Dom. Cien., ISSN: 2477-8818
Vol. 11, núm. 4. Octubre-Diciembre, 2025, pp. 46-68

DOI: https://doi.org/10.23857/dc.v11i4.4543

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

Improcedencia de la acción de protección en la reclamación de los derechos laborales en el Ecuador

Inadmissibility of the protective action in the claim for labor rights in Ecuador

Inadmissibilidade da ação de proteção na reivindicação de direitos laborais no Equador

Jenny Carrión [I]
jennycarrion@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-9214-0657

Correspondencia: jennycarrion@gmail.com

***Recibido:** 23 de agosto de 2025 ***Aceptado:** 14 de septiembre de 2025 *** Publicado:** 07 de octubre de 2025

I. Investigador Independiente, Ecuador

Resumen

El Ecuador al entrar en la corriente neoconstitucionalista debió ajustar su ordenamiento jurídico a lo que señala la Constitución de la República, que estableció que es un Estado constitucional de derechos y justicia, con ello, se reconocieron derechos y para que estos se los respete se establecieron garantías, principios y valores, los cuales adquirieron una enorme importancia y tiene que ser observados por parte del juez.

Entre las garantías que se reconocieron está la acción de protección, que de acuerdo con lo que señala el artículo 88 de la norma suprema, en relación con loque señala el artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional, está destinada para la protección de los derechos, cuando estos son vulnerados se tiene que amparar en forma directa y eficaz.

Uno de los derechos que se encuentran amparados es el derecho al trabajo, no solo en loque señala el artículo 66, número 17, sino en el articulo 33 de la Constitución, que lo define como un derecho y deber social, el cual no tiene que ser vulnerado. Sin embargo, en muchos casos se lo viola por parte de las personas, ante esta situación se tienen que poner en marcha los instrumentos procesales como las acciones laborales ante las servidores administrativos o judiciales para que se haga valer los derechos de los trabajadores.

Pero, en muchos casos no se respeta esta alternativa y se sigue la acción de protección, la cual no es la vía más adecuada, excepto, cuando se violen otros derechos conexos, como cuando se trata de personas que sin padres sustitutos o con discapacidad superior al 30%, que no pueden ser separados de sus puestos.

Palabras Claves: Derecho; trabajo; acción de protección; vulneración de derechos; derechos conexos.

Abstract

Upon entering the neo-constitutionalist movement, Ecuador had to adapt its legal system to the provisions of the Constitution of the Republic, which established that it is a constitutional state of rights and justice. Thus, rights were recognized, and for these to be respected, guarantees, principles, and values were established. These guarantees acquired enormous importance and must be observed by the judge.

Among the recognized guarantees is the right to protection, which, according to Article 88 of the Supreme Court, in relation to Article 39 of the Organic Law on Constitutional Guarantees and

Constitutional Control, is intended to protect rights. When these are violated, they must be directly and effectively protected. One of the rights protected is the right to work, not only as stated in Article 66, paragraph 17, but also in Article 33 of the Constitution, which defines it as a social right and duty, which must not be violated. However, in many cases, it is violated by individuals. In this situation, procedural instruments such as labor actions before administrative or judicial officials must be initiated to enforce workers' rights.

However, in many cases, this alternative is not respected, and protective action is pursued, which is not the most appropriate option, except when other related rights are violated, such as in the case of individuals without foster parents or with a disability greater than 30% who cannot be removed from their jobs.

Keywords: Law; labor; protective action; violation of rights; related rights.

Resumo

Ao aderir ao movimento neoconstitucionalista, o Equador teve de adaptar o seu ordenamento jurídico às disposições da Constituição da República, que estabelecia que se trata de um Estado constitucional de direitos e de justiça. Assim, foram reconhecidos direitos e, para que estes fossem respeitados, foram estabelecidas garantias, princípios e valores. Estas garantias adquiriram uma enorme importância e devem ser observadas pelo juiz.

Entre as garantias reconhecidas está o direito à proteção, que, de acordo com o artigo 88.º do Supremo Tribunal, em relação ao artigo 39.º da Lei Orgânica das Garantias Constitucionais e do Controlo Constitucional, visa proteger direitos. Quando estes são violados, devem ser direta e eficazmente protegidos. Um dos direitos protegidos é o direito ao trabalho, não só como consta do artigo 66.º, n.º 17, mas também do artigo 33.º da Constituição, que o define como um direito e dever social, que não deve ser violado. No entanto, em muitos casos, é violado por indivíduos. Nesta situação, instrumentos processuais, como ações laborais perante funcionários administrativos ou judiciais, devem ser iniciados para fazer valer os direitos dos trabalhadores.

