

# Los principios Laborales como mandatos de optimización

## *Labor principles as optimization mandates*

**Gwyneth Oded Jarrin Villacis**  
Universidad Indoamérica, Quito, Ecuador.

**Alberto Mauricio Pangol Lascano**  
Universidad Indoamérica, Quito, Ecuador.



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Como ser citado (modelo ABNT)

VILLACIS, Gwyneth Oded Jarrin; LASCANO, Alberto Mauricio Pangol. Los principios Laborales como mandatos de optimización. *Direito, Processo e Cidadania*. Recife, v. 3, n. 2, p. 91-104, mai/ago, 2024.

### Editor responsável

Prof. José Mário Wanderley Gomes Neto

### Resumen

A mediados del siglo XX, se da inicio a los procesos de reflexión relacionados con los principios del Derecho Laboral, esto trajo como consecuencia un abanico de análisis, no solo para los principios de carácter jurídico, sino también para los económicos y meta - jurídicos. Sin embargo, dentro de la disciplina laboral, el principio Protector cobra relevancia, pues se plantea como mandato de optimización, es decir, se enfoca, a que las cosas se realicen en la mayor medida posible. Dentro del Derecho del Trabajo, el principio Protector, tiene gran relevancia en la disciplina del trabajo, pues se lo reconoce como mandato de optimización; a partir de este surgen una serie de reglas que carecen del principio jurídico, por tener un carácter indeterminado y son de textura cerrada. Por esta razón no es un limitante que, en el derecho del trabajo, considerado como disciplina jurídica, se puedan aplicar de igual manera los principios generales del derecho, porque interactúan como reglas particulares de esta disciplina. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la aplicabilidad de los principios laborales como mandatos de optimización, a través de sus alcances axiológicos y de los diferentes ordenamientos jurídicos.

**Palabras Claves:** Derecho Laboral, mandato, optimización, principios, reglas

### Abstract

In the mid-twentieth century, the reflection processes related to the principles of labor law began, which resulted in a range of analysis not only for the legal principles, but also for the economic and meta-legal ones. However, within the labor discipline, the protective principle becomes relevant, since it is proposed as a mandate of optimization, i.e., it focuses on making things happen as much as possible. Within labor law, the protective principle has great relevance in the labor discipline, since it is recognized as a mandate of optimization; from this, a series of rules arise that lack the legal principle, since they have an indeterminate character and are of a closed texture. For this reason, it is not a limitation that, in labor law, considered as a legal discipline, the general principles of law can be applied in the same way, because they interact as particular rules of this discipline. The purpose of this paper is to analyze the applicability of labor principles as optimization mandates, through their axiological scope and the different legal systems.

**Keywords:** Labor law, mandate, optimization, principles, rules

## Introducción

Los principios del Derecho del Trabajo, como tal representa una rama del derecho, en donde se fundamenta el origen, razón, y fuente de las restantes normas e instituciones jurídicas. Los principios, son el punto de partida de los estudios del Derecho del Trabajo, en estos se encuentra la fuente de legitimación de la raíz y validez del ser de las leyes y de sus normas positivas. Por esta razón, es fundamental el accionar legal - científico – teórico que realizan los juristas, porque en sus exposiciones didácticas parten de enunciados iusfundamentales, y de ahí, descienden desde lo universal hasta la concreción histórica propia del derecho positivo, en donde, se tiene una explicación clara de la disciplina jurídico – laboral (Lalane, 2017).

