



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Omisión del principio de favorabilidad en sanciones especiales no
fijadas en materia laboral.**

AUTORES

**Mendoza Granda, Jimmy Jesus
Martínez Cepeda, Winona Xiomara**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Ab. García Auz, José Miguel

**Guayaquil, Ecuador
18 agosto del 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Mendoza Granda, Jimmy Jesus y Martínez Cepeda, Winona Xiomara** como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR



f. _____
Ab. García Auz, José Miguel

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 18 días del mes de agosto del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Mendoza Granda, Jimmy Jesus**
Martínez Cepeda, Winona Xiomara

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Omisión del principio de favorabilidad en sanciones especiales no fijadas en materia laboral** previo a la obtención del título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 18 días del mes de agosto del año 2025

LOS AUTORES



Firmado electrónicamente por:
**JIMMY JESUS MENDOZA
GRANDA**
Validar únicamente con FIRMASCO

f. _____

Mendoza Granda, Jimmy Jesus



Firmado electrónicamente por:
**WINONA XIOMARA
MARTINEZ CEPEDA**
Validar únicamente con FIRMASCO

f. _____

Martínez Cepeda, Winona Xiomara



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Mendoza Granda, Jimmy Jesus;**
Martínez Cepeda, Winona Xiomara

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Omisión del principio de favorabilidad en sanciones especiales no fijadas en materia laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 18 días del mes de agosto del año 2025

LOS AUTORES



f. _____
Mendoza Granda, Jimmy Jesus



f. _____
Martínez Cepeda, Winona Xiomara



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

INFORME COMPILATIO



TUTOR



f. _____
Ab. García Auz, José Miguel

LOS AUTORES



f. _____
Mendoza Granda, Jimmy Jesus



f. _____
Martínez Cepeda, Winona Xiomara

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por guiarme por un buen camino y siempre apoyarme en todo lo que me he propuesto.

A Gustavo y Cynthia, quienes me han apoyado, comprendido y motivado durante mi proceso académico y laboral.

A Winona, por agarrar mi mano y nunca soltarme en esta linda etapa universitaria.

Jimmy Mendoza Granda

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme la oportunidad, las herramientas y el privilegio de estudiar, crecer y alcanzar esta meta rodeada del amor de quienes más amo.

A mis padres, Winston y Margarita, por ser el pilar de mi vida y el motivo más grande por el que he llegado hasta aquí. Por cada sacrificio silencioso, por cada palabra de aliento, por cada gesto de amor incondicional; esto es tan mío como de ustedes.

A mis hermanas Sharon y Fiorella, por su compañía constante, por escucharme cuando más lo necesito y por recordarme, incluso en mis días más difíciles, cuánto valgo.

A mi abuelito Andrés, quien siempre ha creído en mí y ha estado orgulloso de mis logros, incluso antes de que se hicieran realidad.

A mis sobrinos, quienes son mi inspiración diaria y mi motor para seguir superándome.

A mis mentores y exjefes: Abelardo, Eduardo y José Miguel, por haber confiado en mí desde el inicio y por haberme enseñado tanto en lo profesional.

Y, sobre todo, a Jimmy, por ser mi apoyo incondicional en cada etapa de este proceso; que este sea uno de muchos más logros juntos.

Winona Martínez Cepeda



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO DE CARRERA

f. _____

Ab. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: Semestre A 2025

Fecha: 16/08/2025

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado OMISIÓN DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN SANCIONES ESPECIALES NO FIJADAS EN MATERIA LABORAL, elaborado por los estudiantes ***Martínez Cepeda, Winona Xiomara y Mendoza Granda, Jimmy Jesus***, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de ***(10) DIEZ***, lo cual los califica como ***APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN***.

f. _____
Ab. García Auz, José Miguel

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	4
1.1 Principio de favorabilidad.....	4
1.1.1 ¿Qué es el principio de favorabilidad?	4
1.1.2 Principio de favorabilidad en el Ecuador y su aplicación según la materia	5
1.2 Sanciones en materia laboral en el Ecuador	7
1.3 Mandatos Constituyentes.....	8
1.3.1 Antecedentes y características del Mandato Constituyente 8.....	8
CAPITULO II	11
2.1. Antinomia entre el Código de Trabajo y el Mandato Constituyente 8	11
2.2. Resolución 03-2017 de la Corte Nacional de Justicia.....	15
2.3. Vulneración a la garantía de favorabilidad en la aplicación del artículo 7 del Mandato Constituyente 8	18
2.4. Consideraciones de la Corte Constitucional acerca del principio de favorabilidad	19
2.4.1. Competencia de la Corte Constitucional para examinar la constitucionalidad de los Mandatos Constituyentes	21
CONCLUSIONES.....	25
RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación para la obtención del título de Abogado/a tiene por finalidad analizar y resolver la inconstitucionalidad al aplicar el artículo 7 del mandato 8 derivado de la resolución de antinomia que emitió la Corte Nacional de Justicia ya que adolece a la imposición de multas en los casos de sanciones especiales no fijadas en materia laboral. El presente problema jurídico tiene origen en el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8, donde se establece que en caso de violaciones al Código de Trabajo donde no se hayan fijado sanciones especiales, los directores regionales de Trabajo a impondrán multas desde tres hasta veinte salarios básicos unificados del trabajador, mientras el artículo 628 del Código de Trabajo establece para este supuesto, multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América. En adición a esto, la Corte Nacional de Justicia emitió la resolución Nro. 03-2017 donde resuelve que en virtud de que el Mandato Constituyente Nro. 8 tiene rango de ley orgánica y es posterior al Código de Trabajo, debe aplicarse las multas contenidas en este, omitiendo así la aplicación del Principio de Favorabilidad previsto en la Constitución de la República del Ecuador.

Palabras clave: Principio de favorabilidad; Código de Trabajo; Mandato Constituyente Nro. 8; Resolución Nro. 03-2017; Sanciones especiales no fijadas; Antinomia

ABSTRACT

The purpose of this research paper for the degree of Lawyer aims to analyze and resolve the unconstitutionality arising from the application of Article 7 of Mandate 8, which stems from the resolution of antinomy issued by the National Court of Justice, as it involves the imposition of fines in cases of special sanctions not established under labor law. This legal problem originates in Article 7 of Constituent Mandate No. 8, which establishes that in cases of violations of the Labor Code where no special sanctions have been established, the Regional Labor Directors shall impose fines ranging from three to twenty times the worker's basic unified salary, while Article 628 of the Labor Code establishes fines of up to two hundred United States dollars for such cases. In addition to this, the National Court of Justice issued Resolution No. 03-2017, which resolves that, given that Constituent Mandate No. 8 has the status of organic law and is subsequent to the Labor Code, the fines contained therein must be applied, thus omitting the application of the Principle of Favorability provided for in the Constitution of the Republic of Ecuador.

