

El derecho al descanso semanal en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 en Ecuador

The Right to Weekly Rest in Ministerial Agreement MDT-2020-286 in Ecuador

O direito ao descanso semanal no Acordo Ministerial MDT-2020-286 no Equador

Francis Alejandro Rivas Ubillus¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
frivas@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0000-7197-9322>



José Luis Barrionuevo Núñez²
Universidad Tecnológica Indoamérica
josebarrionuevo@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/342>

Como citar:

Rivas, F. & Barrionuevo, J. (2024). El derecho al descanso semanal en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 en Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 712-731.

Recibido: 12/02/2024

Aceptado: 11/03/2024

Publicado: 30/04/2024

¹ Estudiante de la Universidad Indoamérica

² 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

La investigación mediante un enfoque cualitativo, basado en revisiones bibliográficas, se planteó como objetivo, identificar las posibles vulneraciones de los derechos laborales derivadas de la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 en el ámbito laboral privado de la educación superior. En particular, se focalizó en la evaluación de la vulneración del derecho al descanso semanal establecido en dicho acuerdo ministerial, contrastándolo con los derechos y garantías laborales contemplados tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución de la República del Ecuador (CRE), los cuales fundamentan los principios que rigen el Derecho Laboral. La investigación subraya la importancia del respeto al ordenamiento jurídico como un sistema coherente y lógico, donde se valore la jerarquía normativa y se apliquen los principios del derecho como herramientas de interpretación al momento de aplicar o excluir una normativa que pueda afectar o menoscabar derechos ya reconocidos. Las conclusiones de la investigación evidencian cómo la normativa jurídica puede generar conflictos entre sus disposiciones o con normativas de otros cuerpos legales. Sin embargo, también resalta que la misma normativa proporciona los mecanismos necesarios para resolver dichos conflictos, buscando así establecer un ordenamiento que no vulnere los derechos y que sea coherente en su aplicación.

Palabras clave: Acuerdo Ministerial MDT-2020-286, derecho laboral, derecho al descanso semanal, principios del derecho laboral, seguridad jurídica.

Abstract

The research, conducted through a qualitative approach based on literature reviews, aimed to identify potential violations of labor rights resulting from the application of Ministerial Agreement MDT-2020-286 in the private higher education sector. Specifically, it focused on assessing the infringement of the right to weekly rest established in said ministerial agreement, contrasting it with the labor rights and guarantees provided in both the Labor Code and the Constitution of the Republic of Ecuador (CRE), which underpin the principles governing Labor Law. The research underscores the importance of respecting the legal framework as a coherent and logical system, where normative hierarchy is valued and legal principles are applied as interpretative tools when applying or excluding regulations that may affect or undermine already recognized rights. The conclusions of the research demonstrate how legal regulations can generate conflicts between their provisions or with regulations from other legal bodies. However, it also highlights that the same regulations provide the necessary mechanisms to resolve such conflicts, aiming to establish a legal framework that does not violate rights and is consistent in its application.

Keywords: Ministerial Agreement MDT-2020-286, labor law, right to weekly rest, principles of labor law, legal certainty.

Resumo

A investigação, através de uma abordagem qualitativa baseada em revisões bibliográficas, propôs-se a identificar as possíveis violações dos direitos trabalhistas derivadas da aplicação do Acordo Ministerial MDT-2020-286 no âmbito do trabalho privado no ensino superior. Em particular, focou-se na avaliação da violação do direito ao descanso semanal estabelecido neste acordo ministerial, contrastando-o com os direitos e garantias trabalhistas contemplados tanto

no Código do Trabalho quanto na Constituição da República do Equador (CRE), que fundamentam os princípios que regem o Direito do Trabalho. A investigação destaca a importância do respeito ao ordenamento jurídico como um sistema coerente e lógico, onde se valorize a hierarquia normativa e se apliquem os princípios do direito como ferramentas de interpretação no momento de aplicar ou excluir uma normativa que possa afetar ou prejudicar direitos já reconhecidos. As conclusões da investigação evidenciam como a normativa jurídica pode gerar conflitos entre suas disposições ou com normativas de outros corpos legais. No entanto, também ressalta que a mesma normativa fornece os mecanismos necessários para resolver tais conflitos, buscando assim estabelecer um ordenamento que não viole os direitos e que seja coerente na sua aplicação.

Palavras-chave: Acordo Ministerial MDT-2020-286, direito do trabalho, direito ao descanso semanal, princípios do direito do trabalho, segurança jurídica.

