

**UNIVERSIDAD DE OTAVALO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL Y LITIGACIÓN  
ORAL**

**PERFIL DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD APLICADO EN MATERIA  
LABORAL EN EL CONTEXTO ECUATORIANO.**

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN  
DERECHO PROCESAL Y LITIGACION ORAL**

**NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS AUTORES:**

Ab. Jerson Andrés German Cotacachi

Ab. Leonel Onaví Suarez Lomas

**TUTORA:**

**Otavalo, Febrero, 2023**

## **CERTIFICADO DE DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO FINAL**

Nosotros, Ab. Jerson Andrés German Cotacachi y Ab. Leonel Onaví Suarez Lomas declaramos que el trabajo de titulación es de nuestra total autoría y que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional.

La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

En Otavalo, a los 20 días del mes de Febrero del 2023



Ab. Jerson Andrés German Cotacachi

C.C. 1004740260



Ab. Leonel Onaví Suarez Lomas

C.C: 1004112908

## **CERTIFICADO DEL TUTOR DEL TRABAJO FINAL**

Certifico que el perfil de trabajo de investigación titulado “**EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD APLICADO EN MATERIA LABORAL EN EL CONTEXTO**”, bajo mi dirección y supervisión, para aspirar al título de Magister en Derecho Procesal y Litigación Oral, de los estudiantes **Ab. Jerson Andrés German Cotacachi** y **Ab. Leonel Onaví Suarez Lomas**, cumplen con las condiciones requeridas por el programa de maestría.



Firmado electrónicamente por:  
**FRANCIA JENNY  
MORENO ZAPATA**

---

Mgs. FRANCIA JENNY MORENO ZAPATA

CC:



## **1. TÍTULO**

El principio de proporcionalidad aplicado en materia laboral en el contexto ecuatoriano.

## **2. RESUMEN**

La doctrina en materia laboral manifiesta de forma general, que el principio de proporcionalidad es aquella estructura de forma argumentativa que se fundamenta en la interpretación y aplicación de principios constitucionales y también directrices normativas que abren paso para la solución de un problema legal, debidamente fundamentado y sustentado en legal y debida forma, en el mismo sentido, establece un concepto basado en la necesidad de la doctrina constitucional para que concurra racionalidad en las intervenciones de poder y en la esfera de los derechos, particularmente en el derecho laboral en la aplicación e interpretación de la proporcionalidad en cuanto a la aplicación de sanciones en materia laboral, tanto de empleadores a trabajadores, como del órgano de control (Inspectorías de Trabajo) a las empresas públicas y privadas. En este sentido, el mencionado principio refiere elementalmente, que la gravedad de la sanción impuesta se adecue a la gravedad de la infracción cometida y al conjunto de las circunstancias que asistan en el caso concreto.

Por lo expuesto, el presente artículo científico está basado en la proporcionalidad en materia laboral, teniendo así un desarrollo bibliográfico; el método de investigación utilizado fue de tipo documental, descriptivo con enfoque cualitativo-valorativo, partiendo de la norma constitucional, Código de Trabajo y demás normas inherentes; es por ello que, se aplicó la técnica de entrevista mediante un banco de preguntas a profesionales del derecho especialistas en materia constitucional y laboral, por lo que se obtuvo como resultado que, la aplicación del principio de proporcionalidad en materia laboral aún deberá recorrer un vasto camino, tanto teórico como práctico y se expresa que si bien la normativa vigente acoge al principio de proporcionalidad, existe una total carencia en la aplicación de las misma, por cuanto no existe regla jurisprudencial o reglamentaria, que delimite el margen de interpretación y aplicación de dicho principio.

**PALABRAS CLAVE:** proporcionalidad, derecho, aplicación, interpretación, Ecuador.

### **3. ABSTRACT**

The doctrine on labor matters generally states that the principle of proportionality is that argumentative structure that is based on the interpretation and application of constitutional principles and also normative guidelines that pave the way for the solution of a legal problem, duly founded and supported by law and due form, in the same sense, establishes a concept based on the need for constitutional doctrine so that rationality exists in the interventions of power and in the sphere of rights, particularly in labor law in its application and interpretation. of proportionality in terms of the application of sanctions in labor matters, both from employers to workers, and from the control body (Labor Inspectorates) to public and private companies. In this sense, the aforementioned principle basically states that the severity of the sanction imposed is appropriate to the seriousness of the infraction committed and the set of circumstances present in the specific case.

Therefore, this scientific article is based on proportionality in labor matters, thus having a bibliographic development; The research method used was documentary, descriptive with a qualitative-evaluative approach, based on the constitutional norm, Labor Code and other inherent norms; That is why the interview technique was applied through a bank of questions to legal professionals specializing in constitutional and labor matters, which resulted in the application of the principle of proportionality in labor matters still having to go a long way. path, both theoretical and practical, and it is expressed that although the current regulations embrace the principle of proportionality, there is a total lack in the application of the same, since there is no jurisprudential or regulatory rule that delimits the margin of interpretation and application of said principle.

**KEYWORDS:** proportionality, law, application, interpretation, Ecuador.

## 4. INTRODUCCIÓN

La doctrina indica que el principio de proporcionalidad “*constituye un concepto basado en la necesidad que percibe la doctrina constitucional de que exista racionalidad en las intervenciones del poder público, en el ámbito de la esfera de los derechos, inclusive, en su no satisfacción, por limitaciones legítimamente autorizadas*” (Lojano, 2010). El principio de proporcionalidad se plantea como la necesidad de evitar un uso desmedido de sanciones que pueden privar o restringir la libertad de los trabajadores en el ámbito de sus funciones (Hartwing, 2010). Por otro lado, los derechos laborales se toman como aquellos de tipo social que dan paso a una vida justa y digna para todos los individuos que se encuentran en labores ocupacionales. (Cabanellas, 2007)

Dicha premisa acoplada al desarrollo bibliográfico de la presente investigación, analiza la realidad normativa ecuatoriana actual tomando como referencia el Informe de Gestión del año 2022 del Ministerio de Trabajo (Mayalita, 2022), el cual acentúa la falta del principio de proporcionalidad por cuanto se infringe constantemente el mandato constituyente nro. 8, así como la incorrecta aplicación e interpretación del Acuerdo Ministerial nro. MDT-2017-0110, desde su artículo 30 y siguientes, al evidenciar el abuso desmedido de sanciones, sobre carga de trabajo y carencia en el pago de obligaciones y derechos a los trabajadores, todo esto reflejado en el informe de gestión del periodo 2022, elaborado por el Abg. Franklin Stalin Mayalita A. Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra Subrogante, el mismo que es de acceso público.

El principio de proporcionalidad visto como un mecanismo jurisprudencial para el análisis y fundamento de la aplicación de derechos laborales, hace énfasis en el cómo y cuánto se debe aplicar y suspender los derechos o deberes de las partes (Caminos, 2014). A su vez que, estas normas están sujetas al órgano de control específico, en este caso el Ministerio de Trabajo, por intermedio de los inspectores de trabajo, que también hacen uso del principio de proporcionalidad al momento de dar seguimiento y aplicar sanciones conforme lo establece el Acuerdo Ministerial nro. MDT-2017-0110, por lo que una vez más es necesario e inherente analizar desde el derecho, la aplicación del principio de proporcionalidad.

Por lo tanto, el presente desarrollo bibliográfico esta direccionado y delimita su alcance a la aplicación de derechos, la obligación de garantía, respeto, protección y promoción de los mismos, siendo que los empleadores son los encargados de ejecutarlos

y preservarlos a favor del empleado, así como el órgano de control a los mismos (Márquez, 2020). En la realidad ecuatoriana tomando como referencia el Informe de Gestión del período 2022 del Ministerio de Trabajo, se refleja distinta realidad, por cuanto se define un reto clave como es la reivindicación de derechos laborales, para prevenir la discriminación en todos sus aspectos, sobre todo cuando se los incluye en un estado constitucional de derechos, específicamente para el caso concreto, en la proporcionalidad aplicada a los actos y consecuencia de los mismos, desde la aplicación meramente constitucional y normativa.

Consecuentemente, al abordar el principio de proporcionalidad se hace énfasis en la estructura del proceso de interpretación para la determinación del contenido concreto de derechos base, que por supuesto resulta parte de la vinculación para el caso del legislador y también permite la fundamentación del contenido en torno a las decisiones de control de constitucionalidad en las leyes (Bernal, 2015). Además, a partir del derecho internacional, en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos se define como proporcional a aquel criterio de tipo metodológico, por el que ayuda a definir las tareas jurídicas que imponen a todo legislador la disponibilidad de derechos básicos tipificadas en la propia constitución (Moscoso, 2019).