Keywords: Principle of favorability; Labor Code; Constituent Mandate No. 8; Resolution No. 03-2017; Special penalties not set; Antinomy

INTRODUCCIÓN

En un ordenamiento jurídico como el de Ecuador, donde la aplicación de los distintos cuerpos legales se limita a lo establecido en la Carta Magna y en donde los principios constitucionales son el pilar fundamental de toda práctica jurídica, considero valioso rescatar el principio de favorabilidad. Este principio constituye una garantía base para la aplicación de las normas, en el derecho laboral este principio se manifiesta notoriamente debido a la relación trabajador- empleador, la cual supone una asimetría de poder.

El principio de favorabilidad se encuentra consagrado tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en distintos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Aplicado al derecho laboral, esta manda que en caso de que existan diferentes interpretaciones para un mismo hecho, se debe aplicar la interpretación más favorable para el infractor, sin embargo, la aplicación de este principio en la práctica puede resultar en lo contrario debido a la existencia de vacíos normativos, antinomias y contradicciones en general dentro del ordenamiento jurídico laboral. La existencia de estos problemas jurídicos son un tema para considerar, debido a que estos pueden desencadenar injusticias y violaciones a derechos fundamentales, en este caso, la aplicación de la sanción más favorable.

Resulta relevante analizar la antinomia existente entre el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8 y el artículo 628 del Código de Trabajo. El primero establece que en caso de violaciones a las normas del Código de Trabajo, donde no se hayan fijado sanciones especiales, el director regional de trabajo impondrá multas desde 3 SBU hasta 20 SBU, que en cifras actuales son multas que parten desde los \$1410 hasta los \$9400. Por otra parte, el segundo fijó una multa de un valor máximo de \$200, igualmente impuesta por el director regional de Trabajo. Adicionalmente, la Corte Nacional de Justicia emitió la Resolución Nro. 03-2017, donde resuelve que el Mandato Constituyente Nro. 8, al ser superior y al ser expedido con posterioridad al Código de Trabajo, se debe de aplicar las sanciones previstas en este.

La existencia de una normativa laboral que se encuentre acorde con el marco constitucional y convencional del ordenamiento jurídico ecuatoriano resulta crucial para la sustanciación de los procesos administrativos sancionadores. También resulta importante que, para la aplicación de las multas en caso de violaciones a las normas del Código de Trabajo, donde no exista una sanción especial fijada, se aplique la más favorable al infractor tal como manda la Constitución de la República.

CAPÍTULO I

1.1 Principio de favorabilidad

1.1.1 ¿Qué es el principio de favorabilidad?

La base de toda norma prescrita dentro de nuestro ordenamiento jurídico son los principios y el principio de favorabilidad es un principio fundamental que se encuentra en todo sistema jurídico contemporáneo, especialmente en donde se traten derechos y obligaciones de las personas; sin mencionar que los principios son “mandatos de optimización” (Alexy, 1993). Por ello, la esencia de la favorabilidad radica en la obligación de escoger, entre dos normas la más aplicable a una situación concreta, considerando siempre cual favorece más. Es decir, “el principio de favorabilidad está concebido para resolver conflictos entre las leyes que coexisten de manera simultánea o sucesiva en el tiempo” (Vidal & Palomeque, 2022).

Este principio funciona como la preferencia en la aplicación de normas, que permiten escoger la ley más beneficiosa y también como una base que orienta la comprensión de dos normas al sentido más favorable, por ende, este principio es un protector de derechos. Este expande su funcionalidad, influyendo en el razonamiento jurídico y en la toma de decisiones de autoridades administrativas como judiciales.

Al aplicar la teoría de Robert Alexy acerca de los principios y su aplicación, se puede llegar a la conclusión de que la naturaleza de esta garantía implica la máxima protección y la mínima restricción de los derechos constitucionales. Esto significa que los principios son reglas que deben de aplicarse en la mayor medida posible, considerando circunstancias de hecho y de derecho, lo que le da a su interpretación una estructura argumentativa que busca maximizar sus efectos protectores en todos los casos y no solo detenerse en una lectura meramente literal o restrictiva.

Una de las muestras más destacadas del principio de favorabilidad se observa en su capacidad para actuar como una excepción a la irretroactividad de la ley. La Corte Constitucional del Ecuador la sentencia 3393-17-EP/21 indica que "en el

contexto de un caso específico, de la norma que contenga una sanción menor para la misma infracción o bien aquella que despenaliza una conducta."(Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Esta aplicación retroactiva representa un apartamiento fundamental de la regla general de que las leyes rigen hacia el futuro. No obstante, la favorabilidad no se agota en esta excepción; si una ley más favorable es anterior a una más desfavorable, la ley anterior puede mantener su vigencia (ultraactividad) en el caso concreto para beneficiar al individuo. Esta perspectiva garantiza que la persona siempre se beneficie del marco legal más favorable, independientemente del momento de la promulgación y publicación de la norma.

1.1.2 Principio de favorabilidad en el Ecuador y su aplicación según la materia

El principio de favorabilidad posee un sólido anclaje en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, derivado tanto de su Constitución como de los instrumentos internacionales de derechos humanos. El fundamento constitucional directo y explícito se encuentra en el Artículo 76, numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, el cual establece que:

En caso de conflicto entre dos leyes de la misma materia que contemplen sanciones diferentes para un mismo hecho, se aplicará la menos rigurosa, incluso si su promulgación es posterior a la infracción. En caso de duda sobre una norma que contenga sanciones, se la aplicará en el sentido más favorable a la persona infractora. (2008, Artículo 76, 5)

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 5 establece que “la aplicación de los derechos y manda que las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia” (2008), por lo tanto es deber de las autoridades con potestad usar con rigurosidad cualquier decisión que afecte a los derechos de las personas. Esto sugiere que la potestad “no es solo un poder de actuar, sino una capacidad de producir efectos jurídicos” (Freire, 2010). De manera complementaria, en referencia a la interpretación constitucional, se dispone que “las normas

constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 427), y en caso de duda, esto se interpretará de la perspectiva que beneficie la validez de los derechos. El reconocimiento de este principio también se expande a instrumentos internacionales de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 15 numeral 1 que establece el principio de favorabilidad en materia penal lo siguiente:

Tampoco se impondrá una pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito. Si con posterioridad a la comisión del delito la ley dispone la imposición de una pena más leve, el delincuente se beneficiará de ello. (1966)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) en su artículo 9 a su vez integra el principio de favorabilidad en materia penal de conformidad con lo siguiente:

Tampoco se puede imponer pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito. Si con posterioridad a la comisión del delito la ley dispone la imposición de una pena más leve, el delincuente se beneficiará de ello. (1969)

Ambos instrumentos internacionales de derechos humanos anteriormente mencionados forman parte del bloque de constitucionalidad, fortaleciendo la aplicación de este principio. Es por esto por lo que se evidencia que el principio de favorabilidad se manifiesta de manera precisa en distintas ramas del derecho, adaptándose a las particularidades de cada materia. En el campo penal, la Corte Constitucional ha analizado a este principio no solo como una regla aplicable a todo proceso donde se determinen derechos y obligaciones, sino también como una garantía esencial del debido proceso que abarca aspectos procedimentales y de ejecución de la

pena. Un ejemplo de esto se observa en la Sentencia No. 3393-17-EP/21, donde la Corte determinó que el tribunal accionado se limitó a aplicar una norma más favorable y aplicó la norma a que contenía una regulación más perjudicial para la persona procesada con relación al cómputo del plazo de la prescripción de la pena (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, párr 54). Esta decisión de la Corte Constitucional expone cómo opera la ultractividad de la ley más favorable, asegurando que el infractor se beneficie del régimen legal más benigno aplicable al caso.