Introducción

La importancia del descanso semanal en el ámbito laboral radica en su papel esencial para el bienestar de los empleados, destacando su reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional en el marco de los derechos laborales. Este derecho se erige como un pilar fundamental para garantizar condiciones de trabajo adecuadas, contribuyendo así al equilibrio entre la vida profesional y personal de los empleados.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 es un régimen especial de trabajo que rige las relaciones laborales en las instituciones de educación superior particulares, brinda una mayor flexibilidad en el proceso de contratación de personal académico por parte de estas instituciones.

La investigación analizará el problema jurídico normativo que surge por la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286, que contiene disposiciones distintas al Código de trabajo, respecto a las jornadas de descanso semanal de los empleados del sector privado. El primero, establece un descanso semanal de 24 horas consecutivas y el segundo un descanso de 48 horas consecutivas. Por lo tanto, la investigación, examinará la incidencia de esta no concordancia en términos de tiempo de descanso de estos dos cuerpos legales.

La investigación se reviste de relevancia considerando que el Estado tiene la obligación de armonizar las normas jurídicas que rigen en Ecuador, respetando el principio de jerarquía

normativa; mismo que conlleva a la existencia de un orden dentro de la norma (Durán & La Laguna, 1996 como se citó en Galindo, 2018). Dentro del principio de jerarquía normativa de acuerdo con Galindo (2018) se lo debe entender como sistémico, es decir, que las normas jurídicas se relacionan entre ellas como un sistema propiamente dicho y el principio jerarquía es la base para que las normas puedan operar en su conjunto.

En el mismo sentido se debe entender que toda expedición de normas jurídicas, independiente de su rango normativo, debe respetar los principios constitucionales, enfatizando la progresividad y no regresividad de derechos, dado que, en el modelo constitucional implementado en la constituyente de Montecristi del 2008, el Ecuador se transformó en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, lo que implica que el ser humano, la dignidad y la defensa de los derechos pasaron a ser el eje central del Estado.

Según el jurista Calvo (2014), el principio de progresividad y no regresividad de derechos, desde la perspectiva del derecho internacional, implica la obligación que tiene el Estado de lograr un desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales. Por lo tanto, lo expresado anteriormente sugiere que el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 y todo el aparato normativo debe respetar los derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo y no menoscabarlos o desconocerlos, ya que está en contra del modelo estatal de Ecuador y de los tratados internacionales de derechos humanos.

En este contexto, la investigación tiene como objetivo analizar el impacto del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 a la luz del Código de Trabajo, identificando las vulneraciones o regresiones de derechos que su implementación pueda acarrear, contrastando a referido acuerdo con los principios constitucionales de jerarquía normativa, de progresividad y no regresividad de derechos, entre otros que velan por el carácter tuitivo que posee el derecho laboral. En tal sentido se examinarán los derechos de los trabajadores y como se relacionan con las disposiciones emitidas entre ambos cuerpos legales.

Lo anterior permitirá al final de la investigación adoptar una perspectiva crítica de la normativa jurídica, comprender la importancia en el ámbito del Derecho de armonizar el ordenamiento jurídico, bajo los criterios del respeto a las normas jurídicas de mayor jerarquía, avanzando en el reconocimiento de derechos y preservado los logros en el ámbito laboral y desarrollando una legislación conforme y armónica, que refleje al Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos y Justicia.

Desarrollo

El derecho al descanso.

El Diccionario Hispanoamericano de Derecho, (según lo citado por Calvo en 2014), define el descanso como el derecho que asiste a todo empleado de ejercer, como mínimo, un periodo de reposo continuo en cada semana laborada.

El derecho al descanso semanal, en el contexto mundial según el jurista López (2004) se origina a inicios del siglo XX con la expedición de las primeras leyes laborales, las cuales lo contemplaban como descanso dominical de carácter devoto. Posteriormente progresó, alejándose de su carácter religioso y confesionario para convertirse propiamente en un derecho subjetivo que permite al trabajador reposar con el fin de recuperar energías.

En Ecuador, según de Ramírez (2013) las primeras leyes obreras a principios del siglo XX, específicamente el 11 de septiembre de 1916, establecieron un límite a la jornada laboral de 48 horas semanales, distribuidas en 6 días de trabajo con 8 horas diarias. Posteriormente, en el primer Código de Trabajo de 1938, se redujo a 44 horas, equivalentes a cinco días y medio. Finalmente, con la expedición del Decreto Legislativo 43 del 11 de agosto de 1980, se estableció una jornada de 40 horas, lo que implicaba trabajar únicamente cinco días a la semana. Esta reducción se consolidó en el sector obrero como una importante conquista laboral.