No entanto, em muitos casos, esta alternativa não é respeitada, sendo procurada uma ação de proteção, o que não é a opção mais adequada, exceto quando são violados outros direitos conexos, como no caso de indivíduos sem pais adotivos ou com deficiência superior a 30% que não podem ser afastados do trabalho.

Palavras-chave: Direito; trabalho; ação protetora; violação de direitos; direitos conexos.

Introducción

El Ecuador al cambiarse el sistema jurídico al constituirse en un Estado constitucional de derechos y justicia, se tienen que aplicar las normas jurídicas que tienen como base, no solo a la Constitución sino al llamado bloque de constitucionalidad, a las que se suman los principios jurídicos, las garantías y los valores, pero no se limita su cambio de acción solo este conjunto de aspectos jurídicos transcendentales, sino que se tienen que observar las teorías y doctrinas del Derecho constitucional, que son los puntos de partida para realizar un análisis sobre la política y el Derecho. (Salgado Pesántez, 2012, p. XIII)

Parte importante de este tipo de Estado es la consagración de los derechos, que adquieren un nivel supremo al ser constitucionalizados, de tal forma que no solo se los reconoce, sino que se los garantiza, porque, son los vínculos sustanciales de la democracia política; de modo que, los derechos al ser vínculos obligan a los ciudadanos y a quienes detentan el poder; a la vez los derechos son los límites del constituyente. (Ferrajoli, 2004, p. 23)

Uno de los derechos que se encuentra reconocido, garantizado y constitucionalizado es el derecho al trabajo, el cual merece ser atendido por el Estado, esto no quiere decir que el Estado tiene que dar trabajo a todos los ciudadanos, sino que tiene que ser el responsable, por medio de sus autoridades para garantizar que todos tengan una fuente de ingresos, no solo dependiente sino independiente, es más, uno de los factores fundamentales es garantizar las condiciones para que la empresa privada genere más y mejores fuentes de trabajo.

El problema radica cuando el Derecho al trabajo es vulnerado, ya sea por las instituciones oficiales o por las personas particulares, de aquí parte lo que se tiene que ser objeto de un estudio y un análisis profundo, en vista que se debe tomar en cuenta, dos aspectos necesarios: ante qué autoridad me dirijo y qué acción debo seguir, lo cual es importante para que no respete el Derecho y no se lo vulnere.

Al respecto, se tiene que señalar que existen dos instancias adecuadas para el efecto, una en sede administrativa, y la otra, en sede judicial. En la primera opción se encuentran los funcionarios del Ministerio del Trabajo, como son los inspectores y directores de trabajo, que pueden conocer las acciones presentadas por los trabajadores para llegar a un advenimiento con sus empleadores. Y, la segunda opción, es ante los jueces de Trabajo, donde acuden las partes procesales, mediante una demanda para que el juez competente pueda resolver mediante una sentencia.

De acuerdo con el caso, puede haber una tercera alternativa, la cual es la acción de protección, pero esta no procede cuando se demande la vulneración del derecho laboral o del derecho al trabajo, sino

que esta vulneración sea a consecuencia de la violación de otros derechos, como la dignidad, el derecho a una vida sin explotación, o que se les obligue a trabajar en condiciones infrahumanas, solo en casos, que se los pueda considerar cono afectaciones a otros derechos humanos la acción de protección procede, de lo contrario, no es la vía más idónea, tal como se lo analiza en el presente trabajo.

MARCO TEÓRICO

El Derecho al trabajo

Se tiene que tomar en cuenta que el Derecho del trabajo, no es más que el conjunto de principios, normas, instituciones que se protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana. El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. (De la Cueva, 1993, p. 23)

En este contexto, se debe tomar en cuenta como la efectiva importancia que tiene, no solo la ley, sino la norma jurídica en general, en el respeto de los principios fundamentales para llegar a la verdadera orientación en la protección al Derecho al trabajo, por ende, al trabajador y sus beneficios alcanzados luego de años de lucha. Es aquí en donde se tiene que llegar a lo que se conoce como la filosofía de derecho laboral para entender su real dimensión, para lo cual se tiene que observar lo que señala la Constitución, pero también, los instrumentos internacionales sobre derechos laborales, y resoluciones tomadas por la OIT. (Chávez, 2003, p. 46)