En el derecho internacional, los estados que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo y Convención Americana son los llamados a gestionar los derechos laborales (Moscoso, 2019), específicamente la Organización Internacional del Trabajo en la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, declara “(...) *es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social*” (OIT, 2022).

Por consiguiente, se da paso a la reivindicación de reconocimiento de la base integral de derechos humanos, donde se define como “aquellos derechos indivisibles e interdependientes”, he ahí que, desde su nacimiento, hace casi siete décadas tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADDH), las dos en el año 1948, se reafirmó también su integración dentro de la Conferencia de Viena con la Declaratoria y Programa de Acción de 1993, así como también se definió en la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de

Pueblos en 1981 e incluso dentro del Protocolo Internacional de DESC en 2008 y en otras normativas internacionales (Calderón, 2019).

Todo lo anteriormente detallado, más allá de ser una cronología necesaria para el entendimiento general, confluye en cuanto a la relación al objeto de estudio actual, el principio de proporcionalidad al entenderse, no solo como un principio, sino como una herramienta constitucional y legal a modo de un método de aplicación normativa a partir de la aplicación de derechos constitucionales, brindando al intérprete que es quien a su vez deberá aplicarlo, una línea de trabajo que le permita analizar los hechos con el derecho mismo, permitiendo que se brinde a la sociedad civil la seguridad jurídica necesaria para un país de derechos, enfatizando entonces la importancia de su definición dentro de los escenarios legislativos locales.

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifiesta que: *“Los derechos recogidos en estos instrumentos son, por tanto, considerados (el trabajo no es una mercancía), como la base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible (párrafo 54, b de Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague), ya que representa el sustento de la dignidad de la persona y de su igualdad en la sociedad”* (Vega Ruiz & Daniel, 2002). Todo este análisis centra su atención en el objeto de estudio de la presente investigación, siendo el principio de proporcionalidad en materia laboral en cuanto a su interpretación y aplicación al tratarse de sanciones interpuestas de empleadores hacia sus trabajadores y también por el órgano de control a éstos; aplicándose al contexto laboral específicamente en el Ecuador partiendo de la premisa que este principio *“constituye una estructura argumentativa que ayuda a interpretar los principios constitucionales y aporta soluciones de tipo jurídico cuando algunos derechos están en vulneración”* (Barrios, 2013, pág. 22).

En la realidad laboral ecuatoriana, se evidencia que los trabajadores al encontrarse bajo relación de dependencia, quedan a expensas del accionar de sus empleadores, obviando algunos principios que dispone el Código de Trabajo y la Constitución del Ecuador, más específicamente, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones como son todos los aportes y beneficios de ley que les corresponde según su horario trabajado, labores al cumplir, lugar y cargo; conforme se ve reflejado en el Informe de Gestión del año 2022 del Ministerio de Trabajo (Mayalita, 2022), en cuanto a la gestión de atención a denuncias en este periodo, se informa que la Unidad de Control del Servicio Público dentro del periodo de enero al 31 de diciembre 2022, ha gestionado 262 denuncias,

tomando en cuenta que el Ministerio de Trabajo mediante sus inspectores atiende a los trabajadores; en cuanto a inspectorías por denuncia de irregularidades, los indicadores demuestran que se ha realizado 257 inspecciones y en cuanto a vistos buenos en Imbabura específicamente, se ha realizado 97 procesos de Vistos Buenos.

Existe una desmedida aplicación, mal uso o inexistente, en cuanto a la aplicación de proporcionalidad en el ámbito de sus funciones y consideraciones de las mismas, de empleadores hacia trabajadores, violentando incluso normas y principios constitucionales, puesto que la Constitución de la República del Ecuador establece en su artículo número 33 que: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y la base de la economía”* (Constitución del Ecuador, 2008).

A su vez, el Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021 se desarrolla de forma tal que se integra en la planeación nacional aquel enfoque de derechos humanos, por lo tanto, se ha dado paso a fomentar políticas públicas con el fin de lograr en sí el accionar hacia las garantías de los derechos constitucionales, siendo *“herramientas de exigibilidad y que el contenido de derechos se desarrolle de manera progresiva por medio de las normas, jurisprudencia y políticas públicas que lo amparan”* (Plan Nacional para El Buen Vivir, 2017-2021). Estas garantías, se articulan también con el objetivo de lograr un trabajo digno para los empleados en relación de dependencia en el país, teniendo claro que ellos conforman la matriz productiva y que deben ser tratados como entes valiosos de la sociedad ya que lo son, pues sus labores generan ingresos para sí mismos y para sus familias, lo que trae desarrollo tanto económico como social, acoplando el mandato constituyente nro. 8 por cuanto es inseparable a los derechos y obligaciones en materia laboral, e intrínsecamente a la obligación que existe de aplicar la proporcionalidad tanto para ejercer y aplicar derechos, como para saber medirlos cuando exista incumplimiento de los mismos.

Para precautelar esto, se debe aplicar los tratados internacionales y constitucionales que sean requeridos para lograr que la jurisprudencia sirva en casos concretos para reconocimiento de derechos, y también en torno al cumplimiento de políticas públicas, en la que los órganos estatales deben implementar medidas para lograr que las limitantes en el desarrollo de derechos sean reparadas de forma inmediata, que prevalezca la aplicación de los principios constitucionales y demás cuerpos normativos, al momento de interpretar y aplicar dichas normas en pro del derecho de los trabajadores y empleadores.

Por otra parte, menciona Montoya en el año 2019 que el derecho del trabajo es la disciplina jurídica que se produce como consecuencia de la desigualdad económica entre dos partes de la relación laboral y el trabajador es quien pone a disposición la fuerza de trabajo y mano de obra y el empleador es quien se beneficia de las labores del trabajador. Al hablar de desigualdad, según las ciencias exactas, debemos considerar la proporción de las cosas, para su exacto equilibrio, es así que es indiscutible que debe siempre existir la proporcionalidad para el perfecto orden y equilibrio de un todo. Lo anteriormente indicado, acerca del trabajo digno, presenta la relación con el contenido del principio de estado social de derechos, donde se requiere la satisfacción de necesidades fundamentales de las personas vulnerables, por lo tanto, la regresividad es una *“limitante a las normas, que por debilitar la protección que se alcanza renace con límites de tipo económico y social”* (Courtis, 2020).

Por ello, el presente desarrollo tiene el propósito de estudiar y analizar la aplicación de la proporcionalidad como un principio con reconocimiento constitucional y legal para la interpretación y aplicación constitucional y normativa específicamente en materia laboral en el contexto ecuatoriano, puesto que constituye una garantía básica que asegura el derecho al debido proceso y también a la seguridad jurídica, así lo establece la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 76 numeral 6 y subsiguientes, en este mismo sentido, el máximo órgano de control constitucional ha desarrollado en varias de sus sentencias guías jurisprudenciales para medir y aplicar el principio de proporcionalidad, como una herramienta de medición y guía para las mismas.

La Corte Constitucional del Ecuador en varias de sus sentencias se ha referido respecto de la naturaleza el principio de proporcionalidad. A criterios de la Corte Constitucional si llega a determinarse que una medida adoptada es efectivamente desproporcionada, no solo va a afectar al principio de proporcionalidad, sino que en lo principal se transgrede el derecho fundamental o bien constitucional comprometido en la referida medida (Sentencia No. 048-13-SCN-CC, 2013).

La Corte Constitucional del Ecuador, el principio de proporcionalidad; viene a constituir un precepto angular dentro del Estado Constitucional de derechos y justicia establecido a desde la vigencia de la Constitución de 2008, y que permite la evaluación de las acciones desplegadas por los poderes públicos, dicha evaluación es para dictaminar si las mismas lesionan o no los derechos fundamentales; y, en caso de hacerlo, dichas acciones se encuentren fáctica y jurídicamente justificadas (Sentencia No. 024-10-SCN-

CC, 2010). Por lo tanto, es menester mencionar que: “(...) *la proporcionalidad tiene que ver con la medida en que un derecho o principio se ve afectado por la mayor satisfacción de otro*” (Corte Constitucional, 2008-2010). Es por ello por lo que, su correcta interpretación y aplicaciones fundamental pues tiene el propósito de evitar conductas abusivas del derecho, para ello se exige que las decisiones deben tomarse en torno a la respuesta de los criterios objetivos jurídico-laborales apeándose a lo establecido en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador.

A su vez, los beneficiarios directos son los trabajadores tanto públicos como privados quienes han de exigir el cumplimiento de derechos laborales a través del uso de mecanismos jurídicos supra constitucionales, constituciones y normativos e incluso reglamentarios, pues en el tema que se desarrolla específicamente el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0110, establece la proporción que debe existir al momento de imponer sanciones en materia laboral. El siguiente desarrollo teórico, no solo aborda teóricamente el principio de proporcionalidad, sino que aporta con referencias bibliográficas a fin de que el lector tenga las herramientas y guías necesarias para la correcta interpretación y aplicación del principio de proporcionalidad en materia laboral en el Ecuador.