La Corte Nacional de Justicia (2013) establece que los derechos laborales, considerados como derechos adquiridos, se originan ya sea por mandato de la ley, la costumbre, o del pacto

colectivo laboral (Juicio Laboral N°- 117-2008). Al analizar el derecho al descanso y su evolución histórica, se evidencia que surge de la costumbre del descanso dominical, de carácter religioso, y posteriormente se consolida como un derecho principalmente establecido por ley, gracias a luchas sociales.

Fundamentos del derecho al descanso

El fundamento para gozar un tiempo de descanso y ocio se encuentra establecido dentro del derecho a una vida digna, contemplado en el artículo 66, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador de 2008 (CRE). Del mismo modo, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a descansar, disfrutar de su tiempo libre y que las jornadas de trabajo tengan un límite razonable. En concordancia con el artículo 6 del Convenio sobre el descanso semanal de la OIT (1957), ratificado por Ecuador el 03 octubre 1969, el cual garantiza el derecho al descanso semanal ininterrumpido durante cada período de siete días.

El derecho a descansar después de las jornadas máximas de trabajo se encuentra regulado en el segundo inciso del artículo 50 del Código de Trabajo. Este establece como días de descanso forzosos el sábado y domingo; no obstante, en caso de no ser factible, se debe designar el mismo tiempo en la semana para que el trabajador goce de dicho descanso. Esto implica que, en la semana, el trabajador debe gozar, como mínimo, de 48 horas consecutivas de descanso forzoso.

Aunque la Constitución (2008), no establece una jornada mínima para descansar después de las jornadas semanales de trabajo, y los instrumentos internacionales solo mencionan un tiempo de 24 horas ininterrumpidas, la legislación ecuatoriana desarrolla este derecho más allá en los artículos del 50 al 53 del Código de Trabajo. Este establece el derecho a descansar un mínimo de 48 horas consecutivas, incorporando así este derecho al bloque de constitucionalidad y convirtiéndolo en una conquista laboral.

El descanso, como derecho relacionado con el trabajo, se basa en los mismos principios que rigen las relaciones laborales, establecidos en el artículo 326 de la Constitución. En consonancia con este artículo, el descanso es irrenunciable e intocable. Además, de acuerdo con el Artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Artículo 26 de Convención Americana sobre Derechos Humanos, este principio se sustenta en los valores de progresividad y no regresión.

Al analizar los fundamentos normativos en Ecuador, los instrumentos internacionales de derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo, así como los principios que amparan no solo al derecho al trabajo sino también a los derechos en el trabajo, se desprende la naturaleza tuitiva que posee el Derecho Laboral. Históricamente, según el jurista Rodríguez (citado por Guerrón en 2001), el derecho al trabajo surge como consecuencia de la libertad contractual entre personas desiguales en poder y resistencia económica, lo que llevaba a diversas formas de explotación, muchas veces abusivas e inicuas. Es debido a estos abusos históricos que, según Boza (2014), interviene el Estado para poner límites a la voluntad empresarial, restablecer el equilibrio de negociaciones entre empleados y empleadores, e instaurar en el derecho laboral esta doble función que es tuitiva y pacificadora.

Principios laborales que protegen el derecho al descanso

La Corte Constitucional (2016) respecto manifiesta que el principio de interdependencia de derechos aplicado al derecho al trabajo se encuentra inexorablemente relacionado con la materialización de demás derechos constitucionales, como lo sería el derecho al descanso, vida digna, entre otros; de tal forma que, al gozar plenamente del derecho al trabajo, irradia también sus efectos en otras actividades (Sentencia No. 41-16-SEP-CC).

En tal razón, sustentado en el principio de interdependencia de los derechos no se puede concebir ni entender al derecho al descanso semanal alejado del derecho al trabajo; dado que este adquiere primordial importancia debido a que otorga un desarrollo integral del empleado,

tanto en la dimensión social como en la esfera particular, debido a que este es una fuente de ingreso económico y fuente de realización profesional y personal. Por estos elementos, el derecho al trabajo adquiere una protección de rango constitucional y por lo tanto deriva la obligación del Estado de tutelarlos, incluyendo sus derechos conexos en el ejercicio de este.