El sistema jurídico se cimienta en los principios también conocidos como axiomas, estos son mandatos de optimización que son utilizados en las diferentes normas jurídicas, estos han sido motivo de diferentes estudios. Dentro del Derecho Laboral que tiene una figura de características garantistas, en donde focaliza las necesidades y expectativas de los trabajadores, presta especial atención a elementos como: movilidad, intermediación, migración, temporalidad laboral, entre otros; y, todo lo que se encuentre dependiente de las dinámicas del mercado laboral. Sin embargo, hasta la fecha se han replanteado varias interpretaciones de principios existentes y se han definido nuevos, que contribuyen a dar respuesta a los requerimientos de los trabajadores. Así como, principios de estabilidad en el trabajo, libertad laboral equilibrio social, igualdad, irrenunciabilidad, y todos aquellos principios que respondan a las dimensiones sociales, económicas y judiciales de la actualidad. Ante lo expuesto, es relevante realizar un análisis relacionado con los principios de equilibrio económico y social, así como, el principio de igualdad de oportunidades, el principio tuitivo, y, la primacía de la realidad, principios que se destacan y que son un reto que se debe sumir dentro del Derecho Laboral (Diazgranados, 2017).

Todo ordenamiento jurídico, se compone de reglas y principios, por esta razón, es indispensable tener claras las figuras entre unas y otras dentro del sistema normativo; se dice que las primeras tienen un alcance general, mientras que, los segundos tienen un ámbito más cerrado; en toda disciplina jurídica es aplicable esta distinción jurídica. Dentro del Derecho del Trabajo, una regla es válida y aplicable en todo caso particular, por esta

razón, todo juez laboral, esta en la obligación de acatarla y aplicarla, sin necesidad de establecer ponderación alguna. No obstante, al momento en que, los principios se encuentran bajo enunciados generales, permite que los jueces tengan un alcance más significativo (Irureta, 2020).

La aplicación de los principios, que son entendidos como normas y su estructura contiene los mandatos de optimización se conoce como método de ponderación; es decir, cuando el juez se encuentra frente a un caso en donde, las posibilidades jurídicas son limitadas para aplicar ciertas normas que se encuentran establecidas dentro de las posibilidades jurídicas y reales, debe aplicar juicios de ponderación, es decir, puede reducir la subjetividad del interprete o identificar donde ésta se encuentra, para fundamentar sus decisiones (Tamayo, 2018). No obstante, a pesar de que estos procesos se rigen bajo una estructura y reglas lógicas, es evidente que, en este tipo de fallos, en el recorrido argumentativo, se encuentra implícita la subjetividad de los jueces, lo que disminuye la racionalidad del mismo y este se ve influenciado por el grado de afectación de los principios con su peso y proporcionalidad. En conclusión, cuando aparecen conflictos de principios, se debe a conflictos de reglas que se impregnan de principios, lo que les da una característica de excluyentes, por lo que, el juez al momento de tomar decisiones puede sacrificar una en beneficio de otra, incluso cuando los principios se contradigan en casos concretos (Tamayo, 2018).

### **Ponderación de los principios fundamentales como instrumento de protección en el Derecho Laboral**

Los tratadistas en su mayoría, reconocen al derecho laboral con un carácter protector, que se encuentra formado por una serie de instituciones jurídicas que le dan autonomía y autosuficiencia. De ahí que, el Código de Trabajo es un instrumento que recopila, adopta, positiviza y plasma diferentes definiciones elementales del derecho del trabajo. Tal es así que, en el Código del Trabajo ecuatoriano en su artículo 4 se hace mención a la Irrenunciabilidad de derechos, considerado como un derecho propio de todos los trabajadores; este se encuentra en concordancia con el artículo 7 ibidem, al tipificar la aplicación favorable del trabajador que no es otra cosa que, en caso de que existe alguna duda sobre el alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, los

funcionarios judiciales y administrativos considerarán la más favorable a los trabajadores (Congreso Nacional, 2005).

De igual manera, la Constitución de la República del Ecuador, ampara y protege al trabajador en sus diferentes articulados, tanto es así que en el artículo 33, reconoce que el trabajo es un derecho y deber social y económico, que representa la fuente principal para la realización personal y el crecimiento de la economía. Ante lo expuesto, el Estado debe garantizar a los trabajadores respeto a su dignidad, vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, así como un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado, sin que, se menoscabe la dignidad y libertad de las personas (Asamblea Nacional, 2008). En base a lo expuesto, es evidente que el Estado ecuatoriano tiene la obligación de establecer un conjunto de disposiciones de carácter imperativo, obligatorias e irrenunciables, que garanticen una vida digna, enmarcados dentro de los parámetros del buen vivir para toda persona trabajadora.