## **5. MARCO TEÓRICO**

### **5.1.1. El Derecho al Trabajo**

Es fundamental abordar desde la generalidad los temas concatenados al tema central, en tal sentido, se define al derecho al trabajo en la normativa ecuatoriana, como la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad (Constitución del Ecuador, 2008), según lo dicho por Montoya (2019) es la disciplina de tipo jurídica que se dio como producto de la desigualdad económica entre dos partes dentro de una relación laboral, encontrándose:

- El trabajador, quien dispone su fuerza de trabajo y mano de obra, y,
- El empleador quien a cambio de los beneficios de las labores del trabajador debe otorgarle una remuneración digna y beneficios

Sin embargo, se puede verificar un desequilibrio que conduce a la posición de que el empleador se muestre con cierta imposición ante el trabajador, lo que da como resultado que se vea sumido en condiciones precarias y poco dignas para la ejecución de sus labores cotidianas (Montoya, 2019), por lo que los legisladores crean el derecho al trabajo y

desglosan una serie de normas y prohibiciones para cada una de las partes, con el fin de que exista un equilibrio y proporcionalidad en las funciones de cada uno.

Por lo tanto, el derecho al trabajo como derecho subjetivo y derecho laboral (rama del derecho), se constituye como una rama fundamental para equilibrar las condiciones entre el trabajador y el empleador, y de esta manera sea posible reestablecer el desequilibrio laboral que genera la poca igualdad económica entre ambas partes, a través de la regulación mínima de condiciones y directrices en beneficio de cada una de las partes viéndolas en igualdad de derechos. Además, cuando se reconoce el derecho al trabajo se inicia este como un procedimiento de constitucionalización, lo que da como resultado la consagración de derechos laborales. Y es a partir de entonces cuando el derecho al trabajo se rige como un derecho básico del ser humano, puesto que su ejercicio logra la dignidad humana y por lo tanto el estado debe mantenerse vigilante, ante la implementación de mecanismos necesarios para mantener el trabajo digno.

Es por eso por lo que el estado debe encargarse de que todos los organismos tanto públicos como privados no apliquen políticas de empleo que den paso a la discriminación al momento del contrato, forma, acceso o conservación de una persona dentro de un empleo, ya que todo trabajador dispone de su derecho al acceso de condiciones de igualdad hacia sus funciones sean estas en cargos tanto públicos como privados, cumpliendo los requisitos razonables según la ley laboral existente. De acuerdo con lo señalado por García los principios del derecho laboral son “(...) *las directrices que dan sentido a las normativas laborales y aportan en la regulación de relaciones de trabajo con énfasis en criterios diferentes de los que puede darse en otras ramas del Derecho*” (García R., 2016, pág. 86), es decir que, se integran propiamente lineamientos que abordan específicamente el Derecho del Trabajo, y las regulaciones en cuanto a la misma.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo abarca la necesidad de definir una equidad entre los individuos dentro de una relación laboral, teniendo claro que, existe desigualdad entre las dos partes, por lo que se requieren lineamientos específicos que han de estar presentes para el diseño, interpretación y aplicación de las normativas laborales.

## **5.2. El Principio de Proporcionalidad Visto de Forma General**

El principio de proporcionalidad se entiende como un principio del derecho general, reconocido y aplicable en el derecho internacional, más no como un principio del derecho

internacional general, en el ámbito internacional, el principio de proporcionalidad tiene como base el Derecho Internacional Público y específicamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), siendo que, se detalla en el artículo 29.2 sobre las limitantes a los derechos fijadas por parte del legislador y se tiene como propósito, entendiéndose como “limitantes” a aquellas directrices que marcan el alcance de aplicación de las normas, indicando la proporción del cómo y cuánto se debe aplicar o no una norma (proporción).

En cuanto al principio de proporcionalidad, menciona que “(...) *debe entenderse y aplicar la proporcionalidad, como una regla que mide el alcance de un derecho para anular otro, de igual o menor jerarquía*” (Clérico, L. 2009). Concatenando lo mencionado, el examen de proporcionalidad en el derecho constitucional busca ser “(...) *un seguro del reconocimiento y respeto de derechos y libertades del resto, además de la satisfacción de exigencias (...)*” (Rainer, Martínez, & Zúñiga, 2012). Enfatizando que al ser el principio de proporcionalidad una garantía básica que asegura el derecho al debido proceso, como lo establece la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 76 numeral 6, el desarrollo bibliográfico presente tiene el propósito de identificar la proporcionalidad como un principio para la interpretación y aplicación constitucional, siendo que no constituye un principio per se, pero sí, una garantía básica.

El único fin de este precepto constitucional es la correcta aplicación de las normas, su reconocimiento como tal, por su aplicación constitucional, “(...) *lo está a máximo nivel dentro de los ordenamientos jurídicos, porque se fundamenta en la definición de una materialización en las limitantes a los derechos base autorizados por la ley fundamental*” (Callau, 2018), también este principio garantiza una adecuada ponderación de los intereses públicos y privados en el conflicto lo que ayuda a conciliar los intereses y valores que avalan la normativa. Así, no solo se encarga de regular la correcta aplicación del estado por intermedio de sus operadores, sino a la vez, regula y direcciona la relación entre privados (empleadores – trabajadores).

A su vez, en el caso de que la doctrina no se muestre clara en cuanto el principio de proporcionalidad, donde se plantean estrategias de resolución de conflictos sobre principios constitucionales que permiten orientar al juzgador a una decisión que no sea arbitraria sino que debe definirse de forma justa, se define a *prima facie*<sup>1</sup>, con una similitud entre la proporcionalidad y la razonabilidad, ya que al tomar una decisión que

---

<sup>1</sup> Prima facie.- A primera vista

se adopte en la convergencia de estos dos principios constitucionales pues cuando no se respeta el principio de proporcionalidad, tampoco será razonable dicha decisión.

### **5.3. El Principio de Proporcionalidad en el ámbito laboral**

Para entender la realidad ecuatoriana laboral es importante abordar el tema desde el ámbito internacional; el principio de proporcionalidad es reconocido por varios convenios y tratados internacionales en materia laboral, específicamente, La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual indica que *“Es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales”* (Trabajo, 2022).

En el mismo sentido, el principio de proporcionalidad también se identifica en algunos instrumentos jurídicos como son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que al ser tratados internacionales, desempeñan un papel especialmente significativo, dado que están proporcionados de eficacia vinculante para todos los estados que ratifican, y que a su vez, elaboran los gobiernos, empleadores y trabajadores de la OIT, en éstos se establecen principios y derechos básicos que se complementan con recomendaciones que operan como directrices no vinculantes. En este contexto, uno de los convenios internacionales más significativos es el del año 1970 el cual contempla el principio de proporcionalidad en el ámbito laboral de manera expresa es el Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas, (núm. 132).

Bajo este análisis, en términos garantistas, se pronuncia la recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, en el año 1994 (núm. 182) 20, que complementa al Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), actuando como directriz no vinculante. Y es que, el principio de proporcionalidad en el contexto internacional se fundamenta al señalar que las limitaciones a los derechos fijadas por el legislador sólo pueden tener por finalidad, *“asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática”* (Rainer, Martínez Estay, & Zuñiga Urbina, 2012) Según diversos autores, se establece a la proporcionalidad como herramientas que controlan o intervienen en cuanto a la posible arbitrariedad de las facultades del empleador, de tal forma que se prevengan y eviten las conductas de abuso del derecho para lo que se

exige que toda decisión que se tome en este contexto pueda responder al criterio de racionalidad, proporcionalidad y la prevención de no arbitrariedad (Calderón, 2019).

También se afirma que, el principio de proporcionalidad en el campo laboral brinda el equilibrio de los aportes en los lineamientos que se adoptan por el empleador y ocasiona un daño generado en el derecho afectado, para concluir en qué lado de la balanza se encuentra el mayor bien comparativo (Callau, 2018). Por lo tanto, se plantea como un principio que configura el contexto jurídico en el ámbito laboral en cuanto a trabajadores en relación de dependencia, ya que se concreta en su reconocimiento tanto en los instrumentos internacionales como en el campo jurídico-legislativo laboral a nivel nacional, pues se busca el equilibrio entre la medida que se ha adoptado, el resultado obtenido y el propósito garantizador del respeto a los derechos del trabajador.

