

El contrato joven y de formación ¿quién es el beneficiario real de esta modalidad contractual?

Pablo Orlando Constante Carrillo

pabloconstante791@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1626-9464>,

pabloconstante791@gmail.com

Estudiante de la Facultad de Jurisprudencia,
Ciencias Políticas y Económicas de la Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato - Ecuador

José Luis Barrionuevo Núñez

josebarrionuevo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

josebarrionuevo@uti.edu.ec

Docente Investigador Tiempo Completo
de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Coordinado Académico de la Facultad de
Jurisprudencia y Ciencias Políticas en la Modalidad Semipresencial,
Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador,
Magister en Derecho Laboral, Especialista en Derecho Laboral,
Doctorando en Ciencias Jurídicas en la Pontificia Universidad Católica de Argentina

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar el surgimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2020-223, expedido como una alternativa de oportunidad laboral en época de pandemia a fin de generar nuevas fuentes de trabajo. Al haberse expedido como alternativa, es necesario conocer inicialmente, el significado y alcance de un contrato laboral conjuntamente con sus características y así conocer a quién beneficia este contrato, si a la parte empleadora o a la parte trabajadora. Por lo que se investigarán las características de esta modalidad contractual. Respecto al contrato se considera necesario una explicación acerca de la definición de jóvenes, pues la misma varía dependiendo la ley o el Tratado que se va a tomar en cuenta, reconociendo que esta nueva modalidad se enfoca en un grupo determinado de personas en un rango de 18 y 26 años de edad. Por lo mencionado, el presente trabajo plantea como objetivo general, analizar el Contrato Joven y de Formación para poder conocer quién es el beneficiario real, mismo que se realiza a través de la aplicación de un enfoque metodológico cualitativo a través de análisis de contenido y observación.

Palabras clave: *contrato joven y de formación; derecho laboral; empresas; joven; trabajo.*

Correspondencia: pabloconstante791@gmail.com

Artículo recibido 05 enero 2023 Aceptado para publicación: 26 enero 2023

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Constante Carrillo, P. O., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2023). El contrato joven y de formación ¿quién es el beneficiario real de esta modalidad contractual?. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5150-5166.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4821

The youth and training contract who is the real beneficiary of this contractual modality?

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the emergence of the Ministerial Agreement MDT-2020-223, issued as an alternative job opportunity in times of pandemic in order to generate new sources of work. Having been issued as an alternative, it is necessary to initially know the meaning and scope of a labor contract together with its characteristics and thus know who benefits from this contract, whether the employer or the worker. Therefore, the characteristics of this contractual modality will be investigated. Regarding the contract, an explanation about the definition of young people is considered necessary, since it varies depending on the law or the Treaty that is going to be taken into account, recognizing that this new modality focuses on a certain group of people in a range of 18 and 26 years old. Due to the aforementioned, the present work proposes as a general objective, to analyze the Youth and Training Contract in order to know who is the real beneficiary, which is done through the application of a qualitative methodological approach through content analysis and observation.

Keywords: *youth and training contract; labor law; companies; youth; work.*

INTRODUCCIÓN

La normativa ecuatoriana reconoce a ciertos grupos de personas como grupos de atención prioritaria, de los cuales, los trabajadores deberían formar parte de ellos, pues, son quienes más se ven afectados y vulnerados, ya que, como es de conocimiento general, el mundo ha pasado por diversas revoluciones, manifestaciones y semejantes dirigidos por trabajadores con el fin de obtener un sueldo estable, un trabajo digno y condiciones óptimas al momento de desarrollar las actividades.

Pese a que Ecuador cuenta con una normativa laboral vigente, como lo es el Código del Trabajo, se podría decir que no contaba con las instrumentos o herramientas necesarias para hacerle frente a la pandemia mundial COVID-19, misma que azotó al mundo entero y provocó la caída o paralización laboral.

Ecuador, en busca de poder reactivar la economía y aumentar las plazas de empleo para que los y las ecuatorianas puedan generar ingresos y que de esta forma puedan seguir adelante, el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de la elaboración de políticas a beneficio de los trabajadores opta por emitir cuatro Acuerdos Ministeriales. Mencionados acuerdos contienen y desarrollan las nuevas modalidades contractuales que promueven la inclusión social, pues cada contrato tiene un enfoque relativamente distinto con el objetivo de otorgarle estabilidad laboral y beneficios de ley a un trabajador por un tiempo máximo de dos años.