Coincidentemente, la Declaración de los Derechos Humanos establecido en el Ecuador, en el artículo 23.1, determina que toda persona tiene derecho al trabajo, siendo este de libre elección, que se desarrolle bajo condiciones equitativas y satisfactorias, además, con protección al desempleo (Naciones Unidas, 1948); en base a lo expuesto la Norma Normarum, determina que el trabajo es un derecho humano fundamental, un derecho social y económico, ajeno a los objetos mercantiles, especulativos y de subjetividad (Landa, 2013). Por esta razón, el Derecho del Trabajo se encarga de la regulación, el control y la legislación de todos los temas que abarcan al mundo laboral, así como la estipulación clara de los derechos y obligaciones de todos los involucrados que componen este contexto (Benavides et al, 2019).

No obstante, dentro del derecho laboral hasta el momento no existen herramientas específicas que contribuyan a la solución de conflictos cuando en éste se pugnan dos o más derechos fundamentales (DDFF), obligando a los jueces ampararse en el derecho constitucional, cuando tienen estos casos. La teoría más común y aplicable en estas situaciones, es la que se conoce como "Teoría de la ponderación y proporcionalidad", esta refiere que, que un derecho fundamental, o parte del mismo, puede ser solapado a partir de otro. De ahí que, las normas podrían ser modificadas, si estas son de igual valor jerárquico, por lo que los problemas de colisión, serán resueltos por vía de ponderación y proporcionalidad (Riquelme, 2022).

Como menciona Alexy (2019), los derechos fundamentales (DDFF), son considerados como mandatos de optimización, y, por ende, son normas de principio, que ordena la realización de algo, en la más alta medida en correspondencia con las posibilidades materiales y jurídicas. Dentro del principio de proporcionalidad se encuentra un objeto propio del tercer subprincipio que es la ponderación, que hace mención a la optimización relativa de las posibilidades jurídicas, de donde, surge la conocida “Ley de Ponderación”, que determina que para optimizar un principio colisionante es necesario ponderar; es decir, que “como alto sea el grado de incumplimiento o perjuicios de un principio, tanto tiene que ser la importancia de realización del otro” (p. 7). La ley de ponderación se descompone en tres pasos: (i) constatar el grado de incumplimiento o perjuicio; (ii) comprobar la importancia de realización del principio contrario; y, finalmente, identificar si la importancia de la realización del principio contrario justifica su incumplimiento (p. 8).

Dentro de la doctrina laboral, el principio de proporcionalidad se lo considera como una solución para casos de conflicto, para la colisión de los derechos fundamentales, y, para los intereses de la organización y de los empresarios, visto desde otro enfoque se fundamenta en que, a través de este principio se debe velar por lo derechos de las dos partes en donde, no se presente una restricción desproporcionada o injustificada (Sagardoy, 2022). Es evidente, que dentro de este accionar el Estado es uno de los actores principales y fundamentales, sobre todo en lo que se refiere a protección social de los trabajadores, hechos que son dirimidos en los Tribunales, y donde, el principio de proporcionalidad cobra relevancia y se relaciona con otros como el de contributividad, considerado indispensable dentro del sistema de seguridad social (Callau, 2018).

El principio de proporcionalidad se encuentra referido en varios instrumentos jurídicos como el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en tratados internacionales, siendo éstos documentos vinculantes para que los Estados lo ratifiquen en su accionar, aunque, su accionar puede ser autónomo y débilmente vinculante. Uno de los convenios internacionales más relevante dentro del campo laboral, en donde, se contempla al principio de proporcionalidad es el Convenio en el que delimita el tema de las vacaciones anuales pagadas; en donde, se estipula que los empleados tienen derecho a sus vacaciones anuales, las que deben ser concedidas; y, en caso de dar por terminada la relación laboral

deben ser canceladas en el valor proporcional a su tiempo de servicio, esto se lo considera como un pago compensatorio de vacaciones equivalente (González, 2017).