#### **5.4. El Principio de Proporcionalidad en el Derecho Laboral en el Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador en su capítulo octavo, Derechos de protección, artículo 76, establece que: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: numeral 6. La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza”* (Constitución del Ecuador, 2008). Es decir, el principio de proporcionalidad no tiene calidad de principio como tal, pero al ser una garantía básica del debido proceso, y este a su vez, consagrarse en la norma constitucional, es de directo cumplimiento, sin que ninguna norma infra constitucional, violente o menos cabe el alcance y aplicación de esta. La doctrina manifiesta que *“Las garantías constitucionales del debido proceso son efectivos mecanismos de protección al ciudadano (servidor público) que se enfrenta al ejercicio de las potestades sancionadoras, en un procedimiento administrativo disciplinario”* (Alvarado Verdezoto & Gavilánez Puente, 2022).

El Código de Trabajo Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005 actualmente en vigencia en el Ecuador, regula todos los derechos y obligaciones de las partes dentro de la relación laboral, es así que desde el artículo 42 y siguientes se desglosan las obligaciones que regulan esta relación; es este mismo cuerpo legal a su vez, el que sirve como base para que las empresas elaboren los reglamentos internos de cada una, y en base a estos, optar por procedimientos disciplinarios necesarios para regular y controlar el correcto cumplimiento de los mismos. Por otra parte,

encontramos otros instrumentos legales como el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0110, que en su artículo 30 y siguientes, desglosa una tabla de multas por incumplimientos de obligaciones e infracciones labores de personas naturales; todo esto, estrechamente relacionado a la aplicación del principio de proporcionalidad, por cuanto la norma constitucional ecuatoriana, es clara al precisar que al momento de imponer una sanción, debe existir una correcta **proporcionalidad**, entre la sanción y los hechos que llevaron a provocar el acto disciplinario.

Es así que, la correcta interpretación y aplicación del principio de proporcionalidad, está directamente relacionado a la facultad disciplinaria de todo empresa, por cuanto, aun cuando los reglamentos se elaboren con sustento en el Código de Trabajo, no existe herramienta legal o regla jurisprudencial que delimite o desarrolle el alcance y límite de esta aplicación, por cuanto únicamente se fomenta como elemento base que nace del poder de dirección y organización que forma parte de las relaciones laborales, por lo tanto, las infracciones por las cuales un individuo que trabaja y puede ser sancionado son de distinta naturaleza y por ende, las circunstancias que pueden propiciar estos actos, no se puede delimitar el alcance con una garantía básica constitucional, sin que exista una regla desarrollada como tal, o que facilite su aplicación.

En párrafos anteriores se hace mención que en el Informe de Gestión del año 2022 del Ministerio de Trabajo (Mayalita A., 2022), en cuanto a gestión de atención a denuncias, se informa que la Unidad de Control del Servicio Público dentro del periodo de enero al 31 de diciembre 2022, ha gestionado 262 denuncias, tomando en cuenta que el Ministerio atiende a los trabajadores; en cuanto a inspectorías por denuncia de irregularidades, los indicadores demuestran que se ha realizado 257 inspecciones y por en cuanto a vistos buenos en Imbabura específicamente se ha realizado 97 Vistos Buenos; en breves rasgos, estos datos arrojan la aplicación permanente de sanciones disciplinarias de empleadores hacia trabajadores, a criterios de estos primeros, por cuanto, una vez más, se recalca que no existe regla jurisprudencial o reglamentaria que regule la aplicación de este principio en materia laboral. Las sanciones como despido intempestivo, o despido por incumplimiento de funciones, suelen tener distintos efectos, pues pueden ir desde una amonestación o memorándum hasta una de tipo más grave como el despido disciplinario, e incluso la suspensión de empleo y el sueldo, sin que exista parámetro alguno de proporción para aplicar dichas sanciones.

La enfática necesidad de ver a la proporcionalidad como nexo fundamental al momento de la imposición de una sanción, se fundamenta en que:

*“Este principio significa que la autoridad administrativa competente para imponer las sanciones establecidas por la ley o el reglamento debe imponer una sanción proporcional a la falta o infracción efectivamente cometida. Esta distinción es importante por dos razones: la primera es que la cuestión de la proporcionalidad no plantea la manera en todos los casos. Podríamos encontrarnos ante un primer caso, donde esta cuestión se plantea de manera abstracta: se trata de saber si la pena prevista por una regla de derecho para una categoría de infracciones es proporcionada. Por otro lado, podríamos también encontrarnos en el caso donde la cuestión de la proporcionalidad se plantea de manera concreta: una sanción impuesta por una decisión individual contra alguna persona es proporcional a la falta efectivamente cometida por esta. en la creación de las sanciones disciplinarias laborales” (Braibant, 2012).*

Por lo tanto, el contenido del principio se concentra en *“(…) analizar la forma en que se realiza la limitación del derecho afectado en relación con el bien, valor o interés que se pretende proteger”* (Carrizosa Prieto, 2004), para que la sanción disciplinaria que cuarta el derecho sea legal y legítima, debe respetar los requerimientos del principio de proporcionalidad, a saber:

*“(…) que esté justificada por la protección de un derecho o bien constitucionalmente garantizado (principio de equivalencia de los bienes y derechos en conflicto); que sea apta o adecuada para conseguir el principio de proporcionalidad en el derecho laboral es una garantía que se usa como mecanismo donde el legislador da a cada parte lo que se merece, para lo cual hace justicia en razón a la gravedad de una actuación cometida”* (Carrizosa Prieto, 2004).

La Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado el principio de proporcionalidad de la infracción en materia penal, pero la jurisprudencia no desarrolla este principio en materia laboral, es decir, existe un vacío en cuanto al desarrollo de esta, dejando la libertad a el empleador de interpretar y aplicar dicho principio, a su mejor criterio, sin que esto represente necesariamente, una correcta aplicación de esta.

## **6. METODOLOGÍA**

La metodología por utilizar en el presente artículo científico se detalla a continuación, partiendo de la premisa que esta investigación es valorativa-cualitativa, esta investigación maneja un enfoque cualitativo, por cuanto es una recopilación bibliográfica, tanto de bibliografía nacional como internacional, a la vez que también recoge normativa ecuatoriana, partiendo de la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Acuerdos Ministeriales, Reglamentos e Informes. Además, se complementa utilizando el instrumento de recopilación de datos, la entrevista, la cual se realiza a tres profesionales del derecho constitucional y laboral, teniendo como variable principal de estudio principal el principio de proporcionalidad y variables secundarias, el derecho laboral ecuatoriano.

### **6.1. Enfoque**

El enfoque con el que se desarrolló el presente artículo científico es de carácter cualitativo, ya que se realizó un análisis crítico sobre los hallazgos tanto teóricos como empíricos encontrados a partir del principio de proporcionalidad enfocado al ámbito laboral como aspecto inherente al derecho internacional y nacional.

### **6.2. Nivel de investigación**

**Descriptivo:** Se hizo uso de una descripción del objeto de estudio y sus características concretas, con base en el criterio de expertos tratadistas en el tema, así como en instrumentos jurídicos legalmente reconocidos; en este caso específicamente, se desglosa a detalle, las características propias del principio de proporcionalidad en aplicación en materia laboral en el contexto ecuatoriano.

**Exploratorio:** Se exploraron las condiciones que presenta el objeto de estudio que para el caso actual constituye el principio de proporcionalidad en materia laboral en el Ecuador, estas condiciones se observan en función a la percepción de los profesionales del derecho que fueron entrevistados, su aporte experto y valoración estuvo encaminado hacia el cumplimiento del principio de proporcionalidad en el derecho laboral en la práctica diaria.

### **6.3. Tipo de investigación**

**Aplicada:** La modalidad es de tipo aplicada al pretender la solución de un problema en cuestión, a fin de que exista desarrollo posterior, promoviendo con este artículo, las pautas para futuras investigaciones, como lo es la correcta interpretación y aplicación del principio de proporcionalidad en materia laboral en el Ecuador.

**Investigación de campo:** Al tener claro que la investigación de campo incluye un análisis in situ sobre los acontecimientos que se está explorando, se toma en cuenta que el instrumento de investigación cualitativo se tomará únicamente con el aporte bibliográfico de las entrevistas a los profesionales del derecho laboral, abordando el tema en cuestión.

**Bibliográfico – Documental:** Se ha obtenido datos tanto de fuentes primarias como secundarias; libros, revistas indexadas, artículos científicos, documentos inscritos en repositorios de instituciones académicas, informes de entidades estatales, convenios y tratados internacionales, entre otros, lo cual ha dado paso a identificar las diferentes corrientes que describen al principio de proporcionalidad y su alcance en la aplicación del derecho laboral.

#### **6.4. Técnicas de obtención y procesamiento de datos**

Debido a que se trata del enfoque cualitativo, se diseñó como técnica para obtención y proceso de datos a la entrevista estructurada, mediante un cuestionario previamente evaluado y adecuado al tema principal de este artículo.