En el ámbito laboral, el principio de favorabilidad está explícitamente consagrado a favor del trabajador (principio pro-trabajador), la Constitución establece que, “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326, 3). De manera similar, el Código del Trabajo reitera esta directriz, mandando a los funcionarios judiciales y administrativos a aplicar las normas en el sentido más favorable a los trabajadores en caso de duda (Código de Trabajo, 2005, Art. 7).

Aunque la aplicación del principio de favorabilidad es más visible en el derecho penal, su alcance en el ordenamiento jurídico ecuatoriano es mucho más amplio, extendiéndose así al derecho administrativo conforme el presente caso. Si en alguna rama del derecho donde se determinen derechos y obligaciones, llegase a surgir una duda o un conflicto entre normas o interpretaciones, la autoridad competente está obligada a optar por la solución más beneficiosa para la persona (indubio pro administrado). Este principio consagrado en la carta magna ecuatoriana, garantiza que la dignidad humana y el ejercicio pleno de los derechos fundamentales tales como el debido proceso, sean el eje central de toda actuación jurídica en el Ecuador.

1.2 Sanciones en materia laboral en el Ecuador

El Código del Trabajo establece un marco para las sanciones por infracciones a sus normas, si bien muchas violaciones conllevan sanciones específicas, el legislador también previó situaciones donde una infracción particular podría no estar explícitamente definida, para estas existen las denominadas "sanciones especiales no fijadas," donde la ley faculta a el Director Regional del Trabajo a imponer multas de

hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América. De igual manera, los jueces y los inspectores del trabajo tienen la potestad de aplicar multas de hasta cincuenta dólares de los Estados Unidos de América en dichos casos (Código de Trabajo, 2005, 628). Esta disposición es importante debido a que garantiza que ninguna infracción a las normas laborales vigentes quede sin una consecuencia o sanción, incluso en ausencia de una sanción específica preestablecida.

La imposición de estas multas no es potestativa del director regional de Trabajo, debido a que el Código de Trabajo, exige que las autoridades consideren las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del infractor. Esta regla busca que la sanción sea proporcional a la infracción y a la situación económica del infractor y además de estas disposiciones, el Código del Trabajo contempla otras penalizaciones en el caso de las que si se encuentran fijadas. Por ejemplo, se establecen multas por el incumplimiento de obligaciones como la provisión de insumos de primera necesidad o la contratación de trabajadores con discapacidad o mayores de 40 años en una cifra ínfima (Código del Trabajo, 2005, 42), un ejemplo de una sanción fijada, porque se encuentra expresamente en la normativa. El Código de Trabajo incluso permite que las partes, basándose en el principio de la voluntad, puedan establecer sanciones en los contratos que se celebren, siempre que se definan y se garantice su efectividad (Código del Trabajo, 2005, 21). Este enfoque del Código del Trabajo demuestra la intención de regular las relaciones laborales, mezclando sanciones específicas con la facultad que se otorga a la autoridad de trabajo para imponer multas aun cuando no se haya fijado una sanción especial.

1.3 Mandatos Constituyentes

1.3.1 Antecedentes y características del Mandato Constituyente 8

El Mandato Constituyente 8, promulgado por la Asamblea Constituyente de Ecuador en el 2008, representa un hito en la estructuración de relaciones laborales del país. Su origen se encuentra en la profunda necesidad de corregir las inequidades y la precarización que caracterizaban el mercado de trabajo ecuatoriano. La Asamblea Constituyente, actuando con plenos poderes y en representación de la soberanía

popular, identificó que prácticas como la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas habían desvirtuado los derechos laborales.

Estas modalidades de contratos eran a menudo utilizadas de forma abusiva, debido a que vulneraban derechos esenciales de los trabajadores y afectaban la estabilidad en el trabajo, el acceso a pagos justos y la organización sindical se veían comprometidas, afectando a los trabajadores. A pesar anteriores intentos de regulación, las "empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía." (Mandato Constituyente 8 eliminación y prohibición de tercerización, 2008). Ante esta escena, el Mandato Constituyente 8 surgió como un instrumento para prohibir expresamente estas formas de trabajo, buscando efectivizar el ejercicio de los derechos laborales y establecer un marco de equidad en las relaciones de trabajo.

El Mandato Constituyente 8 se caracteriza por que refleja su propósito transformador en el ámbito laboral, en efecto este mandato busca prohibir la tercerización en toda relación laboral. Este mandato busca establecer una relación laboral directa y bilateral entre el trabajador y su empleador, eliminando figuras que separan la responsabilidad patronal. De igual manera, el Mandato prohibió la contratación por horas, aunque, en un esfuerzo por no restringir el empleo, este garantiza la jornada parcial y otras modalidades ya contempladas en el Código del Trabajo, asegurando para estabilidad, protección integral y una remuneración proporcional con todos los beneficios de ley, incluyendo el fondo de reserva y la afiliación al seguro social obligatorio.

Además, este mandato se caracterizó por establecer sanciones a las violaciones de sus disposiciones y a las normas del Código del Trabajo que carecieran de una sanción especial (las no fijadas), un elemento fundamental de su elaboración fue su efecto inmediato y de obligatorio cumplimiento, estableciendo que no era susceptible de ningún tipo de impugnación o de reclamo. La naturaleza jurídica de los mandatos

constituyentes en Ecuador ha sido un tema de debate y transformación jurisprudencial. La Corte Constitucional para el período de transición, en su sentencia 023-12-SIN-CC negó una demanda de inconstitucionalidad ya que determinó que estos mandatos no son impugnables a través de esta vía, fundamento además lo siguiente:

(...) las decisiones de la Asamblea Constituyente son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna, y que ninguna decisión de la Asamblea Constituyente será susceptible de control o impugnación por parte de alguno de los poderes constituidos. En consecuencia, hasta la presente fecha sus mandatos siguen en vigencia, y ningún juez, tribunal u organismo del Estado puede tramitar o pronunciarse respecto de sus decisiones, adoptadas con plenos poderes que le otorgó el pueblo ecuatoriano. (Corte Constitucional, 2012)

Sin embargo, es necesario reiterar que aunque los mandatos constituyentes fueron herramientas para normar la transición a un nuevo modelo de Estado constitucional, su validez y alcance deben ser consistentes con la Constitución en su integralidad. Dentro de nuestra norma que tiene jerarquía superior a las demás normas de menor rango, existen varias garantías que deben ser atendidas con rigurosidad y no desechadas; considerando que las garantías según Juan Pablo Flores son:

(...) instrumentos jurídicos, de carácter constitucional, legal o reglamentario, diseñados para asegurar el respeto a los derechos de las personas en los procedimientos judiciales y administrativos. Funcionan como límites al poder del Estado, obligándolo a actuar dentro de los cauces de la ley y el debido proceso. (Flores Najarro, 2022)

CAPITULO II

La aplicación del principio de favorabilidad puede generar dificultades cuando este interactúa con otras normas de diferente jerarquía y temporalidad. Un ejemplo de esta interacción se observa entre el Mandato Constituyente 8 y el Código de Trabajo y, por ende, causa un conflicto gravísimo en la garantía del debido proceso del artículo 76 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador.