Sin embargo, uno de los principios fundamentales dentro del campo de la protección laboral, es la estabilidad laboral, de ahí que, en Latinoamérica se refieren varias conceptualizaciones relacionadas a este tema, debido a que en algunas legislaciones se lo tipifica como el derecho de permanecer en su puesto de trabajo, incluso en contra de la voluntad del empleador, siempre que no exista una causa que realmente justifique su despido. De ahí que, la estabilidad es considerada como aquel proceso de negación tanto jurídico, como de hecho, que se relaciona con la prerrogativa patronal de un despido sin causa justificada (Russomano, 1981). No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, considera que, los trabajadores tienen protección ante la amenaza de despidos intempestivos y/o arbitrarios, esto quiere decir que, el trabajador tiene derecho a conservar su empleo durante toda su vida, salvo que existiere una causa justificada para su separación (OIT, 2023). Otra concepción, que respalda lo anteriormente manifestado, es aquella que refiere que la estabilidad laboral es un derecho de todo empleado, este tiene derecho a conservar su puesto en toda su vida laboral, y por lo tanto, no se le puede cesar de sus funciones sin causas taxativas justificadas (Deveali, 2016). En función de lo expuesto, un principio fundamental para los empleados es la estabilidad laboral, este es un derecho irrenunciable que tienen y que debe ser respetado por los empleadores, salvo que se encuentre y demuestre una causa previamente justificada que destine la separación de su puesto de trabajo.

En función de lo expuesto, se visualiza que el principio de proporcionalidad tiene amplia aplicabilidad en el contexto laboral, pues, este apoya la resolución de conflictos de colisión de derechos, cuando los empleadores discriminan entre un derecho fundamental sobre otro. Por esta razón, los empleadores, en su forma de ejercer su organización y dirección, tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en la medida que se vayan desarrollando. Este principio de desarrolla bajo tres subprincipios: idoneidad, la necesidad y el juicio de proporcionalidad (Riquelme, 2022):

Tabla 1.

## Subprincipio de proporcionalidad

Idoneidad	Los derechos fundamentales deben alcanzar un fin legítimo Cuando el empleador restringe algún derecho fundamental de sus trabajadores, este puede ser amparado constitucionalmente
Necesidad	Si existe dos DDFF en conflicto o pugna, se debe analizar en que otras medidas puede apoyarse o puede adoptar el empleador y que contribuyan al mismo fin
Juicio de proporcionalidad	Si se considera la restricción como idónea y necesaria, se debe analizar si esta es proporcional, para esto: (i) se debe identificar el grado de afectación o restricción; (ii) el grado de importancia del derecho que opera en sentido contrario; (iii) comparar estos para establecer la importancia y si justifica la restricción del otro

Fuente: Compilación realizada por el autor de la obra de María Ignacia Riquelme (Riquelme, 2022)

Ante todo, lo mencionado, es claro que, los empleadores deben establecer sus normas y políticas en sus Reglamentos Internos, sin vulnerar los Derechos Fundamentales de los trabajadores, y en donde, se tenga en cuenta las reglas del juicio de proporcionalidad, efectuando una adecuada ponderación de los derechos, que contribuyan a la construcción de políticas en donde, se resguarde las garantías constitucionales de los empleados.

Por lo tanto, en América Latina se ha dado grandes transformaciones dentro del proceso de democratización, lo que ha conllevado a cambios constitucionales significativos, la mayor parte de Estados han plasmado una tendencia de contar con amplios catálogos de derechos fundamentales, principios y valores, dentro de sus Constituciones. Estas acciones, han llevado a lo que se conoce como un “nuevo constitucionalismo latinoamericano”, estos se caracterizan por las particularidades de cada región. Y, en donde el principio de proporcionalidad, es el más conocido, utilizado y recurrente dentro de los derechos fundamentales, colocando una barrera a las posibles intromisiones que puedan presentarse en el ámbito de los propios derechos (Charria, 2018).