La entrevista dispuso de preguntas abiertas para los tres profesionales del derecho, especialistas en derecho laboral, quienes emitieron ideas claras sobre la temática en cuestión. Cabe destacar que se incluyó una estructura previa del formato de las preguntas y el tiempo estimado de respuesta por cada entrevista fue de 15 minutos.

El procesamiento de datos incluyó la toma de datos presencial a los profesionales del derecho, especialistas en el tema de estudio, posteriormente la información obtenida, se transcribió a formato escrito, para posteriormente analizarlo, desde las interrogantes planteadas, buscando su aporte al tema motivo de este artículo científico.

Al buscar conocer y desarrollar el cómo se analiza y aplica el principio de proporcionalidad en materia laboral, es necesario conocer la de boca de expertos, la aplicación diaria del derecho laboral, para tener como resultados, datos de su aplicación directa en pro de los derechos labores de los sujetos parte de la relación laboral.

### **7. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En las siguientes líneas se desglosa en un cuadro comparativo, la transcripción por escrito de las entrevistas realizadas a los tres profesionales del derecho especialistas en derecho laboral, cabe destacar que estas entrevistas son estructuradas en torno a un diseño previo de un cuestionario estructurado con preguntas relacionadas al tema de estudio, éste

ha sido analizado por un docente especialista en metodología de la Universidad Politécnica Salesiana, quien es especialista en derecho constitucional y adicionalmente de la catedra docente, ha ejercido en el libre ejercicio profesional, en materia laboral, tanto en el área administrativa laboral, como judicial laboral; y ha visto como factibles las preguntas realizadas, articulando que en cada una de ellas se encuentra la variable independiente: principio de proporcionalidad, y la variable dependiente: derecho laboral ecuatoriano, y en cada una da paso al análisis de la percepción de cada jurista sobre el tema de la aplicación del principio de proporcionalidad en el derecho laboral, tal como se presenta a continuación:

**Tabla 1.**

**Resultados de la entrevista a juristas en derecho laboral**

<b>Preguntas</b>	<b>Entrevistado # 1</b>	<b>Entrevistado # 2</b>	<b>Entrevistado # 3</b>
<b>1. ¿Considera usted, desde su experiencia, que en el Ecuador se aplica de forma directa y correcta, los convenios internacionales en materia laboral, relacionados a la aplicación del principio de proporcionalidad?</b>	Si es verdad que son extensos los convenios y tratados de derechos laborales, y que el Ecuador ha suscrito; para hablar de si abordaje en cuanto a la proporcionalidad, sería necesario mirarlo desde el análisis jurídico que deberían hacer los Inspectores de Trabajo, los Jueces y hasta los propios empleadores de cada empresa, y si consideramos que desde la catedra, la proporcionalidad la estudiamos solo en materia penal, está por demás decir que en la aplicación es nula, todos sabemos de este principio, pero también todos desconocemos el cómo y hasta donde	Claro está que, el articulo 76 numeral 6 de la constitución, cuando habla del debido proceso, indica que la proporcionalidad de la infracción es una garantía básica. Al saber que el 436 reconoce los tratados y convenios internaciones de derechos, como norma de rango constitucional, está por demás asumir su correcta aplicación (de los tratados de proporcionalidad en materia laboral). Ahora que, si bien mencionan siempre el desarrollo de estos principios, para poder hablar de análisis, implicaría un examen de los hechos, cosa que muy	En el Ecuador al estar adjunto a los pactos incluso desde la Declaración de Derechos Humanos y en laboral, la Organización Internacional del Trabajo, tiene la obligación inherente de acatar todos sus convenios, mucho se ha hablado de la proporcionalidad, y aunque la jurisprudencia ecuatoriana nos menciona la proporcionalidad de la infracción penal, estos han dado paso a la guía para los juzgadores y operadores, para la interpretación y aplicación de la proporcionalidad del num6 del art.

<p>aplicarlo cuando se trata de derechos y sanciones laborales. Para esto simplemente habría que cuantificar las denuncias del ministerio de trabajo, que son más que claras.</p>	<p>poco se hace, por no decir nunca, ya que, en el derecho, cada circunstancia conlleva hechos diferentes y como tal, no exista una norma o regla que pueda proveer todos estos escenarios, por lo que, si se menciona estos tratados, pero el análisis como tal, queda a criterio de cada juzgador, y en la práctica diaria eso no es parte de la cotidianidad aunque debería serlo. Lo que demuestra que en papel si existe inmerso el principio de proporcionalidad, pero en la realidad se tergiversa mucho su uso.</p>	<p>76 de la constitución, y así poder justificar el suspender derechos, mediante una sanción administrativa, producto de actos que surgen de la relación laboral.</p>
---	---	---

<p><b>2. ¿Considera usted que las sanciones que se interponen por parte de los trabajadores a sus empleadores siempre cumplen con el requisito de una correcta aplicación de proporcionalidad con relación a los hechos que propician estos escenarios, con la</b></p>	<p>No, no siempre, y sin temor a equivocarme, casi nunca. ¿Por qué? Es sencillo, los empleadores sancionan a sus trabajadores fundamentándose en reglamentos internos que son creados por ellos mismo, para beneficios de ellos, está por demás decir que el trabajador, siempre se encuentra en desventaja, aun cuando mediante el ministerio de trabajo se busca dar apoyo y asesoría,</p>	<p>Casi nunca son proporcionales, de cada 10 sanciones que emiten las empresas, al menos 4 que son denunciadas al Ministerio de Trabajo, se deja sin efecto, por sobrepasar sus funciones los empleadores. Tampoco lo hacen con la intención o no siempre, los empleadores buscan aplicar lo que dice el Código de Trabajo, pero lo hacen a como ellos lo</p>	<p>El Código de Trabajo enlista las obligaciones y prohibiciones para las partes de la relación laboral, la proporcionalidad de la infracción se encuentra en el artículo 76 num. 6 de la Constitución, y también existe acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo que también desarrollan las sanciones disciplinarias. Que quiero decir con esto, las normas, el derecho esta creado, y es de</p>
--	--	---	--

<p><b>sanción que se interpone en materia laboral en el Ecuador?</b></p>	<p>no se puede acaparar la gran demanda que existe y el desconocimiento y mala práctica de las empresas particulares y publicas también. Los empleadores aplican e interpretan las normas del Código de Trabajo (art 42 y ss.) a beneficio de su negocio, y aunque desde legalidad sabemos que está mal, los vacíos legales, permiten estos Escenarios.</p>	<p>interpretan, no hay reglamento ni instructivo para que los ciudadanos sin conocimiento en leyes aplican una norma, por lo tanto, su aplicación nunca será perfecta o correctamente aplicación más aun la proporcionalidad que siempre estará sujeta a las circunstancias y sin una regla específica, sería imposible que lo hagan.</p>	<p>directo cumplimiento, ahora que como se aplica o se valore esa aplicación, es competencia de la Corte Constitucional por ejemplo, nosotros como un eslabón más del derecho, aplicamos lo hecho (derecho) pero sin el cómo (regla jurisprudencial), es muy general hablar de una correcta o no aplicación, mas, en algo tan complejo de abarcar como es la proporcionalidad de la sanción y los hechos.</p>
--	---	---	---

<p><b>3. ¿Considera usted que existe claridad en el cómo y cuándo aplicar el principio de proporcionalidad en la imposición de sanciones disciplinarias en materia laboral en el Ecuador?</b></p>	<p>No, la proporcionalidad solo se aborda de forma general en la constitución, el Código de Trabajo no lo menciona como principio, ni específica, tampoco hay jurisprudencia al respecto, la proporcionalidad se aplica según el criterio de quien la interpreta e interpreta los hechos.</p>	<p>No hay claridad porque, aunque debería ser un principio del derecho laboral, la proporcionalidad solo se ha desarrollado en materia penal por parte de la Corte Constitucional, No existe para metros de aplicación del principio, ni un reconocimiento como tal.</p>	<p>Tendríamos que hablar de una regla jurisprudencial que abarque el principio de proporcionalidad en materia laboral, como lo hay en lo penal; como tampoco se reconoce a la proporcionalidad como principio del derecho laboral, por lo que no hay forma de aplicar “con claridad” sino a criterio e interpretación propia apegada a las leyes vigentes.</p>
---	---	--	--

