

Directrices que regulan el contrato de emprendimiento

Mediante **Acuerdo Ministerial MDT-2020-222** de octubre 30 de 2020, el Ministerio del Trabajo, expidió **las directrices que regulan el contrato de emprendimiento**, de acuerdo a lo siguiente:

1. Este tipo de contrato podrá ser aplicado para la contratación de personal para nuevos emprendimientos, por parte de los empleadores que consten en el **Registro Nacional de Emprendimiento (RNE)**.
2. Deberá celebrarse por escrito cumpliendo lo dispuesto en el artículo 21 del Código de trabajo, en el cual se deberá establecer: **tipo de jornada pactada, horario, indicación expresa de la actividad del emprendimiento, plazo previsto por el empleador para cumplir con el emprendimiento, y las actividades que desarrollará el trabajador.**

Así mismo, deberá registrarse a través del Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de 15 días contados a partir de su suscripción, junto con el certificado emitido por el RNE.

3. Su **duración** será de **1 año**, dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta 90 días, y podrá ser renovado hasta por el plazo en

que se encuentre vigente la **certificación del RNE**.

Concluido el plazo acordado, el contrato terminará de pleno derecho. Sin embargo, de acordar la continuación de la relación laboral, el contrato se entenderá como indefinido de trabajo.

4. De acuerdo a las necesidades del emprendimiento, el trabajo podrá ejecutarse en **jornada parcial u ordinaria** con un máximo de 40 horas semanales, distribuidas hasta en 6 días a la semana. El descanso semanal será de al menos 24 horas consecutivas.
5. Cuando se requiera la prestación de **servicios ininterrumpidos**, se podrán pactar **jornadas consecutivas** que no podrán exceder de **20 días** consecutivos de trabajo. Estas jornadas se podrán ejecutar durante los **7 días** de la semana, en jornadas de hasta **8 horas diarias**, distribuidas en atención a las necesidades del emprendimiento.

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

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

6. La **remuneración** que perciba el trabajador no podrá ser inferior al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcional para jornada parcial.

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

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

7. Los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de **vacación anual** del trabajador. Lo indicado, sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de percibir la remuneración completa por el período de vacaciones.
8. La **relación laboral terminará** una vez concluido el plazo, labor, servicio, o actividad por la que fue contratado el trabajador, sin que sea necesario cualquier otra formalidad.

Para esta modalidad de contratos, se aplicará las causales de visto bueno establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así

como las causales de terminación del contrato previstas en el art.169 del mismo cuerpo normativo.

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

9. Por motivos de estabilidad laboral, los contratos se aplicarán **únicamente para nuevas contrataciones**.
10. El trabajador contratado bajo esta modalidad, podrá prestar sus servicios para un distinto empleador y modalidad contractual, en la medida que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entres sí.

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