Entre las nuevas modalidades contractuales se encuentra el denominado Contrato Joven y de Formación (Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223), que como bien indica su nombre, va dirigido a la población que se encuentra entre los 18 y 26 años, es decir, los jóvenes. Dicho contrato ofrece una gama de beneficios, como la flexibilidad horaria, estabilidad, rotación en diferentes áreas para obtener diversos conocimientos y una remuneración netamente justa y acorde a las horas de trabajo combinadas con las actividades a realizar.

Una de las dudas que se ha generado ante este contrato ha sido acerca de quién es el beneficiario real, pues por una parte el joven profesional adquiere conocimientos y experiencia en el trabajo a desarrollar, y a su vez, obtiene también un beneficio, que es el horario definido y actividades a desarrollarse por el trabajador, a lo largo del presente artículo se hablará acerca de los temas más importantes y los artículos de este contrato para poder conocer el beneficiario de esta nueva modalidad.

METODOLOGÍA

La investigación por realizarse será mediante un método cualitativo, debido a que el Contrato Joven surgió como tal el 31 de octubre del año 2020, por lo que todavía no existe una gran aplicación de este y sería ventajoso basarse en investigaciones, artículos y semejantes, recordando que este tipo de metodología nos ofrece una vista más panorámica acerca del tema.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El contrato laboral y sus características

El contrato laboral

A lo largo de la historia del derecho, el derecho laboral es una de las ramas con menor relevancia a diferencia de otras, como la civil o penal. En Ecuador, el primer Código de Trabajo nace en el año de 1938 a fin de dar cierta protección a una de las masas más explotadas, refiriéndose así a los denominados trabajadores, es evidente que esta normativa ha venido reformándose de poco en poco hasta la actualidad, donde puede evidenciarse el establecimiento de los derechos a favor del empleado y el empleador, al igual que las obligaciones de cada uno de ellos.

El tema principal versa sobre el beneficiario real de una de las nuevas modalidades contractuales denominada Contrato Joven, es por ello que se considera relevante realizar una breve explicación acerca de la definición de contrato y sus principales características para posteriormente visualizar las nuevas condiciones o características que reúne tan peculiar contrato.

El jurista Luis Mario de la Cueva, en su libro titulado Introducción al Derecho del Trabajo (2002), sostiene que: *“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”*.

En cuanto a su postura, se puede mencionar que el objeto del contrato por parte del trabajador es la obtención de una remuneración a cambio de entregarle independencia laboral mientras presta sus servicios a un determinado ente natural o jurídico.

Se puede decir que el Código del Trabajo ecuatoriano es bastante amplio y ciertamente, completo en cuanto a las definiciones de ciertas palabras clave, tales como, la definición del contrato laboral individual en el artículo 8. En el cual se menciona que los servicios a prestarse deben ser lícitos y personales, entendiendo por lícitos toda actividad que no

vaya en contra de la ley o la dignidad humana y por personales que deben ser desarrollados por el propio trabajador y un tercero. Se habla también acerca de la remuneración, la misma que viene a ser el pago a recibir por el servicio prestado acorde a las horas trabajadas, mismas que no deberán excederse de 40h semanales.

Dentro de los artículos 9 y 10 del Código de Trabajo se desarrollan la definición de trabajador y empleador. El primero, es la persona que bajo sus propios derechos y voluntad hace uso de su derecho a adquirir un trabajo que se acople a su profesión, ocupación u habilidades a fin de obtener una remuneración justa y solventar las necesidades de su familia. Mientras que, el empleador es la persona que necesita de otra para el desarrollo de actividades laborales a su favor y que, a cambio, está dispuesto a entregar estabilidad y un justo pago.

Características

Se puede decir que el contrato de trabajo es el documento más importante dentro de la vida laboral, pues de este dependen las condiciones a las que va a someterse el trabajador y la dependencia hacia su empleador. Es por ello por lo que, lo esencial en un contrato son las cláusulas por desarrollarse, los derechos y obligaciones establecidos en él y que no vayan en contra de los principios laborales.