<p><b>4. ¿En sus años de experiencia en el libre ejercicio, ha evidenciado casos laborales, en los que la sanción interpuesta haya sido desproporcional a los hechos suscitados?</b></p>	<p>Claro si a cada momento me he encontrado con esos casos, he tenido que estar de los dos lados, impulsando sanciones con los empleadores y en otros tratando de pelar una pelea que ya está perdida, en contra de sanciones desproporcionales.</p>	<p>Si hay varios casos así, incluso había una persona que alegó que lo que pasó fue que llegó tarde veinte minutos una sola ocasión y en el escritorio el empleador le había dejado la carta de renuncia para que firme (ni siquiera despido sino renuncia voluntaria), claramente en este caso, no existe proporcionalidad, ni lógica, en cómo se aplica la sanción.</p> <p>Pero por la desigualdad de derechos y la necesidad del trabajo, es muy difícil muchas veces conseguir la legalidad de esos procesos.</p>	<p>Hay diversos casos de esos, por eso insisto en que se deben hacer fiscalizaciones seguidas a las empresas, pero que sean sorpresivas, quizás así se reduzca el abuso que existe y la mala utilización de la ley en favor de los empleadores.</p>
<p><b>5. ¿Cuáles son los pasos que sigue el juez de lo laboral para determinar según el artículo 172 (¿causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato? -El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo visto</b></p>	<p>Primero debe verificar si realmente la conducta que se le imputa a la persona que trabaja se ajusta a la infracción por la cual se le sanciona, y si se han seguido los procesos definidos para imponer dicha sanción y sin tiene la gravedad proporcional a la infracción que se cometió. Luego debe revocarla, si considera que no ha sido calificada de forma correcta</p>	<p>El juez para cumplimiento del marco legal con respecto a los derechos laborales de tal forma que se muestren proporcionales debe averiguar muy bien si realmente el castigo o imposición es directamente aplicable en relación con la falta cometida por el empleado, además debe asegurarse si esto no tiene</p>	<p>Al ser el juez de lo laboral quien decide si procede o no un despido directo o visto bueno, debe percatarse de que haya pruebas suficientes para declarar que se cometió por parte del trabajador una falta gravísima y que es proporcional a la sanción impuesta y definitiva como lo es un despido directo o visto bueno.</p>

---

<b>bueno...) si se está o no aplicando el principio de proporcionalidad en un despido directo?</b>	la infracción. Se la revoca totalmente si se considera que la conducta objeto de sanción no se ha acreditado, se la declara nula si el proceso sancionador no ha cumplido con requisitos formales establecidos o cuando el motivo de la imposición sea fundado en discriminación o violación de derechos fundamentales.	que ver con algún otro motivo implícito como discriminación laboral.
--	---	--

---

## **7.1. Discusión de Resultados**

Como la doctrina lo ha desarrollado, se establece que *“el principio de proporcionalidad es una estructura argumentativa que ayuda a interpretar derechos constitucionales y aporta soluciones jurídicas cuando hay diversos derechos base según tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto”* (Calderón, 2019, pág. 22). Por lo tanto, el hecho de justificar la regla general aplicable a los trabajadores en relación de dependencia incluye la igualdad de derechos, pero también la relevancia de cumplimiento de los derechos que no son divisibles a la proporcionalidad derivada de la situación desigual, lo que supone una aplicación a estos trabajadores de los derechos laborales indivisibles, que han de ser reconocidos solo de forma proporcional cuando el aporte sea susceptible a algún tipo de medición.

De los criterios y experiencia recogidos de los expertos entrevistados en el acápite anterior, se extrae, entre otras cosas, que el reconocimiento de la proporcionalidad en materia laboral, existe en nuestro ordenamiento jurídico, que cuenta con un peso constitucional, pues el artículo 76 numeral 6 de la Constitución de la Republica del Ecuador, es claro en reconocerlo como una garantía básica; pero a su vez, también se concatenan criterios, al concluir que este reconocimiento no recae directamente en materia laboral, ni se desarrolla o aborda en el Código de Trabajo, y menos aún se reconoce a la proporcionalidad como un principio de aplicación directa en el derecho laboral. Si bien la aplicación de esta se la sobre entiende al momento de elaborar y aplicar

sanciones disciplinarias por hechos surgidos de la relación laboral (empleador-trabajador), no existe norma expresa en materia laboral que disponga esta aplicación. También se unifican criterios al considerar que no existe jurisprudencia o regla jurisprudencial que brinde directrices para la correcta interpretación y aplicación de este principio en materia laboral.

La doctrina menciona que *“El principio de proporcionalidad es una estructura argumentativa que nos permite interpretar principios constitucionales y aportar soluciones jurídicas cuando diversos derechos fundamentales están en colisión. Asimismo, permite maximizar los derechos fundamentales de acuerdo con sus posibilidades fácticas y jurídicas.”* (Zúñiga Añazco, 2010) En Ecuador, en materia laboral, sería errado mencionar a la proporcionalidad como una estructura argumentativa, ya que no se ha desarrollado directrices que permitan dar soluciones jurídicas para la proporción de derechos cuando esto deban enfrentarse por actos cometidos en los que converjan diversos derechos obligaciones.

El Código de Trabajo en el Ecuador, en su artículo 172 menciona las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, tenido en cuanto que aunque concurren algunas de estas causales, se deberá un proceso, respetando las reglas del debido proceso, y sus garantías básicas, entre ellas la proporcionalidad, solo así, se podrá concluir la infracción e imponer la sanción, en este caso ( terminación de contrato); es decir, de forma implícita se plantea la proporcionalidad entre los hechos y la sanción que se deba imponer; ahora bien, si bien el Código de Trabajo establece el hecho y la consecuencia, no existe desarrollo del cómo y cuando, se aplicarán, es aquí donde con este análisis bibliográfico se enfatiza, a fin de conseguir el camino idóneo para la interpretación y aplicación de la proporcionalidad en materia laboral, o en su defecto, el reconocimiento de la proporcionalidad, como un principio de aplicación del derecho laboral ecuatoriano.

Sin embargo, tal como lo mencionan todos los profesionales del derecho especialistas en derecho laboral entrevistados, no siempre se cumplen los convenios internacionales manejados por organismos como la OIT (Organización Internacional de Trabajo) y desde la propia Declaración de Derechos Humanos (1948) cuando de relación laboral se trata, pues en el Ecuador son diversos los casos que llegan al Ministerio de Trabajo por denuncian en las cuales manifiestan su afectación al sentir vulnerados sus derechos e intereses laborales, al evidencia que no existe una proporcionalidad en las

sanciones que interponen los empleadores a los trabajadores, estos datos reflejado en el Informe de Gestión del año 2022 del Ministerio de Trabajo (Mayalita A., 2022), del cual se extrae que dentro del periodo de enero al 31 de diciembre 2022, ha gestionado 262 denuncias, tomando en cuenta que el Ministerio atiende a los trabajadores; en cuanto a inspectorías por denuncia de irregularidades, los indicadores demuestran que se ha realizado 257 inspecciones y por en cuanto a vistos buenos en Imbabura específicamente se ha realizado 97 Vistos Buenos.

De la pregunta número 4 del banco de preguntas utilizado en la entrevista “¿En sus años de experiencia en el libre ejercicio, ha evidenciado casos laborales, en los que la sanción interpuesta haya sido desproporcional a los hechos suscitados?” La respuesta es generalizada al indicar que es normal evidenciar esta vulneración a la proporcionalidad, si bien el criterio experto de los profesionales, no se refleja de forma cuantitativa, al valorar su criterio desde su experiencia, se toma esto, como una referencia de una media aplicada al territorio motivo de estudio, concatenando a los datos arrojados por el Informe anteriormente detallado, la carente aplicación de la proporcionalidad, por una notable falta de aplicación e interpretación de la misma, solo se enfatiza conforme este análisis.

Hechos que se contraponen totalmente a la norma constitucional al determinar la necesidad de un trabajo digno establecido en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, la cual que: *“El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”* (Constitución del Ecuador, 2008) en esta misma línea contraviene a su vez el Código de Trabajo, en donde se prohíben este tipo de acciones injustificadas en contra de los empleadores o anteponiendo causas no justas o no comprobadas para lograr el despido.

Por lo tanto, al abordar la proporcionalidad como principio necesario para la aplicación de infracciones, se menciona que *“la gravedad de la sanción impuesta se ajusta a la gravedad de la infracción cometida y al resto de situaciones que concurren en un caso específico”* (Miralles, 2021). Para el cumplimiento pleno de dicho precepto se ha determinado por parte de los juristas de lo laboral entrevistados para el presente proyecto en respuesta la pregunta número 5, que el juez deba determinar la justificación de un visto bueno o despido directo, debe seguir primero una revisión exhaustiva de los hechos alegados se hayan cometido, en relación a la normativa con la cual se pretende adecuar y si estas a su vez, son directamente proporcionales y en base a esa equivalencia,

se justifica el menoscabo de los derechos laborales, para la imposición de una sanción. La discusión, una vez más, se centra en la carencia de desarrollo tanto bibliográfico como jurisprudencial, así como los vacíos legales relacionados a la proporcionalidad en materia laboral, que dan paso a la libre interpretación y aplicación de la proporcionalidad en relación a los derechos laborales y las sanciones que pudieren surgir de estos, dejando a manos de cada uno de los empleadores, la mejor aplicación de este principio, aun cuando sea observado como una garantía básica del debido administrativo dentro de una sanción disciplinaria laboral.