Para entender lo mencionado, es pertinente establecer la estructura de relación de precedencia entre los principios en colisión que está conformada por tres elementos: (i) ley

de ponderación; (ii) fórmula de peso; (iii) carga argumentativa, de donde se describe cada uno de los componentes en la tabla 2:

Tabla 2.

*Estructura de relación de dependencia entre los principios de colisión*

Ley de ponderación	Optimización de los principios contrapuestos A mayor insatisfacción de un derecho y/o principio, mayor es la importancia de satisfacer el otro El juez debe definir el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios
Fórmula de peso	El peso de un principio en favor de otro, es igual cociente entre los productos del peso abstracto de cada principio, y la seguridad de las apreciaciones empíricas El resultado determina la satisfacción del principio contrario o la afectación o insatisfacción del otro Para establecer una valoración cuantitativa, se aplica la conocida como escala triádica que clasifica al peso concreto en leve, medio e intenso
Carga argumentativa	En función de los resultados obtenidos en la fórmula de peso, si este determina que son idénticos los principios en colisión, el juez descarta el principio que se opone a la libertad e igualdad jurídica

Fuente: Compilación realizada por el autor de la obra "la ponderación como método para resolver conflictos de principios y derechos laborales y de seguridad social " (Charria, 2018)

Ante lo expuesto, es evidente que se marca una relación entre, la teoría de los principios y la máxima de proporcionalidad, razón por la que, realizar este análisis contribuye a dilucidar la importancia de esta, no solo desde el componente teórico, sino también práctico. Argumentativamente, se analiza, si, la máxima de proporcionalidad se podría o no utilizar en los tribunales para el control, intervención y justificación de los derechos fundamentales dentro de los poderes públicos. Esta problemática se inicia cuando se plantean dos tesis que se contraponen y que se contemplan dentro de la teoría del derecho: la primera en donde se confirma que existe una relación entre la aplicación de la máxima de proporcionalidad y la consideración de todos los principios como mandatos de



optimización; y, la segunda, que manifiesta, la negación de los derechos fundamentales a ser concebidos como mandatos de optimización. Al aceptar la segunda tesis se concluiría que la máxima de proporcionalidad no se podría aplicar para la resolución de conflictos jurídicos en donde se involucren derechos fundamentales (Lopera, 2018).

Si embargo, el criterio de la Teoría de Robert Alexy, cuando refiere sobre los derechos fundamentales, manifiesta que cuando el juez tiene una situación de colisión de principios, la decisión que el juzgador tome será considerada como desproporcionada, porque, se encuentra en el margen de acción que la Constitución prevé. Considerándose esta decisión como una doble discrecionalidad, porque cambia el valor jerárquico de los principios que colisionan, y sus valores se adquieren en función del caso concreto.

### **Aplicabilidad ecuatoriana del método de ponderación de Robert Alexy**

El método de ponderación de Robert Alexy, se apoya en la conocida fórmula de pesos, en donde, se relaciona el grado de lesión de un principio, versus satisfacción de otro. Alexy, propone una nueva teoría jurídica a la que la denomina "*neoconstitucionalismo*", esta se encuentra instanciada en las diferentes culturas jurídicas de países europeos y de algunos estados latinoamericanos, sin embargo, este proceso, al igual que otros, tiene detractores, críticas y ha sido aceptado por un grupo significativo.

En el Ecuador, la Corte Constitucional y la sentencia N ° 002 – 09 – SAN – CC, evidencia la inaplicación del método de Alexy, la misma que se justifica con el contenido del artículo 11.6 de la Constitución, en donde, se refiere que todos los derechos tienen el mismo nivel de jerarquía, además, estipula como segunda variable el peso abstracto de los principios bajo una jerarquización de derechos. No obstante, dentro de la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11.6, refiere que: "Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, independientes y de igual jerarquía". Por lo tanto, en el Ecuador la variable de peso abstracto no es aplicable y, por ende, se suprime la fórmula de peso (Romero & Ruiz, 2022).