Entre las principales características podemos nombrar las siguientes;

- **La bilateralidad.** – Uno de los puntos clave para el surgimiento del contrato individual es la bilateralidad, es decir, la voluntariedad de las partes, misma que es necesaria tanto para el inicio o terminación de la relación laboral.
- **Contrato principal.** – No es necesario la existencia de segundos o terceros contratos (a excepción del contrato de prueba en ciertos casos), debido a que el mismo hace las veces de único con la característica de poder ser renovado o modificado según las partes lo crean conveniente.
- **Es consensual.** – Únicamente con el consentimiento de las partes se perfecciona, tomando en cuenta que estrictamente debe encontrarse de forma expresa, pues, es una de las formalidades necesarias.
- Dentro del contrato se deberá establecer el trabajo que va a realizarse, de qué forma se realizará, en qué lugar y durante que jornada (días y horas a laborarse), la forma de pago y las cláusulas por las que podría darse por terminado el contrato.

Los y las trabajadoras han luchado arduamente desde tiempos pasados para poder conseguir los derechos que ahora tienen, para que su trabajo sea reconocido y valorado de forma justa y segura, todas sus marchas han ayudado a que se creen diferentes principios en busca de tutelar y proteger a los trabajadores y de cierta manera también a los empleadores.

Se encuentran plasmados a los derechos laborales en tres principales instrumentos regionales, en la Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre, en la Convención Americana sobre derechos humanos y en el protocolo de San Salvador, conocido también como el protocolo adicional a la Convención.

Entre los instrumentos antes mencionados se reconocen ciertos derechos como el de asociación y libertad de asociación, protección de la infancia, prohibición de la esclavitud y la servidumbre y del trabajo forzoso y obligatorio, igualdad salarial y el derecho de huelga entre otros. Pese a lo ya mencionado, es evidente que varios de ellos no se cumplen y generan un caos y discriminación en el ambiente laboral, mismo que los empleados aceptan por temor a perder su trabajo.

Las nuevas modalidades contractuales

¿Cómo Surgen?

Se podría decir que la punta del iceberg que ocasionó el surgimiento de las nuevas modalidades contractuales fue el apareamiento del virus denominado SARS.CoV2. Pues, desencadenó varios acontecimientos importantes cómo la caída del trabajo, que no afectó solo a Latino América, sino a todo el mundo por igual. Ningún país se encontraba preparado para enfrentarse a tan grave enfermedad y menos aún, para una paralización laboral gigantesca.

La pandemia mundial COVID19, azotó fuertemente a la población, afectando a sectores primordiales cómo lo es el económico, pues, el impacto del encierro obligatorio o también denominado aislamiento, provocó que varias personas no puedan acoplarse a las modalidades de teletrabajo por la especialidad o el área en el que desarrollaban sus actividades.

El desempleo ha sido un problema mundial, pero con la llega del COVID-19 las plazas de trabajo disminuyeron considerablemente, dejando sin un sustento económico a varias familias. Esta enfermedad es uno de los desafíos al que debemos vencer y lo esencial para que esto suceda es adaptarnos a los cambios, buscar alternativas que nos ayuden a

levantar al país, hacerle frente al desempleo y buscar la forma de generar ingresos para por lo menos, poder reavivar la economía. De esta forma, contribuiremos como sociedad a nuestro desarrollo y así, nos elevemos a un mejor futuro y no quedarnos estancados en la miseria.

Ecuador, con el fin de precautelar a sus ciudadanos y de promover un Estado de derechos y justicia, tal como lo menciona la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, en su artículo 1. A través del Ministerio de Trabajo con el objetivo de reactivar la contratación laboral, generar nuevas plazas de empleo y otorgar estabilidad a las y los ecuatorianos. Siendo el 30 de octubre del año 2020, se expidieron 4 modalidades contractuales enfocados en el sector agrícola, turístico, emprendedor y jóvenes.

Acuerdos Ministeriales Expedidos

Los Nuevos Acuerdos Ministeriales fueron los siguientes;

- **Acuerdo No. MDT-2020-220.** – Se enfoca plenamente en el sector productivo cómo el agrícola, ganadero, pesca, minería y semejantes. La remuneración dependerá de los días y horas trabajados, pudiendo ser horarios rotativos.
- **Acuerdo No. MDT-2020-221.** – Se enfoca en el sector turístico, cultural y/o recreativo cómo la arquitectura, el arte, la literatura y semejantes. La remuneración dependerá de los días y horas trabajados, pudiendo ser horarios rotativos.
- **Acuerdo No. MDT-2020-222.** – Se enfoca en el sector emprendedor, como su nombre lo dice, en emprendimientos que se encuentren reconocidos como tal ante el Registro Nacional de Emprendimiento. La remuneración dependerá de los días y horas trabajados, pudiendo ser horarios rotativos.
- **Acuerdo No. MDT-2020-223.** - También conocido como Contrato Joven y de Formación, mantiene una gran relación de dependencia a la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, cuyo principal objetivo es impulsar al empleo joven, generar su propio crecimiento como profesional, engrandecer sus conocimientos y a su vez adquirir experiencia en diversas áreas en el desarrollo de sus actividades.