El derecho al trabajo tiene principios que constituyen en los pilares fundamentales del mismo, y que, de acuerdo con el Bloque de constitucionalidad, parten de lo que señalan los instrumentos internacionales, a los que se debe ajustar la Constitución cuando contienen derechos más favorables a los que en ella se encuentran determinados. De tal manera que se puede decir que existe un derecho tuitivo, de tal manera que sin esta condición no se puede hablar de su existencia real, como parte de esa piedra angular que se requiere para que todos los que se encuentran a su amparo sean protegidos. (Castro, 2005, p. 46)

De ahí que el legislador o asambleíta no puede mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable al trabajador. (Pla Rodríguez, p. 25)

Las garantías constitucionales

En los actuales momentos se tiene lo que se conoce como en neoconstitucionalismo en el Ecuador, o también conocido como garantismo constitucional, que es una entrada en vigencia de una nueva filosofía y cultura jurídica y una nueva teoría del Derecho, sobre todo cuando un Estado deja de lado lo relacionado con el Estado de Derecho o Social de Derecho, para pasar al Estado constitucional de Derecho o de derechos, como en el caso del Ecuador, en donde se debe hacer énfasis a la nueva ideología, a la filosofía política para alcanzar sus fines y metas. (Pietro Sanchís, 2005, p. 420)

De tal manera que el neoconstitucionalismo, como teoría del Estado funde elementos de las tradiciones jurídicas, la versión constitucional americana y la versión constitucional europea, que son originalmente contrapuestas: fuerte contenido material con forma normativa y garantía jurisdiccional de esa normatividad, que se dirige a lo que es la protección adecuada de los derechos. (Montaña Pinto, 2011, p. 31)

La acción de protección

Entre las garantías jurisdiccionales que se contemplan en el Ecuador, se encuentra la acción de protección, que es una consecuencia de la teoría pura del Derecho, en que se considera que la eficacia de los derechos depende de que existan mecanismos que permitan la tutela o garantía. (Zolo, 1994, p. 33). De acuerdo con el artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 39, de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la acción de protección tiene por objeto al amparo directo y eficaz de los derechos constitucionales que han sido vulnerados por la acción o por la omisión de cualquier autoridad pública no judicial, contra políticas públicas o cuando la vulneración provenga de un particular.

En este contexto, se tiene que la acción de protección se la puede presentar ante la autoridad judicial constitucional cuando se haya vulnerado el derecho a una persona, sea por parte de una autoridad pública no judicial, o contra cualquiera persona que haya vulnerado el derecho, de tal manera que se puede emprender este tipo de acción.

Ahora, el problema es conocer si la acción de protección se la puede presentar ante un juez competente cuando se haya vulnerado el derecho al trabajo, de lo cual surgen varias interrogantes, que empiezan con las autoridades que con competentes para conocer la misma en forma obligatoria, y se ha señalado que las acciones para reclamar los derechos de los trabajadores se los debe seguir, dentro de los tiempos indicados por la norma.

Es así que, se tiene que reclamar la vulneración de derechos ante los inspectores de trabajo, o directores de trabajo, en su caso, por vía administrativa, así como ante los jueces de trabajo, en caso de seguir acciones judiciales, las cuales se las puede plantear dentro del plazo de tres años, contados desde que se dio por terminada la relación laboral o se vio vulnerado el derecho. Si esto no se lo ejercita, el trabajador pierde esa oportunidad y su derecho precluyó.

Pero aquí cabe otra interrogante, si una vez que precluyó el derecho del trabajador para reclamar en vía administrativa o judicial, ¿ya no puede reclamar su derecho? O, ¿Cabe su reclamo ante los jueces constitucionales mediante una acción de protección? Al respecto, la Corte Constitucional, al respecto tiene varias sentencias en las cuales ha rechazado las acciones extraordinarias de protección presentadas por parte de los trabajadores, indicado que no cabe la acción de protección porque hay una vía adecuada para reclamar y que es la vía judicial o administrativa en el ámbito laboral.

Aun cuando el pedido se lo fundamenta en uso de los derechos que concede el artículo 66 de la Constitución de la República, así como para salvaguardar el derecho la tutela efectiva (art. 75 CRE), el derecho al debido proceso (art. 76 CRE), y el derecho a la defensa, el derecho a la seguridad jurídica, pero además, en lo concierne al derecho al trabajo, reconocido y garantizado en el artículo 33 de la norma suprema, y, en el artículo 66, número 17, de la misma, que garantiza el derecho al trabajo.