Alexy, con su experiencia dogmática y profesional es un referente que aporta con varios postulados en el derecho filosófico, a través de sus diferentes obras, instaura una teoría jurídica – procedimental dentro de la práctica judicial racional, a la que la denominó como el método de ponderación, en el cual propone un orden metodológico con el que se

justifica la relación de prioridad condicionada con las normas que tienen el carácter de principio jurídico, donde el mandato se clasifica de manera gradual y su aplicación se enmarca para cada caso específico, o, cuando dos o más principios presentan conflictos se determina cuál debe ser aplicado para resolver determinada problemática. Dentro de los elementos contextuales de este método se tienen: las reglas y principios, proporcionalidad y ponderación, como se describe en la tabla 3:

Reglas y principios	<p>La reglas son normas que demandan algo definido, por lo que, se consideran mandatos definidos</p> <p>Los principios, son mandatos de optimización, por lo que, requieren que algo sea ejecutado en la medida posibilidades dentro de las probabilidades jurídicas y reales</p> <p>Los principios y mandatos de optimización se definen por principios de conflicto, o por las denominada ley de colisión la ley de colisión presupone que los principios de un caso específico tienen peso</p>
Proporcionalidad y ponderación	<p>La ponderación de principios, reclama la proporcionalidad de los mismos</p> <p>Interpreta la situación de colisión, para seleccionar el principio que predomina es el que responde a la máxima de proporcionalidad y deb cumplir con los principios de idoneidad, de necesidad y de proporcionalidad en el sentido estricto</p>

Fuente: Compilación realizada por el autor de la obra "El peso abstracto en el método de ponderación de Robert " (Romero & Ruiz, 2022)

Al analizar el método – sentencia número. 002 – 09 – SAN – CC, partiendo de la ponderación alexyana, que se fundamenta sobre tres pasos básicos: (i) intensidad de la intervención en los Derechos Fundamentales; (ii) grado de importancia de la satisfacción del principio contrapuesto; (iii) relación existente entre el primero y el segundo; y, la aplicación de la escala triádica, como se mencionó anteriormente. Cuando se incumple alguno de estos elementos se considera el proceso incompleto. La colisión de principios no se resuelve cuando es invalidado uno de ellos, por lo que, es necesario ponderar para la determinación de que principio tiene mayor peso. Sin embargo, Alexy, refiere que la ley de colisión

presenta una dicotomía porque un principio debe preceder a otro, reconociendo que estos son vistos como mandatos de optimización y por tanto, no existe relación de precedencia.

## Conclusiones

Los conflictos de principios y su relación con la correspondiente ponderación se origina en dos casos en concreto, el primero cuando los legisladores al momento de desarrollar un principio se ve abocado a sacrificar uno u otro en mayor o menor medida; el segundo cuando el juez en casos específicos al momento de tomar decisiones se encuentra frente a varias normas constitucionales, que no puede ser aplicadas porque estas contienen principios contradictorios, por lo que se sacrifica una en favor de la otra. De ahí que, los principios, requieren ser ejecutados en su máxima interpretación tanto desde la posibilidad fáctica y, la jurídica, bajo los subprincipios de idoneidad y necesidad expresados como mandatos de optimización, en estos la ponderación no cumple ningún rol.

A nivel de los juzgadores se ha dado cambios significativos, dentro de la perspectiva funcional, como resultado de la implantación de diferentes modelos constitucionales, esto ha conllevado a la inserción amplia de parámetros interpretativos que llevan a razonamientos complejos propias de los principios constitucionales, esto hace que se aplique con mayor frecuencia el uso jurisprudencial de conceptos constitucionales como son: la ponderación, la proporcionalidad, la razonabilidad, la maximización de los efectos normativos de los DDFE.