Una vez que se ha identificado a las nuevas modalidades contractuales se evidencia que el Ministerio de Trabajo ha hecho su enfoque en grupos clave como los jóvenes, los productores primarios y emprendedores, ayudando a que sus habilidades sean evidenciadas y reconocidas por la población ecuatoriana, ayudando a que las personas que trabajan en las ramas mencionadas puedan contratar a más empleados de forma

legal y garantizándoles una alternativa de estabilidad laboral y a su vez cuenten con todos los derechos y obligaciones que la ley les prevé.

Cada uno de los contratos mencionados con anterioridad tienen el objetivo de reactivar la economía del país y generar nuevas plazas de empleo tanto en el sector público como en el sector privado. Con estas modalidades no se busca reemplazar a otros trabajadores o la actividad que debe desarrollarse, pues, si una empresa cuenta con un total de 60 trabajadores en diferentes áreas y decide contratar a un estudiante de derecho para que ejerza las diferentes actividades en el ámbito de asesoramiento legal. Se le deberá tomar en cuenta cómo un empleado más, por lo que la empresa deberá hacer constar un total de 61 empleados.

La principal razón para enfocarnos netamente en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223, fue el enfoque hacia la juventud ecuatoriana, se buscó en cierta forma romper con el paradigma del “pasante” y que el mismo cuente con un cuarto del salario mínimo o que sea “pagado con experiencia”, ayudando e incentivando a la juventud ecuatoriana a buscar un empleo que se acople a su horario de clases mientras se capacita y adquiere experiencia mediante un trato justo y remunerado.

ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-223

Normativa tomada en cuenta para su expedición

Como bien se ha hablado con anterioridad, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223, abarca lo conocido cómo Contrato Joven y de Formación, por lo tanto, al no encontrarse reconocido aún por una normativa legal adecuada cómo lo sería el Código de Trabajo ecuatoriano, en la parte denominada “*considerando*”, se nombran ciertos artículos que ayudaron a dar inicio u origen de esta nueva modalidad contractual, entre ellos encontramos artículos de la Constitución del Ecuador (2008), Código del Trabajo, Ley de Pasantías para el Sector Empresarial, entre otros, que sirven de cierta forma cómo base para la realización del mencionado Acuerdo Ministerial.

En general, los artículos mencionan la definición del derecho al trabajo, el reconocimiento de los jóvenes en el país y su habilidad de emprender, las modalidades reconocidas de trabajo, los deberes de las autoridades administrativas, los derechos laborales y las facultades del Ministerio de Trabajo, donde se evidencia que es el deber de este organismo la realización de políticas que ayuden al mejoramiento laboral ecuatoriano.

Directrices

El Contrato Joven y de Formación se encuentra conformado por tres capítulos; Generalidades, Tipo de contratos y De la relación laboral acordada, las disposiciones generales y la disposición final. Se puede observar que mantiene un orden bastante claro y organizado, los artículos son sumamente completos y en caso de existir vacíos legales, confusión o duda se deberán tomar en cuenta las normas supletorias como el Código de Trabajo, la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial o la Constitución.

Dentro del Capítulo I se encuentra el ámbito y el objeto, en el que se indica que la modalidad bien puede ser de forma continuada o discontinuada, pero de cualquier forma la edad del trabajador no debe superar a los 26 años, por lo que los empleadores haciendo uso de su facultad para contratar de forma libre deberán registrarse por Código de Trabajo y así aplicar o utilizar este medio de contratación.