La esencia garantista de la acción de protección

La acción de protección es una de las garantías jurisdiccionales que surgieron a raíz de la entrada en vigencia de la Constitución de la República, junto con las demás acciones de la misma naturaleza, entre las que se encuentran el hábeas data, el hábeas corpus, acceso a la información, o la acción extraordinaria de protección. Todo esto se debe al Estado constitucional de derechos y justicia social, tal como lo señala el artículo 1 de la norma suprema. Al respeto, se señala:

La voluntad política o cultura jurídica para aplicar normas constitucionales, de derecho internacional o de jurisprudencia de organismos internacionales de derechos humanos, trajo como consecuencia que, en varios casos, los jueces de instancia o el propio Tribunal Constitucional, continuaran aplicando normas internas de derecho civil, administrativo, penal u otras. (Trujillo Orbe, 2025)

Al respecto y de acuerdo con lo que señala la doctrina. Es necesario considera que las acciones jurisdiccionales, que son aquellos mecanismos para proteger los derechos en contra del poder del Estado, por ende, el estado en sí, así como las instituciones del mismo Estado, no podrían interponer

este tipo de acciones, en vista que solo están destinadas a proteger al individuo contra toda vulneración de los derechos.

Además, se puede señalar que, se hace un punto fundamental, y es el hecho de que las acciones tienen un complemento jurídico mucho más fortalecido como son los derechos que se encuentran reconocidos por parte de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, más aún cuando estos instrumentos que contienen derechos más garantizados que la misma Constitución de la República. Como ejemplo, se tiene lo que señala la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, que en su artículo 25, se refiere a la protección judicial, por medio de una de las funciones del Estado:

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados partes se comprometen:

a. a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b. a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

c. a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

En el Ecuador, hace más de veinticinco años ya se hablaba de que se tiene que incorporar un recurso sencillo, rápido y eficaz para proteger los derechos de las personas. Pero, además, este recurso tiene que ser efectivo, con el objeto que ampare a las personas en contra de todos los acros que vulneran los derechos de las personas, especialmente, c8ando vulneran los derechos fundamentales, como el derecho a la defensa, el derecho al trabajo, el derecho a la dignidad, el derecho a la vida digna, el derecho a la libertad o el derecho a la información, solo por citar algunos de ellos.

Para alcanzar este propósito, se tiene que contar con unos jueces y tribunales competentes, pero no solo eso, sino que conozcan sobre la materia, que estén prestos a dominar las garantías jurisdiccionales, los principios, las garantías que giran a su alrededor y a los valores, que son los más afectados ante la falta de una verdadera justicia y, sobre todo, ante la vulneración de los derechos de las personas.

En este punto, se tiene que hablar de conductas violatorias, en vista que no solo pueden ser acciones sino omisiones de las personas o de las autoridades que no sean judiciales, en las cuales se encuentran involucradas todas y cada una de las personas que ejercen una actividad judicial. En este punto, es necesario remitirse a la doctrina, que señala: "Por consiguiente, es la conducta del Estado, a través de cualquier persona que actúe en el ejercicio de la autoridad pública, la que puede caracterizarse como una violación de los derechos humanos" (Faúndez Ledesma, p. 7).

Frente a toda vulneración de los derechos humanos o derechos constitucionales, se encuentra lo relacionado con las garantías jurisdiccionales, pero, cuando se trata del amparo directo y eficaz, la acción adecuada es la acción de protección, la misma que tiene que presentarse, pero debe cumplir con lo señalado en el artículo 40, en concordancia con el artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en vista que se tiene de probar que la garantía es procedente y que no cae en las causales de improcedencia.

Es necesario, en un Estado constitucional de derechos y justicia que, ante las vulneraciones a los derechos humanos o derechos constitucionales, se tiene que aplicar un recurso eficaz, sencillo y rápido, pero, también se exige que las autoridades sean de un buen nivel y que se comprometa a cumplir los más altos niveles y estándares internacionales, tal como lo señala la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

Acción de protección y su relación con el derecho al trabajo

En lo que respecta a los derechos laborales, existe una problemática que surge acerca si esta debe realizarse por vía ordinaria o por vía judicial, más aún cuando en el Estado constitucional de derechos y justicia, y donde los derechos de los trabajadores constituyen los cimientos para una sociedad más justa y equitativa.