2.1. Antinomia entre el Código de Trabajo y el Mandato Constituyente 8

En el derecho positivo la coherencia normativa es un principio indispensable para garantizar la seguridad jurídica, el debido proceso y la correcta aplicación de las normas; es decir normas que se encuentren en una estructura ordenada que guarden una lógica entre sí, pero esta “coherencia significa ausencia de contradicciones, y un orden jurídico no es coherente si existen normas jurídicas que se contradicen o excluyen mutuamente”. (Rodríguez Molinero, 1991)

A pesar de los esfuerzos del legislador por mantener un sistema jurídico armónico, pueden aparecer contradicciones entre normas de igual o diferente jerarquía que regulan un mismo supuesto de hecho con remedios distintos. Estas contradicciones o choques de normas son conocidas como antinomias, representan un desafío interpretativo y normativo que necesita ser resuelto a través de la aplicación de los principios tales como el de jerarquía, el cronológico, el de especialidad y de competencia.

La antinomia la cual nos compete tratar en la presente, se configura entre el artículo 628 del Código de Trabajo, norma la cual ha estado vigente desde hace más de diez años siendo esta el cuerpo normativo ordinario que regula las relaciones de trabajo en el país, y el artículo 7 del Mandato Constituyente N.º 8, norma emanada de la Asamblea Constituyente de Montecristi en el año 2008, durante el proceso de transición constitucional. Ambos cuerpos normativos regulan un mismo supuesto: la imposición de sanciones por violaciones a las normas del Código de Trabajo, en los casos en que no se haya fijado una sanción especial.

El artículo 628 del Código de Trabajo dispone lo siguiente:

(...) cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo, los Jueces del Trabajo y los Inspectores de Trabajo, podrán imponer, según los casos, multas que no excederán de doscientos dólares de los Estados Unidos de América para el primer funcionario y de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América para los demás. (2004)

Es necesario enfatizar que esta disposición incorpora criterios de ponderación y racionalidad administrativa al momento de fijar la multa, estableciendo que se deberá considerar la gravedad de la infracción, las circunstancias del caso y la capacidad económica del infractor. Este enfoque responde a los principios fundamentales del derecho administrativo sancionador, tales como la proporcionalidad, la individualización de la sanción, y la función preventiva y correctiva de la potestad sancionadora del Estado.

Por su parte, el artículo 7 del Mandato Constituyente N.º 8 establece que las violaciones a las normas del Código de Trabajo “cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres a un máximo de veinte salarios básicos unificados” (Mandato Constituyente 8, 2008). Además, se amplía el ámbito subjetivo de la norma al disponer que esta sanción se aplicará no sólo en casos de infracción al Código de Trabajo, sino también ante violaciones a las regulaciones propias del Mandato Constituyente. De igual manera, se establece que los jueces e inspectores del trabajo tengan la facultad de imponer multas de hasta tres salarios básicos unificados, montos bastante considerables a los previstos por el Código.

Esta diferencia normativa (artículo 628 del Código de Trabajo y artículo 7 del Mandato Constituyente 8) revela una contradicción directa tanto en la magnitud de la sanción como en la concepción de la potestad sancionadora. Mientras el Código de Trabajo adopta un criterio moderado, con límites sancionatorios razonables y criterios

de apreciación individualizada, el Mandato Constituyente 8 introduce un régimen más severo, con mínimos obligatorios, sin parámetros explícitos de ponderación, y con topes sancionatorios que multiplican por decenas los establecidos en el Código.

Desde el punto de vista de la obra denominada “Teoría General del Derecho”, Bobbio explica y sistematiza los criterios para resolver conflictos entre normas, siendo estas las siguientes: (i) Criterio jerárquico: La norma de mayor rango o jerarquía prevalece sobre la de menor rango (*lex superior derogat inferiori*); Criterio cronológico: La norma posterior en el tiempo prevalece sobre la anterior (*lex posterior derogat priori*); y, Criterio de especialidad: La norma específica o especial prevalece sobre la norma general (*lex specialis derogat generali*) (Bobbio, 1987).

Una vez hecha la distinción entre las 3 formas de resolución de conflicto entre normas, se debe considerar el tipo de antinomia, sea total-total, total-parcial o parcial-parcial. Victoria Iturralde en su obra “Una aproximación al tema de las antinomias normativas: problemas relativos a la identificación de las mismas” ha explicado de mejor manera como identificar el tipo de antinomia, siendo esta de la siguiente manera:

Dos normas, N1 y N2 se encuentran en una situación de antinomia total cuando ninguna de ellas puede ser aplicada sin entrar en conflicto con la otra. Esta situación puede simbolizarse como sigue:

N1: Si F (a, b, c), entonces P1 .

N2: Si F (a, b, c), entonces P2.

Una antinomia total-parcial tiene lugar cuando una de las normas, N1, no puede ser aplicable sin entrar en conflicto con la otra, N2, pero N2 tiene un campo adicional de aplicación en el que no entra en conflicto con N1 . Es el tipo de antinomia que se produce entre una norma general y una especial, y puede representarse así:

N1 : Si F (a, b), entonces P1 .

N2: Si F (a, b, c, d), entonces P2 .

Una antinomia es parcial-parcial cuando cada una de las dos normas tienen un ámbito de aplicación en el que entra en conflicto con la otra, pero otro en el que no se producen conflictos (19) . Es el caso de dos normas del tipo siguiente :

N1 : Si F (a, b, c + d, e, f), entonces P1 .

N2 : Si F (a, b, c + g, h, i), entonces P2 . (Iturralde Sesma, 1987)

Según nuestro criterio, la antinomia antes mencionada es total-parcial pues toda vez que el artículo 628 del Código de Trabajo constituye una norma general aplicable a toda violación de las normas del Código de Trabajo, mientras que el artículo 7 del Mandato Constituyente introduce una disposición particular que modifica el tratamiento sancionador sobre el mismo hecho, pero lo hace de forma totalizante al sustituir tanto los criterios como los rangos de la sanción. Es decir, la aplicación de una de estas no puede ser aplicable sin entrar en conflicto con la otra.