En el Título II se mencionan ciertas características esenciales de los contratos jóvenes, pues se indica el tiempo a durar, pudiendo ser por obra, actividad, servicios etc., con la finalidad de ayudar al progreso profesional del empleado en forma digna y justa reconociendo las habilidades que posee mientras desarrollan diferentes actividades y a su vez adquieran experiencia., por lo que adquieren ciertos beneficios como;

- Una remuneración digna, acorde al horario laboral, actividades a realizarse y que de ninguna manera podrá ser menor al salario básico sectorial, pudiendo ser calculadas en horas y días (trabajo discontinuo) o semanas o eventos (trabajo continuado).
- El trabajador tiene derecho a la Seguridad Social, Décima cuarta remuneración y Utilidades, mismas que dependerán del tiempo trabajado.
- Exista la relación de dependencia empleador-trabajador y estabilidad laboral.
- Derecho y facilidad de seguir o mantener sus estudios de forma y en horario adecuado, sin que ninguna de las partes se vea afectada, pudiendo el empleador patrocinar convenios a los trabajadores para que se capaciten o formen bajo las necesidades de su negocio.

Por otro lado, el Capítulo III, habla acerca de la relación laboral como tal, abarcando lo que sería la terminación laboral, vacaciones, tipos de jornada, duración y registro, indicando lo siguiente:

- El contrato debe cumplir los requisitos del artículo 21 del Código de Trabajo y el mismo deberá ser registrado por parte del empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en un término de quince días, dicha facultad es exclusiva del empleador.
- La duración del contrato es exclusiva de un año, pudiendo ser renovada por única vez y si es necesario se tomará en cuenta un periodo de prueba de hasta los noventa días, recordando siempre que el trabajador no sobrepase la edad límite (26 años).
- En caso de culminarse los 2 años del contrato (con renovación), si se requiere de los servicios del trabajador el contrato automáticamente se convierte en indefinido, caso contrario se daría la terminación laboral.
- El empleador debe proporcionarle un descanso laboral cada cuatro horas de trabajo (continuo), acorde al artículo 55 del Código del Trabajo.
- Se toma en cuenta la jornada diurna si el trabajo se realiza entre las 06h00am y las 19h00pm.
- A los trabajadores se les otorgará una remuneración completa cuando hagan uso de sus vacaciones.
- El empleador proporcionara transporte, alimentación y vivienda a los trabajadores que por características geográficas impidan una libre movilidad a los trabajadores.
- Es factible la figura del visto bueno en caso de terminación laboral y los trabajadores gozaran de su liquidación de haberes.
- Esta modalidad contractual no puede ser utilizada como una modalidad para remplazar a otro u otros trabajadores.
- El Ministerio de Trabajo es el ente encargado de la supervisión, verificación y control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

En pocas palabras, las disposiciones generales indican que los vacíos o lo que no se encuentre desarrollado en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 se suplirá con instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador y cualquier normativa que pudiese ser aplicable, mencionando estrictamente que la experiencia adquirida mediante esta modalidad contractual deberá ser tomada en cuenta tanto por el sector privado como por el sector público.

¿QUIÉNES SE CONSIDERAN JÓVENES?

La normativa ecuatoriana es bastante amplia y cuenta con diferentes cuerpos legales que desarrollan distintas ramas del derecho, como el Código de Trabajo que desarrolla la

rama laboral, el Código Civil y el Código de la Niñez y Adolescencia que hablan acerca del derecho a la familia, el Código Penal que cómo su nombre indica se refiere explícitamente a la rama penal, tomando en cuenta que la expresión legal máxima en Ecuador es la Constitución de la República de 2008, la cual subordina a las demás normas legales.

Pese a existir una gran diversidad de normativa legal nacional hay que reconocer que existen ciertos vacíos o ausencia de ciertas definiciones, tales como la de “JÓVEN”, debiendo indicar que en la Ley de la Juventud en su artículo 1 párrafo 2 menciona; *“Para los efectos de la presente ley se considera joven a todas las personas comprendidas entre 18 y 29 años de edad”*.

De forma universal no existe una definición de la palabra “jóvenes”, y así lo ratifica la Organización de las Naciones Unidas en su página Oficial “Naciones Unidas”, dentro del tema Desafíos Globales de la Juventud, indicando; *“Sin embargo, con fines estadísticos, las Naciones Unidas, sin perjuicio de cualquier otra definición hecha por los Estados miembros, definen a los jóvenes como aquellas personas de entre 15 y 24 años”*.