Es aquí en donde se tiene que establecer si las vías constitucional y ordinaria es la más adecuada para que los derechos de los trabajadores sean respetados, cumplidos, garantizados y no vulnerados. Ante lo cual se debe señalar que, en el narco del contrato individual de trabajo, tanto el trabajador como el empleador establecen el marco de los términos y condiciones para el desarrollo de la prestación de servicios, por ende, en el mismo contrato establecen el marco aplicable, que es el Código de Trabajo, la Constitución, incluso las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que estaría vedada la justicia constitucional.

Es así que, en la vía constitucional, la acción de protección es el mecanismo más idóneo para la protección de los derechos, entre los que se encuentra el derecho al trabajo, cuya vulneración procede de autoridades públicas no judiciales y particulares. Como ya se señaló, el artículo 85 de la Constitución de la República establece que la acción de protección tiene por objeto "el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales" y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, indica que "la acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales".

Pero, el Código de Trabajo, por otra parte, señala que se tiene que seguir mediante la vía ordinaria todas "las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario, conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos" tal como se desprende del artículo 575, Código Orgánico de la Función Judicial puntualiza que es competencia de las juezas y jueces del trabajo conocer y resolver los conflictos individuales, provenientes de relaciones de trabajo, que no estén sometidos a la decisión de otra autoridad, así lo señala el artículo 238.

Po lo que, en un primer momento, se puede señalar que la acción de protección no es la vía más adecuada para que las personas que tiene una relación jurídica laboral puedan reclamar sus derechos laborales, en vista que se encuentran previstas otras vías, como las judiciales, para que se hagan respetar los derechos, y, por tanto, se tiene que ejercer estas acciones para que los derechos de los trabajadores se los respete y se los cumpla.

Acción de protección no puede ser utilizada para reclamar los derechos laborales

Es necesario señalar que existen dos tipos de sectores laborales que se pueden ver afectados por la vulneración de los derechos laborales, como son los trabajadores bajo el régimen del Código de Trabajo y los servidores públicos que están sujetos al régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Bajo este parámetro, se tiene que el Código Orgánico General de Procesos, en su articulado prevé la posibilidad de que se entablen las acciones por reclamos laborales mediante la vía judicial. Es decir, por ejemplo, los servidores públicos pueden presentar sus reclamos ante el Tribunal Contencioso Administrativo, lo cual se contempla en lo relacionado con entablar un proceso que tiene las características de ser simple, concentrado, unificado, en donde pueden acudir los afectados a reclamar sus derechos, mediante un procedimiento ordinario, pero que, bajo el sistema oral ya no es tan demoroso como los casos que se contemplaban en el derogado Código de Procedimiento Civil.

Lo señalado tiene asidero jurídico, especialmente en lo que señala el artículo 227 de la Constitución de la República expresa que: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."

Pero esta norma no se encuentra sola, sino que, además, tiene su respaldo en la norma infra constitucional, como es el Código Orgánico Administrativo que. "Las actuaciones administrativas son: 1. Acto administrativo 2. Acto de simple administración 3. Contrato administrativo 4. Hecho administrativo 5. Acto normativo de carácter administrativo Las administraciones públicas pueden, excepcionalmente, emplear instrumentos de derecho privado, para el ejercicio de sus competencias."

Esto se debe a que las acciones u omisiones en la que se pueden vulnerar derechos se dan, generalmente por medio de actos administrativos como son las resoluciones de las autoridades administrativas, por ende, todo acto administrativo puede ser impugnado por vía judicial, y la autoridad competente viene a constituirse el Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

Para tener mayor conocimiento, se debe entender que es un acto administrativo, para tal efecto, se tuene que recurrir a lo que señala el artículo 98 del Código Orgánico Administrativo, que en su pate pertinente defina al acto administrativo como: "Acto administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en
el expediente administrativo."

De esta definición se extraen todos y cada uno de sus elementos constitutivos, como son: en primer lugar, se encuentra que el acto administrativo es una declaración, en otras palabras, es una manifestación que realiza la autoridad en la que resuelve un problema importante que atañe a la administración pública, en este caso, una resolución sobre conflictos con los trabajadores públicos (servidores). Este acto, como segundo aspecto, genera efectos jurídicos, como la destitución del servidor público y el pago o no de una indemnización. Como tercer aspecto, es unilateral, ya que solo depende de lo que señale la autoridad luego del proceso correspondiente. Este pronunciamiento afecta a los sujetos pasivos de la relación administrativa, que se ven afectados en sus derechos laborales.