El principio de intangibilidad, como fuente protectora del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo, está plasmado en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador de 2008. Según la doctrina, el jurista García (citado en Arteaga, Montero, & Laz, 2018) sostiene que este principio tiene una característica histórica, ya que busca salvaguardar los derechos y conquistas laborales. Lo que implica que involucra que el legislador no puede, a través de nuevas normas jurídicas, empeorar los derechos y condiciones de los trabajadores reconocidos previamente a la fecha de la expedición de la nueva normativa. Finalmente, la Corte Nacional de Justicia (2013) señala que este principio protege los derechos no solo desde su perspectiva subjetiva, sino también desde su óptica objetiva, implicando que ninguna norma puede contradecir o menoscabar derechos otorgados a los trabajadores (Juicio Laboral N°- 117-2008).

En este contexto, el derecho al descanso, a la luz del principio de intangibilidad, se encuentra resguardado y protegido de cualquier intento legislativo o normativo de desconocerlo, menoscabarlo o precarizarlo. Esto significa que cualquier disposición normativa que reduzca o desconozca dicho derecho se considerará inválida, no generará efectos jurídicos y, en consecuencia, se seguirá aplicando la norma que contemplaba el derecho en su mejor estado.

El principio de progresividad de derechos y no regresión, reconocido en el artículo 11, numeral 8, de la Constitución, encuentra su fundamento, según el jurista Calvo (2014) en el Derecho Internacional Humanitario. Diversos instrumentos internacionales han establecido la obligación de los Estados miembros de avanzar de manera progresiva en el desarrollo de los

derechos. En este contexto, la progresividad de acuerdo con Corte Constitucional de Colombia (2017) menciona que implica, la satisfacción de los derechos supone una cierta gradualidad; segundo, implica que el progreso se refiere a la obligación del Estado de mejorar las condiciones de ejercicio y goce de los derechos (Sentencia T-592).

Basándose en el principio de progresión y no regresión, se entiende que Ecuador debe legislar en favor de los derechos, buscando siempre un mayor reconocimiento, alcance, goce y ejercicio de estos, que se encuentran contemplados en la normativa jurídica. Cualquier intento de limitar el descanso semanal sería condenable bajo este principio.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales está establecido en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución. El especialista Américo Plá Rodríguez (1998) lo define como la imposibilidad jurídica de renunciar a voluntad a una o más ventajas otorgadas por el derecho laboral. La Corte Nacional de Justicia (2013) expone que este principio se centra en los derechos subjetivos de los trabajadores, evitando que se desconozcan estos derechos ya sea por voluntad de terceros o la propia (Juicio Laboral N°- 117-2008). Por su parte, la Corte Constitucional de Colombia (2017) los visualiza como derechos que no son materia de discusión o negociación (Sentencia T-592).

El derecho al descanso, a la luz del principio de irrenunciabilidad, implica que el beneficiario de este derecho no puede privarse voluntariamente de disfrutarlo, incluso si así lo ha decidido por la autonomía de su voluntad. De esta manera, al ser de carácter irrenunciable, este derecho no está sujeto a disposición del titular y, por ende, queda excluido de cualquier tipo de transacción que pueda privarle de su goce.

El principio de irrenunciabilidad se manifiesta de manera significativa en el ámbito del derecho laboral debido al nivel de desigualdad que existe entre el empleado y su empleador al negociar las condiciones laborales que afectarán su desempeño en el trabajo. Dado el principio tuitivo que subyace en el derecho laboral, el cual tiene como razón de ser proteger al trabajador

frente a las claras desigualdades existentes entre ambas partes, y considerando la necesidad de las personas de conseguir empleo, existe la posibilidad de que un trabajador renuncie a ciertos derechos.

En este contexto, y ante la posibilidad de que el trabajador, por circunstancias de desigualdad en la negociación, renuncie a derechos fundamentales, el derecho al descanso se encuentra resguardado dentro de la esfera del principio de irrenunciabilidad. Este principio busca prevenir situaciones en las cuales el trabajador, por su posición de vulnerabilidad, pueda verse compelido a renunciar a derechos esenciales, asegurando así la protección de su bienestar y condiciones laborales básicas, incluyendo el derecho al descanso.

La Constitución (2008), en su artículo 425, establece el principio de jerarquía y dispone que, en caso de conflictos normativos, se deberá aplicar la norma jerárquicamente superior. En este sentido, los juristas Alcocer & Gallegos (2022) sostienen que la jerarquía se aplica cuando se contraponen dos normas jurídicas jerárquicamente ordenadas y reguladas. Por lo tanto, se aplicaría la norma jerárquicamente superior, y la norma de jerarquía menor se consideraría inaplicable e inválida.