Por otro lado, en el artículo 1 y 2 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-223 (Contrato Joven y de Formación), podemos observar que se especifica que la prenombrada modalidad contractual se aplicará únicamente en personas de hasta 26 años, lo cual genera una gran duda, ya que se finalidad es brindar apoyo a los jóvenes como tal, pero no existe una definición de joven en la que se guíe este régimen especial de contratación. Está claro que este nuevo contrato ha generado una gran duda entre quienes son joven y porque, o tomamos en cuenta lo mencionado por las Naciones Unidas o hacemos válida la definición detallada en la Ley de la Juventud que especifica que esa edad se tomará en cuenta para efectos de dicha ley.

Dejando a un lado lo que mencionan las leyes y los Tratados Internacionales lo importante es que el Estado tiene la orientación de ayudar y fomentar el trabajo, aprendizaje, experiencia a la juventud ecuatoriana, reconociendo que el futuro de nuestro país depende de los nuevos profesionales y las capacidades adquiridas en los largos años de estudio por conseguir un título universitario, pues, solo el estudio, la investigación y las ganas de salir a delante de los jóvenes serán los que hagan resurgir al Ecuador como un país más fuerte, poderosos, inteligente que busca generar nuevas fuentes de ingreso confianza en las capacidades y habilidades de cada uno de sus jóvenes.

Mientras que algunas empresas rechazan la opción de trabajar con personas jóvenes o sin experiencia por ahorrarse la capacitación y la explicación de cómo trabajar en una empresa, otros empleadores optan por confiar en las ganas de aprender de los estudiantes, de sus ideas innovadoras y de sus diferentes formas de pensar y visualizar las cosas para mantener su empresa en constante cambio y adaptación a la actualidad.

Alcance del contrato joven y de formación

Una vez que se han verificado las innumerables características que posee esta nueva modalidad contractual, podemos verificar que uno de los pasos obligatorios a seguir es dar conocimiento del ingreso a trabajar del joven ecuatoriano al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de esta forma quedaría el trabajador asegurado por el tiempo que durase el contrato, pudiendo ser de hasta un año.

A diferencia de otros contratos como el Contrato de Emprendimiento, el cual solicita al empleador el registro de sus trabajadores en el Registro Nacional de Emprendedores para de esta forma evidenciar que personas están trabajando bajo esta modalidad y en qué clase de emprendimiento se encuentran, en el Contrato Joven y de Formación no se puede calcular de forma exacta cual es el número de personas que laboran bajo esta modalidad, siendo una alternativa preguntar o realizar una encuesta a todas las empresas de Ambato para conocer si se encuentran aplicando o aplicarían este contrato.

Se desconoce cuál es la cantidad o porcentaje de población mantiene conocimientos acerca de esta modalidad contractual, pero si bien es cierto, es deber de cada ciudadano mantenerse al tanto de las noticias, avances tecnológicos, temas legales y semejantes para estar actualizado, y sobre todo las empresas que forman parte del sector público y privado, ya que se presume que las grandes empresas son las que tratan de explotar a como dé lugar a los jóvenes empleados otorgándoles contratos mediante la Ley de Pasantías, misma que vulnera varios derechos de los trabajadores, siendo los beneficiarios solo los empleadores.

El Ministerio de Trabajo cumple con su objetivo, pero es deber social informarse y hacer que se cumplan sus directrices o acuerdos para beneficio de la población, se espera que el surgimiento de las nuevas modalidades provoquen un mejor cambio y más concientización en el ambiente laboral, el mismo que estaba acostumbrado a menospreciar a los profesionales recién graduados o a los estudiantes de una carrera profesional por el simple hecho de no tener experiencia, pero que joven va a tener

experiencia si las mismas empresas son quienes solicitan el conocimiento práctico como requisito esencial y no otorgan oportunidades.

Su alcance es bastante reducido a comparación de otros contratos, pues pese a referirse a un gran grupo poblacional como lo son los jóvenes, se reduce a los mismos, personas de entre 18 y 24 años que se encuentren cursando una carrera universitaria, tecnológica o similar para poder obtener el puesto y adquirir nuevos conocimientos, prácticas y teoría.

Pese a que en Ecuador se habla del principio de Intangibilidad de los Derechos del Trabajador, en simultaneas ocasiones podemos ver como este es vulnerado, pues su significado es no menoscabar los derechos que ya fueron adquiridos por parte de los trabajadores, pero, ¿Se respeta realmente?, vimos como la pandemia COVID-19 dejó sin trabajo a varias personas, y quienes mantuvieron el suyo se vieron obligado a acoplarse a otra modalidad, a una menor remuneración y a hacer paso sus vacaciones con el tiempo que se encontraron en confinación y no pudieron ir al trabajo.