Cuando esto se presenta, los servidores pueden reclamar sus derechos, no en vía de una garantía constitucional sino en la vía judicial, siendo esta, la vía dentro del ámbito de lo contencioso administrativo, por lo que, tiene que seguir la acción en la vía de un procedimiento ordinario, en vista

que así lo dispone el Código Orgánico General de Procesos, lo cual lo puede hacer por medio de una demanda subjetiva o de plena jurisdicción.

Sobre este punto, el mismo Código Orgánico General de Procesos en su artículo 300 señala lo siguiente sobre la jurisdicción contenciosa, no solo en el campo administrativo, sino en el campo tributario, en donde se señala lo siguiente en el artículo 300:

Art. 300.- Objeto. Las jurisdicciones contencioso tributaria y contencioso administrativo previstas en la Constitución y en la ley, tienen por objeto tutelar los derechos de toda persona y realizar el control de legalidad de los hechos, actos administrativos o contratos del sector público sujetos al derecho tributario o al derecho administrativo; así como, conocer y resolver los diversos aspectos de la relación jurídico tributaria o jurídico administrativa, incluso la desviación de poder. Cualquier reclamo administrativo se extinguirá, en sede administrativa, con la presentación de la acción contencioso tributaria o contencioso administrativo. No serán admisibles los reclamos administrativos una vez ejercidas las acciones contencioso tributarias o contencioso administrativas.

De conformidad con la Ley Orgánica de Servicio Público, en el artículo 46, señala lo siguiente cuando un servidor público ha sido suspendido o destituido, y señala claramente, que la vía para reclamar su derecho es la contenciosa administrativa. Dicha norma señala lo siguiente:

Art. 46.- Acción contencioso administrativa. - La servidora o servidor suspendido o destituido, podrá demandar o recurrir ante la Sala de lo Contencioso Administrativo o ante los jueces o tribunales competentes del lugar donde se origina el acto impugnado o donde este haya producido sus efectos, demandando el reconocimiento de sus derechos.

Por ende, queda claro que no se puede seguir una acción de protección cuando se han vulnerado los derechos de los trabajadores cuando tienen, por mandato expreso de la norma jurídica una acción especifica en el campo de la administración, como lo es, la vía judicial por medio del trámite contencioso administrativo.

Ahora bien, lo mismo sucede cuando se trata de la vulneración de los derechos de los trabajadores, los cuales, así mismo, por mandato expreso de la norma jurídica, puesto que, ellos tienen, como ya se señaló, no solo una vía administrativa ante la inspectoría de trabajo o la dirección general del trabajo, sino que también, cuentan con una vía judicial, esta es, la vía para reclamar mediante procedimiento sumario los reclamos laborales ante los jueces de trabajo.

Aspectos jurídicos fundamentales sobre el derecho al trabajo en materia constitucional

Para resolver la pregunta acerca de la procedencia o no de la acción de protección en lo referente a la violación de los derechos laborales o el derecho al trabajo. Para dar respuesta a este problema se tiene que partir de lo que señala la CRE, en la que señala uno de los derechos que se tienen que observar y respetar siempre, el derecho a la seguridad jurídica que establece que "El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes" (Ecuador, 2008). Y, sobre esta base, se tiene que determinar si los jueces que tienen la calidad de constitucionales pueden conocer y resolver los casos de acciones de protección cuando se trata de derechos laborales, para lo cual, deben tener en cuenta que, dependiendo de la clase de trabajador, se pueden iniciar acciones ante la inspectoría de trabajo, los jueces de trabajo o ante los tribunales de lo contencioso – administrativo.

Sobre esta base, se señala que existen varios precedentes constitucionales, los mismos que se encuentran en varias sentencias, tales como: la N.° 451-12-EP y la N.° 1679-12-EP, en donde se resuelven casos relacionados a los derechos laborales, pero, se debe tener en cuenta si dichas sentencias u otras análogas son aplicables a los casos concretos y específicos, a pesar de lo que señala el artículo 436, en su número 1 de la CRE; así como en el artículo 3 de la LOGJCC, al señalar que las sentencias que emite la Corte Constitucional se deben considerar como precedentes que constituyen como precedentes vinculantes con mayor peso, en vista que se trata de instancia constitucional del máximo tribunal de justicia en esa rama.