Siguiendo el principio de jerarquía normativa, se entiende que la norma jerárquicamente superior es la que debe aplicarse cuando dos cuerpos normativos distintos establecen disposiciones diferentes sobre un mismo punto de derecho. Aplicando este principio al tema analizado, se entendería que toda norma inferior al Código de Trabajo y que se contraponga con este debería ser inaplicable, prevaleciendo así lo establecido en el Código de Trabajo.

Importancia del descanso en las relaciones de trabajo

La importancia del descanso en las relaciones laborales ha sido abordada por destacados juristas, como De Ramírez (2013), quien no solo lo posiciona como un derecho necesario para que el empleado recupere fuerzas y energías invertidas en el trabajo, sino también como una necesidad fisiológica con fundamentación teológica.

Palacios (2012) respalda la necesidad de jornadas de descanso post laborales por motivos de higiene y salud. Según él, la ergonomía busca fijar límites máximos de carga laboral para prevenir la fatiga del trabajador. El descanso, en este contexto, permite la recuperación y evita la acumulación de agotamiento, previniendo así la fatiga crónica.

De este modo, el descanso, antes de ser reconocido como un derecho, fue impuesto teológicamente y se convirtió en una necesidad fisiológica derivada del agotamiento laboral. Se establecieron límites a las jornadas laborales para prevenir fatiga crónica y enfermedades asociadas a la falta de descanso. Además, se instauraron sanciones, como recargos según el Código de Trabajo, para desincentivar a los empleadores de exceder estos límites.

Al interpretar sistemáticamente el ordenamiento jurídico, especialmente los principios del derecho laboral, se deduce que la jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias durante 5 días, totalizando 40 horas semanales. El tiempo restante se considera como periodo de descanso, respaldado por necesidades fisiológicas, raíces religiosas, culturales y normativa jurídica.

Este derecho al descanso no solo beneficia al trabajador personalmente, sino también a su entorno y al empleador. Un personal descansado contribuye a un ambiente laboral más saludable, con empleados más comprometidos y menos propensos a accidentes o enfermedades. Así, se destaca la consideración del ser humano como eje central sobre la sociedad de mercados y el capital.

Contraste de las Contraposiciones del Acuerdo Ministerial con el Código de Trabajo

La competencia del Ministerio de Trabajo para emitir acuerdos ministeriales que regulen las relaciones laborales se fundamenta en el artículo 539 del Código de Trabajo, que establece que al Ministerio de Trabajo y Empleo le corresponde la reglamentación, organización y protección del trabajo, junto con otras atribuciones detalladas en el Código y la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. En consonancia con el artículo 23.1 del

mismo código, el ministro de trabajo tiene la competencia para reglamentar las relaciones laborales especiales no contempladas, otorgándole la facultad de administrar y salvaguardar las actividades laborales.

El acuerdo ministerial MDT-2020-286, emitido por el Ministerio de Trabajo, se crea para regular el régimen especial de trabajo del personal académico en instituciones de educación superior privadas. Dicho acuerdo, al ser expedido en virtud de las potestades y competencias conferidas por la ley, adquiere legalidad de forma, otorgándole una apariencia de buen derecho. Como consecuencia, este acto normativo comienza a generar efectos jurídicos y aplicarse a las relaciones laborales especiales que regula.

La expedición del acuerdo ministerial MDT-2020-286 responde a la necesidad normativa de regular el régimen especial de trabajo mencionado en el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior. En este contexto, el acuerdo aborda aspectos cruciales de esta relación laboral especial, tales como el ingreso, permanencia, remuneración, terminación, jornadas de trabajo, descanso, y otros aspectos inherentes a dicho régimen.

En decir, el marco legal que respalda el acuerdo ministerial MDT-2020-286 se basa en la competencia atribuida al Ministerio de Trabajo por el Código de Trabajo, y su emisión responde a la necesidad de regular el régimen especial de trabajo del personal académico en instituciones de educación superior privadas, conforme a lo establecido en la legislación pertinente.

Discrepancias entre el Acuerdo Ministerial y el Código de Trabajo

El acuerdo ministerial MDT-2020-286 respecto de la jornada de trabajo en su artículo 7 establece que la misma puede ser parcial u ordinaria pero siempre sujetadas al máximo de 40 horas semanales que pueden ser distribuidas en 6 días de la semana o por turnos, y en acuerdo de las partes contratantes a horarios especiales. En sentido distinto el artículo 50 del Código de

Trabajo al establecer la jornada de trabajo obligatorio dispone que esta no puede ser mayor de 40 horas hebdomadarias y exceder de cinco días a la semana.