Uno de los aspectos fundamentales de este choque de normas es que en la práctica no existe una derogatoria expresa de ninguna de las dos disposiciones, ni tampoco se ha publicado una reforma legislativa que integre el contenido del Mandato Constituyente al Código de Trabajo, solo existe una resolución emitida por la Corte Nacional de Justicia que supuestamente resuelve esta contradicción de normas otorgándole a artículo 7 del Mandato Constituyente 8, jerarquía superior sobre el artículo 628 del Código de Trabajo. Esto desemboca en que ambas normas están vigentes, lo que resulta en un problema de interpretación y aplicación para las autoridades administrativas y judiciales encargadas de imponer estas multas en caso de sanciones especiales no fijadas.

Esta coexistencia normativa vulnera el principio del debido proceso, el principio de legalidad, que exige normas claras y precisas; el principio de seguridad jurídica, que impone certeza sobre el contenido, alcance y aplicación de las normas; el

principio de coherencia normativa, que impide que normas de igual o inferior jerarquía entren en conflicto sin una cláusula de derogación o reforma; y, en el contexto de esta tesis, el principio de favorabilidad que dicta que, en caso de duda o conflicto normativo, debe aplicarse la norma más favorable a la parte que viola las normas del Código de Trabajo.

Cabe indicar que, si bien el Mandato Constituyente tiene jerarquía de ley orgánica, esto en todo caso implicaría que se encuentra por debajo de la Constitución, por ende, se debería de reformar o de iniciar una acción constitucional en contra del artículo 7 del Mandato 8. En efecto, esta ley debe de interpretarse en un marco basado en el orden constitucional y en una interpretación pro-persona, considerando las garantías fundamentales que se encuentran en la Constitución.

2.2. Resolución 03-2017 de la Corte Nacional de Justicia

La Resolución N.º 03-2017, emitida por la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, constituye un hito jurisprudencial acerca de la sanción que se debe aplicar en casos de violaciones no fijadas a las normas del Código de Trabajo. Este fallo de triple reiteración, se dictó en un contexto de inseguridad e incertidumbre jurídica generada por la coexistencia de dos normas que regulan un mismo supuesto de hecho (la imposición de sanciones por infracciones laborales cuando no existe una sanción especial), pero que lo hacen con criterios diferentes e incluso contradictorios, tanto en el monto de las sanciones como en los parámetros a tomar en cuenta para su imposición.

Frente a al choque normativo mencionado, la Corte Nacional de Justicia, a través de la Resolución N.º 03-2017, optó por zanjar la antinomia reafirmando la prevalencia del Mandato Constituyente N.º 8. En su razonamiento, la Corte parte del principio de jerarquía normativa, sosteniendo que el Mandato (al haber sido emitido por la Asamblea Constituyente de 2008, órgano con potestad originaria y fundacional) tiene mayor jerarquía que una norma legal ordinaria como el Código de Trabajo. Además, subraya que el Mandato fue emitido con posterioridad al Código, por lo que, conforme al criterio de la posterioridad cronológica de la norma superior, sus disposiciones deben aplicarse preferentemente:

El artículo 7 del Mandato Constituyente N° 8, al ser una norma jerárquicamente superior (puesto que es orgánico) y expedida con posterioridad al Código del Código, prevalece sobre este último cuerpo normativo y, por consiguiente, el artículo 628 del Código ibídem se encuentra tácitamente reformado. (Corte Constitucional, 2017)

En consecuencia, la Corte concluye en que el artículo 7 del Mandato modifica tácitamente el contenido del artículo 628 del Código de Trabajo, en lo relativo a la cuantía de las sanciones especiales no fijadas en casos de violación a las normas del código de trabajo. Esta interpretación implica que el Código de Trabajo, si bien formalmente no ha sido derogado, queda desplazado en cuanto a su aplicabilidad en materia de multas administrativas, siendo reemplazado por un régimen más estricto previsto en el Mandato. Sin embargo, cabe hacer énfasis que esto implicaría que el mandato constituyente está sobre los derechos constitucionales cuando la realidad es que “la Constitución es la norma suprema de cualquier Estado, donde se establece su organización y funcionamiento, así como su estructura política, conformada por los derechos y garantías de la ciudadanía a través de sus principios”. (Vásquez Morales et al., 2018)

Este fallo también reitera jurisprudencia anterior en la cual se ha sostenido que, al tratarse de una norma constituyente de cumplimiento obligatorio e inmediato, el Mandato debe ser aplicado preferentemente por los órganos administrativos y judiciales del trabajo. La Corte sostiene que esta interpretación no sólo es coherente con el principio de jerarquía normativa, sino también con el objetivo político-constitucional de garantizar mayor eficacia a la tutela de los derechos laborales en el nuevo marco constitucional adoptado en 2008.

Sin embargo, si la resolución de la Corte Nacional de Justicia resuelve formalmente, la antinomia desde una perspectiva meramente legal no está exenta de cuestionamientos desde otras miradas, tal como la constitucional. Primero, se debe advertir que el Mandato Nro. 8, aunque fue expedido por un órgano constituyente, no es una disposición constitucional como tal, ni es una norma permanente. Su naturaleza

es transitoria e inició como un instrumento inmediato dentro del proceso de transición entre el antiguo y el actual régimen constitucional. Esta coyuntura se puede analizar con base a la teoría kelseniana del ordenamiento jurídico extraído de su obra “Teoría pura del Derecho”, donde la validez de una norma se deriva de su conformidad con la norma jerárquicamente superior, es decir, la Constitución:

Una norma jurídica no vale por tener un contenido determinado; es decir, no vale porque su contenido pueda inferirse, mediante un argumento deductivo lógico, de una norma fundamental básica presupuesta, sino por haber sido producida de la manera particular, determinada por una norma fundante básica.

(Hans, 1960)

En segundo lugar, la aplicación obligatoria del artículo 7 del Mandato (con su sistema rígido de sanciones y mínimos obligatorios) es una problemática que viola la aplicación del principio de favorabilidad que es una piedra angular del derecho del trabajo, y protegido expresamente en el artículo 76 numeral 5 y 11 numeral 5 de la Constitución de la República. Este principio impone que en materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia. En el campo sancionador, además, se conjuga con el principio de legalidad y de proporcionalidad, pilares del derecho administrativo sancionador y del debido proceso.

Por tanto, si bien la Corte resuelve la contradicción normativa con base en la jerarquía y posterioridad de la norma, no analiza de forma suficiente el conflicto desde una óptica constitucional, ni pondera adecuadamente el impacto de su decisión en otros principios constitucionales de igual rango, considerando que no es el órgano competente para resolver su constitucionalidad. En efecto, el artículo 7 del Mandato impone sanciones que pueden alcanzar cifras altas (hasta veinte SBU), sin ofrecer una alternativa de interpretación flexible que permita valorar las circunstancias del caso concreto ni la capacidad económica del infractor. Esta rigidez normativa podría

considerarse incompatible con el principio de razonabilidad, toda vez que es también parte integrante del derecho sancionador y del Estado constitucional de derechos.