Sobre este punto, la Corte Constitucional, emitió la sentencia identificada con el número 109-11-IS/20, de donde se obtiene el siguiente precedente, en donde se señala:

Está conectado íntimamente con la motivación de las decisiones judiciales", puesto que, para obtener la regla del precedente, es imperativo distinguir la ratio decidendi, "o sea, el conjunto de razones que son esenciales para la justificación de lo decidido", de las "demás consideraciones contenidas en la motivación" del fallo, esto es, de los obiter dicta; y luego identificar, "dentro de la ratio decidendi […] su núcleo, es decir, la regla en la que el decisor subsume los hechos del caso concreto para, inmediatamente, extraer la decisión. (Derecho Laboral).

De ahí que, no necesariamente se puede determinar que una acción de protección procede o no dentro de una determinada vulneración de los derechos en forma absoluta, sino que se tiene que remitir a los hechos y a las pruebas aportadas, de ahí que, le corresponde al juez determinar si la acción de protección presentada, efectivamente, establece la vulneración de los derechos constitucionales ya

sea por acción o por omisión del legitimado pasivo. En ese orden de cosas, la misma Corte Constitucional señala lo siguiente:

Si bien, todo precedente judicial en sentido estricto o regla de precedente radica en el núcleo de una ratio decidendi, no todo núcleo de una ratio decidendi constituye un precedente judicial en sentido estricto o regla de precedente. Para ello, es preciso que la regla cuya aplicación decide directamente (subsuntivamente) el caso haya sido elaborada interpretativamente por el decisor y no meramente tomada del Derecho preexistente (Derecho Laboral)

Por consiguiente, se presentan ciertos hechos en los cuales se tiene que revisar los procedentes constitucionales en los cuales se tiene que revisar en su integridad, porque, como lo señala la misma Corte Constitucional, no todo ratio decidendi se constituye en un precedente constitucional o judicial, sino que se tiene que observar el caso concreto dentro del cual se ha presentado la acción de protección, de tal manera que pueden existir casos en los que se determinen que en ciertos casos si procede la acción de protección, pero esto se debe a que en ciertos casos, pueden existir ciertos elementos de carácter excepcional por lo que se puede aceptar la misma por parte de los jueces. (Derecho Laboral). por lo que no necesariamente se tiene que tomar en cuenta ciertas sentencias para resolver los casos que se presentan en el futuro.

De tal manera que se encuentran casos en los cuales se puede presentar la acción de protección cuando hay vulneración de los derechos laborales, pero cuando se presentan ciertos presupuestos que la Corte Constitucional estableció en forma clara y concreta y que se tienen que respetar para los casos futuros, los cuales se los anota a continuación:

La sentencia N. ª 1679-12-EP/20 determinó que, por regla general, las impugnaciones de visto bueno corresponden a la jurisdicción laboral; sin embargo, establece dos supuestos excepcionales de procedencia de la acción de protección en conflictos entre empleadores y trabajadores, a saber: (i) cuando los hechos demuestren que las actuaciones de los empleadores han afectado otros derechos más allá de los derechos laborales de los accionantes, como por ejemplo, situaciones de discriminación, esclavitud, trabajo forzado o afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores; y, (ii) cuando exista la urgencia o necesidad de atender una situación particular, convirtiendo en ineficaz a la vía judicial ordinaria. Y se añadió que, al momento de evaluar si en el caso se configura alguna de las mencionadas excepciones, la jueza o juez constitucional deberá justificar motivadamente por qué consideró que la vía ordinaria no era adecuada y eficaz para proteger los derechos demandados. (Derecho Laboral)

La Corte Constitucional es clara en señalar que aunque se ha pronunciado en un sinnúmero de sentencias que los derechos laborales se tiene que resolver en las instancias correspondientes, ya sea en la vía administrativa, en la judicial o en la contenciosa administrativa, en casos excepcionales se puede presentar mediate la vía de la acción de protección, cuando se han vulnerado los derechos laborales pero cuando a la par se han vulnerado otros derechos de los legitimados activos, como el derecho a la discriminación, la esclavitud, el trabajo forzado, pero a esto se debe sumar como el derecho al buen vivir, el derecho a tener un estándar de vida o la vida digna.

