al futuro con la microempresa*. Quito: Editorial Raíces.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi Ecuador: Registro Oficial No.449, 20 de Octubre 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). *Código de Trabajo*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167, 16 de Diciembre 2005.
- Bustos. (1992).
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cevallos. (2023). Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/ar/contrato-de-trabajo/>
- Mora, F. (2022). Obtenido de <https://cuidatufuturo.com/conoce-las-diferencias-legales-entre-renuncia-desahucio-despido-y-visto-bueno-en-ecuador-2/>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.

- Sánchez. (2017). Análisis Empírico del Emprendimiento. *Redalyc.* , 21(36), 123.
Recuperado el 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/510/51052064003.pdf>
- Sánchez, M. (2005). Revista del Centro de Investigaciones Económicas Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional. *Mundo Siglo XXI*, 4. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/7413/1/REXTN-MS01-08-Sanchez.pdf>
- Soto. (1959).
- Terán, E. (2020). Teorías de emprendimiento: revisión. *Espacios*, 41(7), 7. Recuperado el 2023, de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n07/a20v41n07p07.pdf>
- Toyama, J. (2005). METODOLOGÍA EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *Revista del Centro de Investigaciones económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional*, 116-118.

Anexos

Anexo I: Encuesta realizada a emprendedores

Universidad Estatal de Bolívar



Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Objetivo: identificar el conocimiento de los emprendedores sobre la temática legal

1. ¿Usted se considera emprendedor?
 - A. Si
 - B. no
2. ¿Cuánto tiempo lleva desarrollando su emprendimiento?
 - A. 90 días
 - B. Más de 90 días
 - C. Más de 180 días
3. ¿Su emprendimiento se encuentra registrado en el Registro Nacional de Emprendedores?
 - A. Si
 - B. no
4. ¿Considera que emprender en la actualidad tiene riesgos?
 - A. Si
 - B. no
5. ¿Existe personal que labora dentro de su emprendimiento?
 - A. Si
 - B. no
6. ¿Cuántas personas laboran dentro de su emprendimiento?
 - A. Ninguna
 - B. 2
 - C. 3
 - D. Más de 3
7. ¿Conoce de los riesgos jurídicos que podría acarrear el despido del personal después de haber culminado los 90 días de prueba?
 - A. Si
 - B. No
8. ¿Sabe que puede despedir al personal que labora dentro de su emprendimiento dentro los 90 días siguientes a la celebración del contrato sin que acarree el pago de indemnizaciones?

A. Si

B. no

9. ¿Considera un aspecto positivo para la contratación, eliminar el pago por despido intempestivo en favor del personal que labora en emprendimientos después de los 90 días de prueba?

A. Si

B. No

Anexo II: Entrevista realizada a emprendedores

Universidad Estatal de Bolívar



Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Objetivo: conocer la situación actual de los emprendedores del cantón en relación a temas laborales.

1. ¿Por qué decidió emprender?
2. ¿Cuáles fueron los riesgos que enfrentó para poder iniciar su emprendimiento?
3. ¿Por qué se ve limitado mucho personal dentro de su emprendimiento?
4. ¿Considera que existe menos riesgo para su emprendimiento el trabajar con personas de su familia?
5. ¿Se ha visto involucrado en reclamaciones de carácter laboral por el pago de indemnizaciones por despido intempestivo?

Anexo III