La Resolución N.º 03-2017 de la Corte Nacional de Justicia representa una solución analizada solo desde lo legal y no de lo constitucional. No obstante, el método interpretativo que se adopta, el cual se encuentra basado únicamente en la jerarquía normativa, omite considerar principios constitucionales, que son aquellos que rigen todo el ordenamiento jurídico. Esta resolución, se basa en que la norma es superior y posterior, dejando abierta la posibilidad a un análisis desde la aplicación principio de favorabilidad y de los derechos constitucionales de los administrados, lo que refleja un conflicto normativo no resuelto.

2.3. Vulneración a la garantía de favorabilidad en la aplicación del artículo 7 del Mandato Constituyente 8

El principio de favorabilidad, reconocido en el artículo 76 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, constituye una garantía sustancial dentro del Derecho del Trabajo. Esta garantía obliga a que, en caso de duda o conflicto normativo, se aplique la disposición más beneficiosa para la persona. Su finalidad es asegurar que los derechos no solo sean reconocidos formalmente, sino efectivamente protegidos frente a interpretaciones restrictivas o normativas que puedan desmejorar sus condiciones.

La aplicación del artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8 representa una vulneración al principio de favorabilidad, que como se ha evidenciado, está consagrado en la Constitución. Esta omisión del principio se refleja en una imposición de multas con valores altos, en contra de los administrados, incluso aun cuando existen disposiciones más favorables que podrían ser aplicadas a favor del administrado.

Esta situación genera una afectación a la garantía de favorabilidad, en tanto que obliga a las autoridades administrativas a aplicar una norma punitiva más lesiva para el violador de la norma, sin una justificación objetiva que lo amerite, y sin permitir un análisis del caso concreto que valore cuál de las disposiciones es más benigna. Se trata, por tanto, de una aplicación rígida y acrítica del artículo 7 del Mandato, que ignora el

mandato constitucional de privilegiar siempre la norma más favorable cuando existen múltiples interpretaciones posibles o concurrencia de normas.

El principio de favorabilidad implica no solo una regla de interpretación, sino también una guía para la resolución de antinomias, considerando que la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia C-622 menciona que, en el contexto de la interpretación de normas, se puede recurrir al principio de favorabilidad para resolver antinomias: “Adicionalmente, aunque ha sido discutible la aplicación del principio de favorabilidad en materia tributaria, esta Corporación lo ha reconocido en distintos escenarios, y eventualmente podría ser utilizado para resolver el conflicto normativo.” (Corte Constitucional de Colombia, 2015).

En el ámbito laboral, donde el desequilibrio estructural entre empleador y trabajador justifica la existencia de garantías reforzadas. En el caso que se analiza, las autoridades han optado de forma sistemática por aplicar el régimen sancionador más severo, desconociendo la obligación constitucional de realizar un análisis de favorabilidad normativo y dejando de lado el criterio de ponderación requerido por la Corte Constitucional al momento de aplicar normas con impacto en derechos fundamentales.

De esta manera, la aplicación obligatoria del artículo 7 del Mandato 8, la cual no atiende al principio de favorabilidad ni a la lógica del derecho protector, genera no solo una incongruencia normativa, sino también una vulneración directa a una garantía constitucional. La solución a esta problemática no exige una derogatoria inmediata de la norma, sino su correcta interpretación conforme a la Constitución, de modo que las autoridades administrativas y judiciales impongan la sanción menos gravosa cuando esta se encuentre igualmente vigente y aplicable al caso concreto.

2.4. Consideraciones de la Corte Constitucional acerca del principio de favorabilidad

La Corte Constitucional en su sentencia Nro. 2344-19-EP menciona que una garantía básica del debido proceso es el principio de favorabilidad y que existen demás normativas en materia de derechos humanos tales como la Convención Americana

sobre derechos humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que "reconocen a esta garantía e indica que la favorabilidad comporta una garantía esencial del derecho al debido proceso y, como tal, no puede ser desconocida en ningún escenario en el que su aplicación sea necesaria para asegurar la vigencia de un orden justo" (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) y resalta que, según este principio, "cuando una nueva ley penal contiene previsiones más favorables, se aplicará, incluso, a los hechos ocurridos con anterioridad a su vigencia" (Corte Constitucional del Ecuador. 2019). En esta misma sentencia en el párrafo 34, la Corte analiza, asertivamente, que la aplicación de la resolución 02-19 de la Corte Nacional de Justicia, es aplicable inclusive para casos anteriores a su expedición, debido a que el principio constitucional de favorabilidad permite su aplicación retroactiva; así mismo en el párrafo 36 la corte indica que la aplicación del principio de favorabilidad puede beneficiar a los procesados sin restricción alguna y que el no hacerlo, sería una restricción ilegal del debido proceso.

La sentencia Nro. 2814-17-EP/22 indica que el principio de favorabilidad rige para todos los recursos y se aplica en las siguientes hipótesis: " (i) cuando existen dos normas o interpretaciones aplicables a un caso; (ii) cuando con posterioridad a la comisión del delito o a la emisión de una sentencia, el sistema jurídico dispone la imposición de una norma o interpretación más favorable. " En cualquiera de las dos hipótesis, hay que aplicar aquella norma o interpretación que más favorezca efectivamente el ejercicio de derechos (Corte Constitucional del Ecuador, 2022)

La Corte Constitucional del Ecuador dentro de la sentencia Nro. 3393-17-EP/21 señala que la aplicación de este principio en un caso específico donde se aplique una pena menor indica que:

Estas disposiciones permiten que, en un caso en particular, la norma más favorable pueda aplicarse incluso si ésta ha sido promulgada de forma posterior al cometimiento de la infracción, lo cual supone una excepción al principio general de irretroactividad de la ley penal. Sin embargo, esta Corte considera que el principio de favorabilidad no debe entenderse únicamente en el sentido de suponer una excepción a la irretroactividad de la ley, pues si la ley más favorable es la ley promulgada con anterioridad a la más desfavorable, es la ley

anterior la que resulta ultractiva respecto de la más reciente, según el caso concreto. (Corte Constitucional, 2021)

La Corte en su sentencia Nro. 1306-13-EP/20 señala que el derecho a tener un debido proceso, así como las garantías que lo componen, tal como la favorabilidad, "asisten a todas las personas que se encuentren ante un procedimiento en que se discutan sus derechos y obligaciones" (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), menciona también que el artículo 76 numeral 5 de la Constitución contempla esencialmente a la favorabilidad, este debe de complementarse con el artículo 2 numeral 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional la cual establece que "si hay varias normas o interpretaciones aplicables a un caso concreto, se debe elegir la que más favorezca los derechos de la persona." (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Registro Oficial Suplemento No. 52 de 22 de octubre de 2009.)