Sobre el derecho al descanso semanal el segundo inciso del artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 contempla que este descanso no puede ser inferior a veinticuatro horas consecutivas es decir un día de descanso; en contraposición el Código de trabajo fija en el segundo inciso de su artículo 50 como descanso forzoso los sábados y domingos, y por motivos que deba trabajarse en mencionados días, el empleador y trabajador convendrán en fijar este descanso en otros días distintos de la semana pero siempre deberá ser el mismo tiempo, reafirmando este derecho de descanso el artículo 51 del código ibidem menciona que este descanso de dos días seguido comprende en un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 en su artículo 7 en las últimas líneas del inciso segundo libra de todo recargo en los pagos de remuneraciones a los empleadores que contraten bajo la modalidad especial que establece el referido Acuerdo Ministerial, siempre y cuando se sometan a los límites de la jornada que establece el acuerdo y sea ajuste a las jornadas convenidas en el contrato de trabajo; del mismo modo el artículo 47 del Código de Trabajo no plantea recargos siempre y cuando se ajusten a las jornadas máximas de trabajo que establece el Código ibidem, en el caso que se sobrepase y no sean horas de recuperación se deberá cancelar un recargo por hora suplementaria o extraordinaria

En este sentido se puede notar como el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 se contrapone al Código de Trabajo, otorgando la posibilidad de distribuir en más días las jornadas laborables y disminuir las jornadas mínimas de descanso.

Seguridad Jurídica y armonización del ordenamiento jurídico.

La seguridad jurídica en palabras de Rosero y Granizo (2003) es una condición fundamental para lograr la paz social y estabilidad política de cualquier Estado, de tal forma se

entiende que la seguridad jurídica formal o inmaterial no es más que la certeza del imperio de la ley, garantizando que el ordenamiento jurídico se aplique de manera objetiva, respetando los derechos consagrados en la constitución y la ley, ergo, no se alteren o vulneren derechos contraviniendo la norma jurídica por la cual fueron adquiridos.

En el mismo sentido la Corte Provincial de Tungurahua (2023) al referirse a la seguridad jurídica expone que esta es un mecanismo que busca lograr un mínimo aceptable de certeza y confianza ciudadana en los actos realizados por el Estado, dado que, mediante la garantía del derecho, el Estado garantiza a los ciudadanos que toda actuación se la realiza con estricto apego a la constitución (Causa N° 18331-2023-00165).

La diversidad de normativas legales subraya la importancia de coordinar los sistemas jurídicos para prevenir contradicciones normativas y la incertidumbre sobre qué norma aplicar. Según Garrido (2003) se entiende que se halla dentro de un sistema “cuando hallamos una referencia a un conjunto ordenado de elementos entre los que han de imperar relaciones concretas. Cuando encontramos una referencia a un todo organizado según vínculos de interdependencia que expresan una unidad de cohesión interna y de diferenciación”.

De tal forma de acuerdo con Garrido (2003), para fijar que una norma pertenece al ordenamiento jurídico implica de dos mínimos que son: determinar que la norma es válida comparada con el sistema normativo y que el sistema normativo forma parte del conjunto que conforma el ordenamiento jurídico.

Contrastando la seguridad jurídica y la armonización del ordenamiento jurídico se denota como ambas se entrelazan, la primera debido buscando que las leyes sean claras y precisas, que otorguen certeza al ciudadano que las actuaciones que realiza el Estado siempre estarán en apego a un estricto derecho, y la siguiente demostrando que el ordenamiento jurídico es un sistema de normas, es decir que entre estas existen relaciones y por lo tanto no pueden contraponerse o contradecirse entre sí dado que debe este sistema jurídico debe ser organizado.

La armonización del sistema jurídico no solo genera una obligación en los entes estatales con competencia para emitir normas jurídicas de verificar la compatibilidad que tendrán las mismas con las normas jerárquicamente superiores sino también conlleva en una seguridad a los ciudadanos de que las leyes que les rigen y se aplica en su convivencia con el Estado y los particulares se encuentra acorde a la constitución y las leyes que garantizan sus derechos.

Metodología

La investigación se realizó mediante un enfoque cualitativo, basado en revisiones bibliográficas de libros, tesis, artículos científicos, etc., de diferentes fuentes relacionadas al tema, con la finalidad de identificar las posibles vulneraciones de los derechos laborales derivadas de la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 en el ámbito laboral privado de la educación superior.

Se priorizó el estudio de la evaluación de la vulneración del derecho al descanso semanal establecido en dicho acuerdo ministerial, contrastándolo con los derechos y garantías laborales contemplados tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución de la República del Ecuador (CRE), los cuales fundamentan los principios que rigen el Derecho Laboral.