Por lo ya mencionado, deberíamos tomar en cuenta uno de los países ya desarrollados como España, pues poseen normativas jurídicas del trabajo que hacen mención a tomar en cuenta la situación social o realidad social por la que se encuentre atravesando el mundo a fin de que las relaciones de trabajo no se vean afectadas y es por ello que han buscado consolidar todas las normativas laborales en un solo cuerpo, incluyendo a los contratos colectivos, contratos individuales y le goce de los derechos laborales para la generación de mayor condiciones óptimas y así haya una cierta permanencia laboral en las empresas.

Pese a que contamos con una normativa laboral existen varios vacíos legales y adicional, los nuevos Acuerdos Ministeriales dictados por el Ministerio de Trabajo en tiempo de pandemia y de forma emergente para reactivar la economía del país, los mismos no se encuentran reconocidos por el Código de Trabajo, entonces no podemos hablar de un alcance real con enfoque en el ámbito jurídico, pese a que en caso de existir duda o cierto vacío legal en cualquiera de los Acuerdos se tomaran en cuenta las normas supletorias.

Beneficiario del contrato joven y de formación

Una vez que se han analizado varias características acerca del Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 es importante resaltar quien es el real beneficiario, pues es el tema principal

de la presente investigación, por lo que hay que tomar en cuenta ciertos puntos específicos cómo la edad, el horario, los derechos y las obligaciones.

Si nos centramos netamente en la edad, según el punto de vista de cada persona, esto podría vulnerar o beneficiar a cierto grupo de personas de determinada edad, pero la realidad es que se está generando una alternativa laboral a los jóvenes para que puedan obtener un trabajo estable y remunerado de forma justa y que sea en base de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, dónde le correspondería un tercio del saldo básico general unificado de los trabajadores, por lo que el beneficiario sería el trabajador.

Al hablar de la flexibilidad de horario que permite este contrato podemos decir que beneficia a ambas partes, es decir, al empleador y al trabajador, pues este primer personaje se asegura de no perjudicar los estudios y formación del trabajador mientras que el trabajador no tiene que preocuparse de su horario estudiantil, pues adaptará sus horas libres al horario laboral, respetando la regla de días y horas trabajadas para la obtención de su remuneración.

En cuanto a los derechos que obtiene el trabajador, benefician netamente al trabajador, ya que, podrá gozar de sus vacaciones, recibirá un décimo tercer sueldo y deberá ser afiliado a la seguridad social, beneficios que un pasante al día de hoy no posee, recordando que este contrato le oferta o garantiza la estabilidad laboral de hasta dos años, contando inclusive con un periodo de prueba de hasta 90 días.

Si se realiza un breve cálculo sobre el rango de los años y la época en la que crecieron los hoy reconocidos como jóvenes, podemos verificar que su nacimiento fue entre 1995 y el 2004, niños que crecieron en una época de constante cambios y apareamiento de la tecnología, son el grupo de personas que crecieron escuchando programas de radio y también programas de televisión a color, que contaron con computadoras y tecnología avanzada, por lo tanto, la adaptación y ganas de aprender para estar actualizado está en su sangre, lo cual es un aspecto positivo, pues, para que una empresa prospere desde adaptarse a los cambios y mantenerse al día con las nuevas innovaciones.

Uno de los puntos clave para que una empresa o negocio crezca y prospere es la capacitación de los trabajadores, pues quienes realizan y desarrollan las diferentes actividades son ellos, por lo que contar con trabajadores que se adapten a los cambios es de vital importancia, así como contar con personas que se aferran a realizar las

actividades de forma casera o manual para que al fusionarse las ideas se respete lo antiguo, pero contenga un toque moderno.

Por lo ya mencionado, se evidencia la importancia de contar con personal joven, pues el beneficio es para el empleador y el empleado, mientras uno aporta con experiencia el otro aporta con opiniones actualizadas o modernas para que conjuntamente de la mano puedan ayudarse y buscar lo mejor para el negocio o empresa a trabajar.