2.4.1. Competencia de la Corte Constitucional para examinar la constitucionalidad de los Mandatos Constituyentes

Un elemento importante para determinar la viabilidad de interponer una acción pública de inconstitucionalidad contra un mandato constituyente, como el Mandato Constituyente N.º 8, es establecer si la Corte Constitucional tiene competencia para ejercer control abstracto de constitucionalidad sobre este tipo de normas. En la sentencia N.º 66-16-IN/21, la Corte aborda esta problemática, resolviendo un debate que anteriormente generaba incertidumbre jurídica.

En un inicio, durante el período de transición posterior a la Asamblea Constituyente del 2008, la Corte Constitucional sostuvo un criterio restrictivo sobre su competencia respecto de los mandatos constituyentes ya que el propio Mandato Constituyente 1 en su artículo 2 negaba la posibilidad de realizar un control abstracto de constitucionalidad de la norma derivada de ellos y hasta amenazaba al Juez o Tribunal que intentara hacerlo

Las decisiones de la Asamblea Constituyente son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para

todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna. Ninguna decisión de la Asamblea Constituyente será susceptible de control o impugnación por parte de alguno de los poderes constituidos. Los jueces y tribunales que tramiten cualquier acción contraria a las decisiones de la Asamblea Constituyente serán destituidos de su cargo y sometidos al enjuiciamiento correspondiente. De igual manera, serán sancionados los funcionarios públicos que incurran o promuevan, por acción u omisión, el desacato o desconocimiento de las disposiciones de la Asamblea Constituyente. (Mandato Constituyente 1, 2007)

Así también como se ha mencionado en párrafos anteriores, en la sentencia N.º 023-12-SIN-CC, se estableció que los mandatos no podían ser impugnados mediante acción pública de inconstitucionalidad, sosteniendo que la Asamblea Constituyente era un poder supraconstitucional, cuyas decisiones estaban por encima de todo control ejercido por los poderes constituidos. Según esto, las disposiciones emanadas de la Asamblea Constituyente no eran susceptibles de revisión por la Corte ni por ningún otro órgano estatal ni de cierre.

No obstante, dicho criterio fue paulatinamente superado en la jurisprudencia posterior. La Corte Constitucional, en varios análisis, ha determinado que los mandatos constituyentes no tienen rango constitucional, sino rango de ley orgánica. Este nuevo enfoque se basa en un análisis del ordenamiento jurídico vigente, particularmente del artículo 436 numeral 2 de la Constitución, que establece que la Corte es competente para Conocer y resolver las acciones públicas de inconstitucionalidad, por el fondo o por la forma, contra actos normativos de carácter general emitidos por órganos y autoridades del Estado.. Además, se apoya en el artículo 75 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), el cual expresamente le da el ejercicio del control abstracto de constitucionalidad a la Corte Constitucional para resolver acciones de inconstitucionalidad que estén en contra de actos normativos y administrativos de carácter general, en este caso el Mandato Constituyente Nro . 8.

En este contexto, la Corte ha tratado a los mandatos constituyentes como normas de rango de ley orgánica pero también ha conocido numerosas acciones por

incumplimiento respecto de disposiciones contenidas en ellos y por lo tanto, sería ilógico seguir en la línea jurisprudencial de que la Corte no es competente en este sentido último . La Corte ha sostenido en la Sentencia 66-16-IN/25 que:

(...) si hubieran sido considerados por la Corte como mandatos constitucionales, dichas demandas habrían sido inadmitidas por la causal prevista en el numeral 2 del artículo 56 de la LOGJCC que establece que la “acción por incumplimiento no procede [...] [s]i se trata de omisiones de mandatos constitucionales. (Corte Constitucional, 2025)

a admisión y resolución de estas causas por parte de la Corte confirma que el reconocimiento normativo de los mandatos constituyentes se ha desplazado hacia el plano infraconstitucional. La Corte Constitucional del Ecuador ha establecido que los mandatos constituyentes, como el Mandato 8, a pesar de haber sido emitidos por la Asamblea Constituyente, no tienen un rango constitucional permanente. Por lo tanto, estos mandatos no están exentos del control de constitucionalidad.

La Corte ha sostenido que la categoría que se les atribuyó de ser normas "jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico" devino ineficaz con la entrada en vigencia de la Constitución de 2008. En su lugar, el criterio dominante de la jurisprudencia de la Corte es que los mandatos tienen un rango de ley orgánica y, por ende, deben someterse a la Constitución.

Estos argumentos se fundan en el principio de que ninguna norma o acto de un órgano público puede contradecir la Constitución, debido a que escasearía de eficacia jurídica. Por lo tanto, la Corte Constitucional al resolver juicios donde se involucran los mandatos constituyentes, esta aplica su jurisprudencia para garantizar la supremacía constitucional.

Es importante tomar en cuenta este avance, debido a que supone una reinterpretación del alcance del poder constituyente y su vínculo con el orden jurídico vigente. Si bien la Asamblea Constituyente actuó con plenos poderes y sus decisiones fueron vinculantes en su momento, con la entrada en vigor de la nueva Constitución, el orden jurídico adquirió un nuevo marco de jerarquías que se deben de tomar en cuenta. En este sentido, la Corte enfatizó que ninguna norma ni acto emanada por un órgano público, está por encima de la constitución, donde versa el principio de

supremacía de la misma, previsto en su artículo 424. Por ello, cualquier disposición, así provenga de un órgano con poder constituyente, debe estar acorde con el texto constitucional, caso contrario, pierde validez y eficacia jurídica.

En virtud de todo lo expuesto, la Corte concluye en la sentencia N.º 66-16-IN/25 que tiene plena competencia para ejercer control abstracto de constitucionalidad sobre los mandatos constituyentes, en tanto estos no gozan del estatus de normas constitucionales, sino que deben entenderse como disposiciones de rango legal orgánico (Corte Constitucional, 2025) Esta conclusión abre la vía para que, de manera legítima y jurídicamente viable, los ciudadanos puedan impugnar tales mandatos por medio de acciones públicas de inconstitucionalidad, garantizando así el respeto al principio de supremacía constitucional y el control efectivo de toda norma que pretenda integrarse al ordenamiento jurídico.

Es un hecho que la Corte y su jurisprudencia han demostrado una posición diferente a la que estábamos acostumbrados con las anteriores cortes. Los fallos de esta Corte establecen que los mandatos constituyentes poseen la jerarquía de una ley orgánica, lo que implica que se encuentran sujetos al control abstracto de constitucionalidad.