Resultados

En ningún sentido se debe permitir el menoscabo de derechos, todo acto que pretenda cuartar los mismos, disminuirlos, o poner restricciones a su goce es reprochable y censurable fundamentándose en el principio de progresividad de derechos y no regresión reconocida en el artículo 11, numeral 8 de la Constitución (2008), por lo que de ninguna manera el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 podría interferir disminuyendo derechos de los trabajadores aun cuando se trate de regímenes especiales.

En mencionado sentido, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 al momento de distribuir la jornada laboral en un día más de trabajo permitiendo que se labore seis días a

diferencia de lo que establece el Código de trabajo que menciona que la jornada laboral se distribuirá en cinco días, es una clara vulneración al derecho al descanso semanal debido a que el trabajador ya no contaría con cuarenta y ocho horas consecutivas de reposo sino únicamente de veinticuatro horas, lo que a plena vista es una disminución del derecho al descanso y como tal una regresión del mismo.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-286, sujeto al principio de jerarquía normativa establecido en el artículo 425 de la Carta Magna del Ecuador, establece que en ningún caso puede contradecir el Código de Trabajo o la propia Constitución (2008). En este sentido, al permitir la distribución de la jornada laboral ordinaria en seis días en lugar de los cinco días establecidos por el Código de Trabajo, el acuerdo entraría en conflicto con esta normativa y violaría el principio constitucional de jerarquía normativa, ya que el Código establece la jornada máxima.

El derecho al trabajo y los derechos en el trabajo por su propia naturaleza y en concordancia con lo establecido en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución se encuentran amparados por el principio de intangibilidad, en tal razón se entiende que el derecho al descanso semanal no puede por ninguna norma jurídica posterior menoscabar los derechos ya adquiridos y por lo tanto toda estipulación contraria a estos, se entendería como no válida. De tal forma que toda disposición normativa que permita disminución o regresión de derechos en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 sería inaplicable.

El derecho al descanso semanal es tan imprescindible para recuperar fuerzas y energías desgastadas por los empleados en su labor diaria de trabajo que el articulado constitucional ha prevenido tal situación y a dotado al derecho al trabajo como los derechos en el trabajo de ser irrenunciables fundamentándolos en el principio de irrenunciabilidad de derechos positivizado en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución.

Los principios por su carácter de general, abstracto, finalistas y complementarias de acuerdo con los juristas Masapanta & Alcocer (2022) es por tales motivos que los principios tienen un alto valor de abstracción de tal manera que la forma de aplicarlo abarca a los casos de la misma índole y su utilidad es subjetiva del que lo interprete. De tal forma que los principios del derecho son ideales jurídicos, de tal forma que los principios ordenan siempre al que lo interpreta que se lo aplique en la mayor forma posible.

De tal modo se entiende que los principios que comprenden y estructuran al ordenamiento jurídico y específicamente que componen y protegen al derecho al trabajo y sus conexos no están para ser únicamente meros enunciados, sino que fundamentan el derecho, en tal sentido que se ha positivizado en la norma máxima que rigen el ordenamiento jurídico con el fin de cumplir con el carácter tuitivo que posee el derecho laboral y demostrar la intención del constituyente de garantizar el respeto a los derechos de las personas y el ideal del derecho que se quiere en la sociedad, en sentido de lograr una preponderación del ser humano sobre el capital y las empresas.

Es por tales fundamentos que si los principios prohíben una regresión de derechos y hasta llegan a sancionar a dichas estipulaciones contrarias a la progresión de los mismos con la pena de no generar efectos jurídicos, se debería entender que si el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 vulnera el derecho al descanso semanal y por tal infracción el empleado estaría mayormente susceptible a sufrir fatiga crónica, estrés y otras enfermedades asociadas a la falta de descanso, este acuerdo no debería ser aplicado en las partes que afecten los derechos ya adquiridos por el empleado y establecidos en el Código de Trabajo.

Conclusiones

Una vez contextualizado el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 y el Código de Trabajo y expuesto las discrepancias normativas que ambos establecen respecto de la distribución en días de la jornada laboral, se concluye que el acuerdo ministerial MDT-2020-286 vulnera el

derecho laboral al descanso semanal, dado que al permitir que la jornada laboral se distribuya en un día más, impide que el trabajador pueda gozar plenamente de tal derecho, debido que no es lo mismo gozar de un reposo ininterrumpido de 48 horas consecutivas como lo establece el Código de Trabajo a gozar 24 horas consecutivos como lo establece el acuerdo mencionado.