Y finalmente en las obligaciones se benefician las dos partes, pues por un lado el empleador se podrá asegurar que el trabajador rote por diferentes áreas o sectores para que adquiera diversos conocimientos sobre la empresa y desarrolle sus habilidades en cada una de ellas, haciendo que el trabajador saque lo mejor de sí mismo y el trabajador puede adquirir una amplia experiencia al rotar sus actividades, sin olvidarnos que el empleador puede ser el patrocinador de sus empleados para que los mismos se capaciten a través de talleres, seminarios y semejantes, a beneficio propio y de la empresa o lugar de trabajo.

CONCLUSIONES

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-223 nace como una necesidad de querer reactivar la economía del país después de enfrentarnos a la pandemia mundial denominada SARS.CoV2, por lo cual, el Ministerio de Trabajo decidió enfocarse en varios grupos y sectores, siendo uno de ellos los jóvenes, con el objetivo de que la tasa de desempleo disminuya y generar cierta estabilidad laboral.

La normativa ecuatoriana no desarrolla como tal la definición de “jóvenes”, pero tomando en cuenta lo mencionado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o lo mencionado en la Ley de la Juventud, beneficia o vulnera los derechos de las personas que se encuentran en cierto rango de edad, pues pese a que se denomina Contrato Joven y de Formación se dirige especialmente a personas de entre 18 y 26 años de edad.

Dependiendo de cómo observemos el Contrato Joven y de Formación beneficia al empleador o al trabajador, por lo que podemos decir que es bastante equitativa por las características que lo acompañan, indicando de esta forma que el beneficiario real son ambas partes, mientras una de las partes adquiere estabilidad laboral y experiencia, la otra parte se asegura de no afectar los estudios, más bien ayuda a la formación de su trabajador.

Podemos decir que este contrato es bastante amplio, seguro y confortable para las personas, pues reúne características sumamente flexibles a las que los jóvenes pueden adaptarse con facilidad y que de ninguna forma busca vulnerarle los derechos, sino más bien, es un paso adelante para la opresión y abuso de poder empresarial, pues la remuneración a diferencia de otras modalidades se ajusta a las horas y días laborados en base al sueldo básico ecuatoriano.

Pese al corto tiempo por el que se extiende este contrato de trabajo (un año), la experiencia adquirida al rotar diferentes áreas y actividades ayudan a la hoja de vida del nuevo profesional, pues su reconocimiento debe darse tanto en el sector público como en el sector privado, lo cual es un punto bastante positivo para los jóvenes.

LISTA DE REFERENCIAS

- AVILA, R. (2017). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*. Quito.
- AYALA, S. (2003). Flexibilidad laboral en Ecuador. *Serie Magister Vol.31*, 120-134.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- CANESSA MONETJO, M. (2008). *La protección internacional de los Derechos Humanos Laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- CASTILLO, J. J. (1998). El significado de trabajo hoy. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*(82), 215-230.
- DE LA CUEVA, L. M. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Bogotá-Colombia: Editorial Temis.
- DIEZ-PICASO, L. (1982). *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*. Barcelona: Ariel.
- GOLDIN, A. (1987). *Contrato de Trabajo y Renuncia de Derechos*. Buenos Aires: Hammurabi.
- IZQUIERDO DUNCAN, V. (2017). *El Trabajo Juvenil en Ecuador: garantía o*. Quito : Izquierdo Abogados.
- MARCENARO FRERS, R. (2004). *El trabajo en las constituciones latinoamericanas y europeas*. Lima: Cultura Cuzco.
- MARTÍNEZ, D., & VEGA RUIZ, M. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- MONESTEROLO LENCIONI, G. (2009). *Instituciones de Derecho Laboral Individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- MONESTEROLO LEONCIONI, G. (2011). *Instituciones del Derecho Laboral Individual.- Herramientas Didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- NEVES MUJICA, J. (2018). *Introducción al Derecho al trabajo*. Lima: Fondo Editorial .
- OJEDA ÁVILES, A. (1971). *La renuncia de derechos del trabajador*. Madrid: Instituto de Estudios Politicos.
- PÉREZ BRAVO, R. (2010). *Derechos y Garantías de un trabajador*. Bogotá: Temis.
- RODRÍGUEZ, J. H. (1989). *Los derechos laborales en la dimensión de los Derechos Humanos*. Lima: CEAL.
- TAGUENCA BELMONTE, J. A. (2009). El concepto de juventud. *Revista Mexicana de Sociología*, 159-190.
- TOYAMA, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones de Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Judicial.
- VASQUEZ LOPEZ, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Librería Jurídica Cevallos.