CONCLUSIONES

Mediante el presente trabajo de titulación, en el cual se ha realizado un análisis al principio de favorabilidad y a la interposición de una acción de inconstitucionalidad en contra del artículo 7 del Mandato Constituyente 8, toda vez que este contraviene el artículo 628 del Código de Trabajo, en cuanto las sanciones especiales no fijadas, se han llegado a las siguientes conclusiones:

1. La coexistencia del artículo 7 del Mandato Constituyente 8 y del artículo 628 del Código de Trabajo, configuran una antinomia debido a que estas regulan el mismo supuesto que es, el de sancionar con multas a quienes violen las normas del Código de Trabajo, pero cada uno establece distintos montos.
2. La aplicación del artículo 7 del Mandato Constituyente 8 es una clara omisión al principio de favorabilidad, toda vez que establece multas más altas en comparación a las contenidas en el Código de Trabajo.
3. El principio de favorabilidad establece que en caso de conflicto entre normas, se debe de aplicar la más favorable al administrado. En este caso, la aplicación del artículo 7 del Mandato Constituyente 8, al establecer multas más altas, en casos de violaciones a las normas del Código de Trabajo, genera un atentado a los derechos constitucionales de los ciudadanos.
4. La Resolución 03-2017 debería de atender a criterios como el de jerarquía normativa, temporalidad, especialidad, sin olvidar tener en cuenta la supremacía de la Constitución y de sus principios, que rigen para todos y todas.
5. Una acción de inconstitucionalidad en contra del artículo 7 del mandato 8, representa una vía constitucional apropiada para que la Corte Constitucional determine cuál ley debe de prevalecer, para poder establecer un sistema jurídico laboral, en materia de sanciones especiales no fijadas, armonioso.
6. El presente análisis evidencia una clara necesidad de reforma legislativa a fin de evitar las contradicciones y así poder respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos.

RECOMENDACIONES

Se recomienda interponer una acción de inconstitucionalidad en contra del artículo 7 del Mandato Constituyente 8 debido a que esta es la vía legítima para que la Corte Constitucional conozca y resuelva la antinomia que se ha presentado, toda vez que este artículo atenta en contra de los principios constitucionales, en este caso el de favorabilidad, de forma en que establece multas exageradas para un supuesto que ya se encuentra previsto en el Código de Trabajo, cuerpo legal el cual se encuentra vigente.

Se sugiere que, dentro de esta acción, se realice una exposición de fundamentos de derecho enfocados en los artículos de la Constitución, como los que tratan de la jerarquía normativa y la supremacía constitucional. También que se analice el principio de favorabilidad, resaltando la aplicación obligatoria de este en casos de conflictos normativos para un mismo supuesto y que se pretenda establecer un solo régimen sancionatorio para las infracciones laborales en general a fin de; eliminar las antinomias, unificar criterios y evitar conflictos normativos.

También se recomienda establecer un cuerpo normativo único en materia laboral donde se integre toda la legislación aplicable tal como el Código de Trabajo, Mandatos Constituyentes, Resoluciones del Ministerio del Trabajo, entre otras.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Constitucionales*. Centro de Estudios Constitucionales.
- Bobbio, N. (1987). *Teoría general del derecho: Quinta edición*.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/149815-opac>
- Código de Trabajo. Registro Oficial 167 (2005).
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 (2008).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-622 (Corte Constitucional de Colombia 30 de septiembre del 2015).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 023-12-SIN-CC (Corte Constitucional del Ecuador 21 de junio del 2012)
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 10-19-CN/19 (Corte Constitucional del Ecuador 04 de septiembre del 2019)
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 1306-13-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador 21 de febrero del 2020)
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 2344-19-EP (Corte Constitucional del Ecuador 24 de junio del 2020)
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 2814-17-EP/22 (Corte Constitucional del Ecuador 12 de enero del 2022)
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 3393-17-EP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 22 de septiembre del 2021).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 66-16-IN/25 (Corte Constitucional del Ecuador 06 de febrero del 2025)

- Flores Najarro, J. P. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 145-165. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>
- Freire, A. P. (2010). Concepto y estructura de las potestades jurídicas. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 21, 62-89. <https://doi.org/10.7203/CEFD.21.285>
- Hans, K. (1960). *Teoría pura del derecho*. Manz.
- Iturralde Sesma, V. (1987). Una aproximación al tema de las antinomias normativas: Problemas relativos a la identificación de las mismas. *Anuario de filosofía del derecho*, 4, 331-354.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Registro Oficial 52 (2009)
- Mandato Constituyente 1. Registro Oficial 223 (2007)
- Mandato Constituyente 8. Registro Oficial 330 (2008)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General de las Naciones Unidas (1966).
- Rodríguez Molinero, M. (1991). *Introducción a la ciencia del Derecho*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=176301>
- Vásquez Morales, G., Barrios Miranda, A., Vásquez Morales, G., & Barrios Miranda, A. (2018). Supremacía constitucional: Enfoque teórico del conflicto de jerarquía, jurisdicción y competencia. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 155-163.

Vidal, T. M., & Palomeque, J. L. V. (2022). El principio de favorabilidad más allá del quantum de la pena. *Revista San Gregorio*, 51, 231-248.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2162>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Mendoza Granda, Jimmy Jesus** con C.C: 0931327696 y **Martínez Cepeda, Winona Xiomara**, con C.C: 0931036701, respectivamente, autores del trabajo de titulación: **Omisión del principio de favorabilidad en sanciones especiales no fijadas en materia laboral** previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 18 de agosto 2025

LOS AUTORES



Firmado electrónicamente por:
**JIMMY JESUS MENDOZA
GRANDA**
Validar únicamente con FirmaEC

f. _____

Mendoza Granda, Jimmy Jesus



Firmado electrónicamente por:
**WINONA XIOMARA
MARTINEZ CEPEDA**
Validar únicamente con FirmaEC

f. _____

Martínez Cepeda, Winona Xiomara



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Omisión del principio de favorabilidad en sanciones especiales no fijadas en materia laboral.		
AUTOR(ES)	Mendoza Granda, Jimmy Jesus Martínez Cepeda, Winona Xiomara		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	García Auz, José Miguel		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	27 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Derecho constitucional, Derecho administrativo, Derecho público.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Principio de favorabilidad; Código de Trabajo; Mandato Constituyente Nro. 8; Resolución Nro. 03-2017; Sanciones especiales no fijadas; Antinomia		
RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo de investigación para la obtención del título de Abogado/a tiene por finalidad analizar y resolver la antinomia que adolece a la imposición de multas en los casos de sanciones especiales no fijadas en materia laboral. El presente problema jurídico tiene origen en el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8, donde se establece que en caso de violaciones al Código de Trabajo donde no se hayan fijado sanciones especiales, los directores regionales de Trabajo a impondrán multas desde tres hasta veinte salarios básicos unificados del trabajador, mientras el artículo 628 del Código de Trabajo establece para este supuesto, multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América. En adición a esto, la Corte Nacional de Justicia emitió la resolución Nro. 03-2017 donde resuelve que en virtud de que el Mandato Constituyente Nro. 8 tiene rango de ley orgánica y es posterior al Código de Trabajo, debe aplicarse las multas contenidas en este, omitiendo así la aplicación del Principio de Favorabilidad previsto en la Constitución de la República del Ecuador.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 97-870-3429	E-mail: jimmy.mendoza01@cu.ucsg.edu.ec winona.martinez@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			