## REFERENCIAS

Alexy, R. (2019). Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad. **Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional**, 11(1), 3-14. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25294.pdf>

Asamblea Nacional. (2008). **Constitución de la república del Ecuador**. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Última modificación: 25-ene.-2021. Quito, Ecuador.

Benavides, C., Benavides, J., Toapanta, L., & Jácome, J. (2019). El ejercicio de ponderación del derecho fundamental al trabajo de los servidores públicos y la compra de renuncia

obligatoria. **Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación**, 6(2), 991-1002.

Callau, P. (2018). **Alcance del principio de proporcionalidad en el marco de las relaciones laborales y su incidencia en el trabajo a tiempo parcial**. España: Universidad de Zaragoza.

Charria, J. (2018). la ponderación como método para resolver conflictos de principios y derechos laborales y de seguridad social. Caso colombiano. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, 4(7), 97-111. Obtenido de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42879/44824>

Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). **Código de Trabajo**. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Quito, Ecuador.

Deveali, M. (2016). **Lineamientos del Derecho del Trabajo**. Argentina: Tipografía Editora.

Diazgranados, L. (2017). **Aplicabilidad de los principios en el nuevo Derecho Laboral**. Tesis. Colombia: Universidad Católica.

González, D. (2017). **Normas básicas y principios fundamentales de protección a las personas en el Derecho Internacional Humanitario**. Washington: Oficina de Derecho Internacional Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales.

Irureta, P. (2020). Reglas y Principios en el Derecho del Trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, 2(32), 23-50. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>

Lalane, J. (2017). Los principios del Derecho del Trabajo. **Revista de Derecho**, 10(11), 135-177.

Landa, C. (18 de junio de 2013). **La constitucionalización del derecho**. Recuperado el 1 de junio de 2024, de <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/constitucionalizacion-derecho/>

Lopera, G. (2018). Los derechos fundamentales como mandatos de optimización. Caracterización de los principios como mandato de optimización, 27(1), 211-243. Obtenido de: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10036/1/Doxa\\_27\\_o8.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10036/1/Doxa_27_o8.pdf)

Naciones Unidas. (1948). **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Registro Auténtico 1948 de 10-dic.-1948. Ecuador: Asamblea Nacional. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>

OIT. (2023). **Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales**. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.

Riquelme, M. (10 de julio de 2022). Teoría de la Ponderación/Proporcionalidad. Recuperado el 20 de junio de 2024, de: <https://lizamabogados.cl/alerta-laboral-colision-de-derechos-fundamentales-en-el-trabajo-y-el-principio-de-proporcionalidad/>

Romero, A., & Ruiz, O. (2022). **El peso abstracto en el método de ponderación de Robert Alexy y su aplicación en la realidad ecuatoriana**. Universidad, Ciencia y Tecnología, 26(115), 164-173. doi:<https://doi.org/10.47460/uct.v26i115.630>

Russomano, M. (1981). **La Estabilidad del Trabajador en las Empresas**. México: UNAM.

Sagardoy, J. (2022). Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo. Madrid: Civitas.

Tamayo, J. (2018). **La decisión judicial**. Bogotá - Colombia: Biblioteca Jurídica Dike.

**Gwyneth Oded Jarrin Villacis**

Estudiante de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas por la Universidad Indoamérica.

E-mail: [gjarrin2@indoamerica.ec](mailto:gjarrin2@indoamerica.ec) . Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0004-1745-0152>

**Alberto Mauricio Pangol Lascano**

Abogado, Doctor en Jurisprudencia, Magister en Derecho Laboral, Magister en Derecho Procesal con mención en Derecho Civil, Doctor (PhD) en Ciencias Jurídicas por la Pontificia Universidad Católica Argentina, Docente universitario, Abogado en libre ejercicio.

E-mail: [albertopangol@uti.edu.ec](mailto:albertopangol@uti.edu.ec) . Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165> .