Toda acción normativa que genere una regresión de derechos es censurable y condenable en todo su sentido, de tal manera que las partes del Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 que alargan los días de distribución de la jornada laboral, ergo, generan estas regresiones y menoscabo de derechos laborales deben ser censuradas e inaplicadas en el régimen laboral para el cual estuvo destinado, de tal forma que los derechos de los trabajadores y específicamente el derecho al trabajo se respete.

El privar de efectivas jornadas de descanso semanal a los trabajadores no solo que constituye una vulneración del derecho al descanso semanal sino que atenta contra la salud de los empleados dado que al descansar un periodo menor, se cuenta con menos tiempo de para recuperar las energías y fuerzas que por la realización de las actividades laborales se han perdido; por tales motivos someter a los trabajadores a una jornada de labores de 6 días como lo permite el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 sería un riesgo latente que los trabajadores sometidos al régimen laboral que plantea referido acuerdo padezcan en un largo plazo enfermedades relacionadas a la falta de descanso.

Es necesario reformar el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 desde la perspectiva social de un sistema de vida donde el trabajador exista para la su familia y entorno, y no solo para trabajar y ser una máquina de producción, de tal forma que el ser humano se posicione centro de la vida y la sociedad dejando como secundario el capital y los mercados.

Establecido la vulneración de derechos que trae consigo el Acuerdo Ministerial MDT-2020-286 existe dos vías jurídica para proceder a dejar sin efecto el referido acuerdo por ser regresivo de derechos, la primera que sería en la justicia ordinaria mediante un recurso de

anulación objetiva sustentado en que el acto normativo posee un vicio legal por ser contrario a la constitución y al Código de Trabajo; la segunda sería la justicia constitucional donde mediante una acción pública de inconstitucionalidad se demande que el acto normativo de carácter general es regresivo en derechos, afecta al núcleo duro del derecho al trabajo, ergo, debería ser expulsado del ordenamiento jurídico.

Referencias bibliográficas

Acción de Protección, 18331-2023-00165 (Corte Provincial Tungurahua 22 de julio de 2023).

Arteaga, A., Montero, W., & Laz, P. (2018). *Caso N° 13371-2017-00032 acción de indemnización por despido intempestivo, seguido por Bernal Reyna Karla Liceth, en contra de Carvajal García María Soledad, "El quebrantamiento de Principios constitucionales: Intangibilidad, In Dubio Pro Operario y Progr.* Portoviejo: UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO. Obtenido de <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/941>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Registro Oficial N° 449.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023, 12 de mayo). *Codigo de Trabajo*. Registro Oficial N° 167. Obtenido de <https://justis-vlex-com.indoamerica.idm.oclc.org/#search/jurisdiction:EC/codigo+del+trabajo/vid/631473899>

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS: Revista de Derecho*, N°. 65, págs. 13-26.

Calvo, N. (2014). Aproximaciones conceptuales al principio de progresividad y no regresividad de los derechos constitucionales. *Vis Iuris. Revista de derecho y ciencias sociales*, 141-161.

De Ramírez, G. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. *Foro: revista de derecho*, (19), 61-78.

Galindo, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista jurídica derecho*, 7(9), 126-148.

Garrido, M. (2003). La utilidad del iuscomparatismo en la armonización de los sistemas jurídicos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 36(108), 907-926.

Guerrón, S. (2001). *Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Juicio Laboral N° 117-2008, 117-2008 (Corte Nacional de Justicia 25 de febrero de 2013).

- López, J. (2004). Orígenes y formación del derecho al descanso semanal. *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, vol. 2004, p. 58-89.
- Masapanta, C., & Alcocer, B. (2022). *Aplicación directa de la Constitución frente a antinomias jurídicas. Análisis de la sentencia No. 1116-13-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2713>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-286*. Quito: Registro Oficial N° 383.
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%201,-1.&text=2.,as%C3%AD%20como%20del%20derecho%20internacional>.
- Organización Internacional del Trabajo. (1957). *C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO
- Rodríguez, A. (1998). Los principios del Derecho del Trabajo. *Ediciones Depalma*, 61.
- Secretaría General OEA. (1978, 11 de febrero). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Gaceta Oficial No. 9460. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Sentencia N.º 241-16-SEP-CC, 1573-12-EP (Corte Constitucional del Ecuador 3 de agosto de 2016).
- Sentencia T-592/17, T-592/17 (Corte Constitucional de Colombia 5 de septiembre de 2017).