## 8. CONCLUSIONES

La proporcionalidad en el ámbito del derecho en rasgos generales se argumenta en función a aquella estructura de tipo argumentativa que ayuda a interpretar principios y normas, para la obtención de soluciones de tipo jurídico cuando se trata de diferentes derechos que están en colisión, (Caminos, 2014), además de permitir su interpretación, permite maximizar aquellos derechos que, por su naturaleza, son indispensables para una correcta ponderación de estos. Partiendo de esta premisa y bajo el conocimiento reconocido de que los derechos reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos garantizando el pleno desarrollo de una vida digna, se destaca una vez más, la necesidad de que exista una correcta aplicación del principio de proporcionalidad al momento de ponderar derechos ya que se convierte en una garantía esencial para el desarrollo pleno y vida digna de los seres humanos en una sociedad.

Los diferentes autores definen: *“El principio de proporcionalidad cumple la función de estructurar el procedimiento interpretativo para la determinación del contenido de los derechos (...)”* (Bernal, 2017) Lo que concatenando al tema de estudio presente y basado en los resultados arrojados de las entrevistas a los profesionales del derecho, el principio de proporcionalidad como principio, constituye una regla per se para la correcta aplicación y proporción de los actos y los derechos; por otra parte, la proporcionalidad como una herramienta, (como en el caso ecuatoriano), como una garantía básica del debido proceso (Art. 76 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador), si bien de manera intrínseca, manifiesta ser de directa ejecución y aplicación, no es, ni constituye, regla alguna al momento de interpretación y aplicación.

En base a las respuestas a la pregunta número 3 de la entrevista a los profesionales, se unifican criterios al destacar que no existe claridad en el cómo y cuándo aplicar el principio de proporcionalidad en la imposición de sanciones disciplinarias en materia laboral en el Ecuador, ya que, primero, el Código de Trabajo no recoge a la proporcionalidad como principio, ni tampoco como principio de los procesos investigativos o sancionatorios, segundo, los profesionales han mencionado que tampoco hay jurisprudencia al respecto, ya que solo se ha desarrollado en materia penal en cuanto a la proporcionalidad de la infracción, y por último se ha indicado que no existe regla jurisprudencial que abarque el principio de proporcionalidad en materia laboral.

Es decir, como resultado de esta investigación, de la información bibliográfica recogida sumado a la información proporcionada por las entrevistas, queda en evidencia que el principio de proporcionalidad aplicado en materia laboral en el contexto ecuatoriano, es aun totalmente ausente, tanto en la práctica, como en la teoría por cuanto los legisladores aún no han desarrollado el mismo de forma profunda, brindado a los intérpretes directrices para su aplicación, y tampoco la Corte Constitucional del Ecuador ha brindado jurisprudencia o reglas jurisprudenciales sobre la misma, dejando un vacío normativo en manos de la interpretación y sana crítica de quien aplica dicho principio en cuanto a las sanciones previstas en el Código de Trabajo a los trabajadores.

No basta que los organismos internacionales de derechos y derecho laboral específicamente, como la Organización Internacional del Trabajo, desarrollen convenios (C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)), declaraciones y acuerdos que son de directa aplicación para el Ecuador; ni que la Constitución del Ecuador, reconozca la proporcionalidad como una garantía básica del debido proceso, ni siquiera es suficiente con que el órgano de control (Ministerio de Trabajo), genere acuerdos desglosando tablas y directrices para la imposición de sanciones (Acuerdo Ministerial nro. MDT-2017-0110), si al momento de aplicar de forma directa lo abarcado en cada una de estas herramientas legales, no existe la guía estructural para la aplicación de un principio que su principal fin es la ponderación de derechos del mismo rango jerárquico.

Según el diccionario jurídico elemental de Cabanellas, se define a la normativa como: “*Norma o conjunto de normas por las que se regula o se rige determinada materia o actividad.*” (Cabanellas, 2007), es decir, la normativa ecuatoriana, recoge en sus

diferentes cuerpos normativos e instrumentos jurídicos, el conjunto de directrices que definen a la proporcionalidad, pero este reconocimiento legislativo sin el sustento y desarrollo de una regla o directriz que delimite el alcance, el cómo, cuándo y cuanto aplicarla, no puede surtir efectos legales, óptimos que aseguren su correcta aplicación. Ya que su mero reconocimiento y definición, no brinda al interprete la guía necesaria para su correcta aplicación, ya que dejar únicamente a la sana crítica violenta la seguridad jurídica, las garantías básicas del proceso, pero, sobre todo, a una estabilidad y seguridad en cuanto a los derechos y deberes que se relacionan proporcionalmente.

A todo esto, el garantismo constitucional del Ecuador instaurado con la actual constitución del 2008 tiene como objetivo principal asegurar y proteger los derechos fundamentales de todos los ciudadanos a través de la aplicación correcta y efectiva de la norma constitucional, por cuanto, según lo establece la doctrina nos rige un Estado de Derechos, en donde el poder y la autoridad están sujetos estrictamente a los derechos fundamentales y la Constitución de la República del Ecuador. (Sánchez Castro & Garzón Paredes, 2023), por lo tanto, toda normativa infra constitucional, o reglamentaria deberá respetar estricta sujeción a la norma constitucional, pero a su vez, desarrollar mecanismos que permitan esta correcta aplicación y brinde uniformidad al momento de ser interpretadas y aplicadas por los órganos administrativos, judiciales o en su defecto, como el caso específico, por particulares con interés en el mismo.

Una vez recopilada la información desarrollada y dejando en evidencia los vacíos normativos al momento de aplicar el principio de proporcionalidad en materia laboral en el territorio ecuatoriano, es necesario como estudiosos del derecho, y profesionales prácticos del mismo, que se impulse y fomente el desarrollo, tanto bibliográfico y normativo como jurisprudencial de reglas y directrices, que brinden al interprete la especificación y claridad para la correcta e uniforme aplicación del principio de proporcionalidad en materia laboral, en cuanto a la aplicación en sanciones disciplinarias; así como destacar la importancia de reconocer a la proporcionalidad como un principio procesal necesario en el reconocimiento del derecho laboral ecuatoriano, al existir reglas jurisprudenciales que direccionen al derecho, a ser cada vez más eficaz, legal y legítimo, y de fácil acceso, entendimiento y aplicación por parte de todos los ciudadanos civiles, concedores del derecho, así como de las autoridades administrativas y judiciales, en busca siempre de igualdad social en beneficio de un todo, el estado ecuatoriano.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Centro de Estudios.

Alexy, R. (2017). *La teoría del discurso como teoría de la argumentación jurídica*.

Alvarado Verdezoto, J. F., & Gavilánez Puente, I. J. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 42-56.

Barrios, B. (2013). *Manual práctico de litigación oral y argumentación*. <https://www.dijuris.com/archivos/manual-practico-barrios-9786079389413.pdf>.

Bernal, C. (2017). *La función del principio de proporcionalidad*. Madrid: Corte IDH.

Braibant, G. (2012). El principio de proporcionalidad. *Mélanges Marcel Waline: LGDJ, París, 1974*, 31-43.

Cabanellas, G. (2007). *Compendio de Derecho Laboral*. Argentina: Buenos Aires.

Calderón, J. (2019). *La puerta de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano: relevancia de la sentencia Lagos del Campo*. Mn.

- Callau, P. (2018). *Alcance del principio de proporcionalidad en el marco de las relaciones laborales y su incidencia en el trabajo a tiempo parcial*.  
<https://www.upf.edu/documents/3885005/213050389/6.Callau.pdf/c7c326800f23-d15a-ca89-95c3deebefcb>: UPF.
- Caminos, P. (2014). *El principio de proporcionalidad: ¿Una nueva garantía de los derechos constitucionales?* Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones.
- Campos, S. P. (2014). *Los sistemas de valoración de la prueba*. RUDP.
- Carlos Bernal. (2015). *La función del principio de proporcionalidad*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/carlosbernal.pdf>.
- Carrizosa Prieto, E. (2004). El principio de proporcionalidad como mecanismo de control de las injerencias en el derecho a la huelga. *Becaria FPDI*, 83-123.
- Chaparro, M. (2004). *Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: Una aproximación al estrés laboral y al burn out en clave psicosocial*. TL75.
- Código de Trabajo. (2012). *Código de Trabajo*. RO 167.
- Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. CRE.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial. (1994). *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*. Ginebra: 8 a reunión de la Conferencia General de la Organización del Trabajo.
- Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas. (1970). *Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas*. Ginebra: Conferencia General de la OIT.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia en Juicio 037-16-SIN-CC*. Registro Oficial 850.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2013). *Sentencia en Juicio N°. 005-13-SIN-CC-IN*. Registro Oficial 946.
- Courtis, C. (2020). *La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*. p. 18.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra.

- Ecuador, A. d. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449.
- Ecuador, C. C. (2008-2010). *Guías de Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana*. Quito-Ecuador: Jurisprudencia Ecuatoriana.
- Fiscalía General del Estado. (2020). *Análisis de la violencia de género*.  
<https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2020/11/ana%CC%81lisis-de-laviolencia-de-genero-en-ecuador-2020.-20-11-2020ai.pdf>.
- Garces, M. (2001). *La Estabilidad en el Trabajo, Según el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Ecuador.
- García, M. (2015). *Filosofía del Derecho*. p.86: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- García, R. (2016). *El derecho laboral en su extensión teórica*. Madrid: IGNEO.
- González, D. (2007). *Normas básicas y principios fundamentales de protección a las personas en el Derecho Internacional Humanitario*. OEA, p.108.
- Hartwing, M. (2010). *La “proporcionalidad” en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal de Alemania*. México DF: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- IIDH. (2015). *La justiciabilidad directa de los derechos económicos sociales y culturales*. op. cit. p.197.
- Jaramillo, F. (2018). *Los Riesgos Psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una Figura aplicable en el Derecho Ecuatoriano?*  
<https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/1219/1233>: USFQ.
- Lojano, J. H. (2010). *dspace.uazuay.edu.ec*. Obtenido de [dspace.uazuay.edu.ec](https://dspace.uazuay.edu.ec):  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6628/1/07619.pdf>
- Márquez, R. (2020). *La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres y la infancia en México: caso Walmex*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25124.pdf>.
- Mayalita A., F. S. (2022). *Informe de Gestión*. Ibarra: Ministerio de Trabajo.
- Miralles, P. (2021). *Principio de proporcionalidad en las sanciones laborales*.

<https://www.devesaycalvo.es/principio-de-proporcionalidad-en-las-sancioneslaborales/1/>: Devesa y calvo.

Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf): Boletín Informativo Laboral N°92.

Moscoso, G. (2019). *La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/9764/5361>: DOI: 10.5294/dika.2019.28.2.7 Para c.

OEA. (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2008). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx>.

Parra, N. (2020). *La justiciabilidad de los Derechos Económicos Sociales y Culturales en el sistema interamericano de derechos humanos*. PM.

Pavel, S. (2014). *Incidencia de la aplicación de las técnicas de litigación oral, en la etapa de juicio, en las sentencias dictadas por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2013*. UASB: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4451/1/T1587-MDPE-PalaciosIncidencia.pdf>.

Peña, C. (2020). *Informática Jurídica y Derecho Informático*. <https://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/pdfwebc&T8/8CyT05.pdf>.

Plan Nacional para El Buen Vivir. (2017-2021). *Registro Oficial 71*. RO 71.

Rainer, A., Martínez Estay, J., & Zúñiga Urbina, F. (2012). *“El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Santiago: Estudios constitucionales.

- Rainer, A., Martínez, J., & Zúñiga, F. (2012). *El principio de proporcionalidad en jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Santiago: Estudios constitucionales, Vol. 10, núm. 1.
- Reglamento de Seguros General de Riesgos de Trabajo. (2011). *Reglamento de Seguros General de Riesgos de Trabajo*. Ministerio de Relaciones Laborales.
- Resoluciones de la Asamblea General de la ONU 543. (2008). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. PIDESC.
- Rodríguez, P. (2014). *¿Qué es un contrato individual de trabajo?* <https://quiurevista.com/que-es-un-contrato-individual-de-trabajo/:quiui>.
- Toma García, V. (2016). Valores, principios, fines e Interpretación Constitucional. *dialnet.unirioja*, 20.
- Trabajo, O. I. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. 86° reunión: Organización Internacional del Trabajo.
- Universidad Indoamérica. (2020). *Litigación oral*. <https://uti.edu.ec/~utiweb/lasdestrezas-de-la-litigacion-oral-se-mostraran-en-un-competitivo-concurso-internacional/#:~:text=La%20litigaci%C3%B3n%20oral%20es%20un,finalidad%20de%20convencer%20al%20Juez>.
- Vega Ruiz, M. L., & Daniel, M. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *DECLARATION/WP/9/2002*, 50.
- Zúñiga Añazco, Y. (2010). El principio de proporcionalidad como herramienta de racionalidad. *Redalyc*, 249-272.
- Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Centro de Estudios.
- Alexy, R. (2017). *La teoría del discurso como teoría de la argumentación jurídica*.
- Barrios, B. (2013). *Manual práctico de litigación oral y argumentación*. <https://www.dijuris.com/archivos/manual-practico-barrrios-9786079389413.pdf>.
- Cabanellas, G. (2007). *Compendio de Derecho Laboral*. Argentina: Buenos Aires.

- Calderón, J. (2019). *La puerta de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano: relevancia de la sentencia Lagos del Campo*. Mn.
- Callau, P. (2018). *Alcance del principio de proporcionalidad en el marco de las relaciones laborales y su incidencia en el trabajo a tiempo parcial*.  
<https://www.upf.edu/documents/3885005/213050389/6.Callau.pdf/c7c326800f23-d15a-ca89-95c3deebefcb>: UPF.
- Caminos, P. (2014). *El principio de proporcionalidad: ¿Una nueva garantía de los derechos constitucionales?* Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones.
- Campos, S. P. (2014). *Los sistemas de valoración de la prueba*. RUDP.
- Carlos Bernal. (2015). *La función del principio de proporcionalidad*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/carlosbernal.pdf>.
- Chaparro, M. (2004). *Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: Una aproximación al estrés laboral y al burn out en clave psicosocial*. TL75.
- Código de Trabajo. (2012). *Código de Trabajo*. RO 167.
- Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. CRE.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial. (1994). *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*. Ginebra: 8 a reunión de la Conferencia General de la Organización del Trabajo.
- Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas. (1970). *Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas*. Ginebra: Conferencia General de la OIT.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia en Juicio 037-16-SIN-CC*. Registro Oficial 850.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2013). *Sentencia en Juicio N°. 005-13-SIN-CC-IN*. Registro Oficial 946.

- Courtis, C. (2020). *La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*. p. 18.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra.
- Garces, M. (2001). *La Estabilidad en el Trabajo, Según el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Ecuador.
- García, M. (2015). *Filosofía del Derecho*. p.86: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- González, D. (2007). *Normas básicas y principios fundamentales de protección a las personas en el Derecho Internacional Humanitario*. OEA, p.108.
- Hartwing, M. (2010). *La “proporcionalidad” en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal de Alemania*. México DF: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- IIDH. (2015). *La justiciabilidad directa de los derechos económicos sociales y culturales*. op. cit. p.197.
- Márquez, R. (2020). *La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres y la infancia en México: caso Walmex*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25124.pdf>.
- Miralles, P. (2021). *Principio de proporcionalidad en las sanciones laborales*. <https://www.devesaycalvo.es/principio-de-proporcionalidad-en-las-sancioneslaborales/1/>: Devesaycalvo.
- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf): Boletín Informativo Laboral N°92.
- Moscoso, G. (2019). *La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/9764/5361>: DOI: 10.5294/dika.2019.28.2.7 Para c.

- OEA. (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*.  
[https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2008). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.  
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx>.
- Parra, N. (2020). *La justiciabilidad de los Derechos Económicos Sociales y Culturales en el sistema interamericano de derechos humanos*. PM.
- Peña, C. (2020). *Informática Jurídica y Derecho Informático*.  
<https://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/pdfwebc&T8/8CyT05.pdf>.
- Plan Nacional para El Buen Vivir. (2017-2021). *Registro Oficial 71*. RO 71.
- Rainer, A., Martínez, J., & Zúñiga, F. (2012). *El principio de proporcionalidad en jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Santiago: Estudios constitucionales, Vol. 10, núm. 1.
- Reglamento de Seguros General de Riesgos de Trabajo. (2011). *Reglamento de Seguros General de Riesgos de Trabajo*. Ministerio de Relaciones Laborales.
- Resoluciones de la Asamblea General de la ONU 543. (2008). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. PIDESC.
- Rodríguez, P. (2014). *¿Qué es un contrato individual de trabajo?* <https://quiurevista.com/que-es-un-contrato-individual-de-trabajo/:qui>.
- Universidad Indoamérica. (2020). *Litigación oral*. <https://uti.edu.ec/~utiweb/lasdestrezas-de-la-litigacion-oral-se-mostraran-en-un-competitivo-concurso-internacional/#:~:text=La%20litigaci%C3%B3n%20oral%20es%20un,finalidad%20de%20convencer%20al%20Juez>.