Pero no se limita solo a eso, sino que también se encuentra otro de los requisitos para que la acción de protección sea presentada cuando se vulnera el derecho al trabajo, como es lo relacionado a la urgencia o necesidad de atender una situación particular, esto hace que la acción ordinaria y, no se diga, de la acción contenciosa – administrativa que duran algunos años, se tornen, efectivamente, como ineficaces. Por tal razón, se tiene que analizar los casos concretos y en forma individual, por lo que no todos los casos son similares, sino que se presentan con características diferentes que los hacen únicos, de tal manera que no se tiene que rechazar la acción cuando se trate de derechos laborales sin analizar el contexto de la demanda respectiva y de la justificación de las partes.

Sentencias de la Corte Constitucional

No se puede culminar el desarrollo de un trabajo sobre un tema tan importante como este, en vista que existe un derecho que tiene que ser garantizado por parte del Estado, y este derecho que es el trabajo representa un tema objeto de mucho análisis, en vista que siempre está sujeto a todo tipo de vulneraciones por parte de los empleadores.

El derecho al trabajo que tienen todas las personas es de capital importancia, porque es el motor de la economía, no solo de la persona, sino de la familia y de la sociedad en general. No es menos cierto que este derecho como se lo establece y se lo reconoce en los actuales momentos, es el resultado de luchas sociales que se dieron a lo largo de la historia y a nivel mundial, fruto de esto es el reconocimiento en el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos, en donde toda persona puede elegir la tarea a realizar, a que sea remunerada, además, que sea digna.

En el Ecuador, desde el año 2008, este derecho se encuentra fortalecido, no solo por el hecho de su reconocimiento en sí, sino porque se encuentra concatenado con otros derechos, como el llamado sumak kawsay o derecho al buen vivir, con lo que se reconoce que el trabajo, no solo es un derecho, sino que, además, es un deber social que lo debe cumplir el Estado por medio de sus instituciones, tal como lo señala el artículo 33 de la CRE, pero no solo se limita a eso, sino que también se garantiza

una vida decorosa, una vida con una verdadera justicia en el normal desarrollo de la persona y su progreso a nivel personal.

Se debe tonar en cuenta que los derechos dentro del Estado constitucional de derechos y justicia, no son simple enunciados que puedan ser vulnerados por las personas y menos por el mismo Estado, por eso se encuentran contemplados una serie de principios y valores que forman parte de su integridad. Como, por ejemplo, se tiene que respetar el derecho al trabajo sobre la base del principio de la igualdad, es decir, que no está permitida la discriminación en ninguna forma, ni de remuneración o condición.

Otro de los principios es el de favorabilidad, de tal manera que, si existen disposiciones diferentes que atenta alguna de ella contra el derecho de los trabajadores, se tiene que aplicar la que más favorezca a estos. Es así que si una norma va en contra de lo que otra señala un derecho que beneficia a los trabajadores, se aplicará esta por encima de la otra, lo que cual también se traduce en el principio in dubio pro operario, en donde, además, toda norma jurídica se tiene que aplicar en el sentido que más favorezca a los trabajadores, más aún, cuando existen tratados y convenios internacionales que reconocen los derechos de los trabajadores y que se tienen que aplicar de acuerdo con el llamado bloque de constitucionalidad y de la aplicación del principio de convencionalidad.

Existe un derecho que se tiene que respetar por parte de todas las personas, no solo los empleadores sino de las autoridades estatales, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, de tal maneta que es nula toda estipulación en contrario, en caso de que esta exista en un contrato, esta no puede ser tomada en cuenta.

Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia No. 061-15-SEP-CC, caso No. 1661-12-EP.- sostiene que “se observa que la sentencia objeto de la presente acción carece de la debida lógica, al haberse ventilado un tema eminentemente legal como lo es la homologación salarial, vía acción de protección, lo cual desnaturaliza el fin de la garantía jurisdiccional”.

Criterio que es concordante y de aplicación obligatoria, mantenido en la Sentencia Constitucional No. 234-16-SEP-CC.- Caso NO. 0771-10. EP; publicado en el Registro Oficial No. 872 – Segundo Suplemento; del viernes 28 de octubre del 2016; la misma que en su parte atinente, establece:

Ahora bien, de lo manifestado por el Organismo, se demuestra que habrá circunstancias en la práctica que obligatoriamente impongan a la operadora jurídica la necesidad de realizar una diferenciación ante situaciones distintas que evidencien que la situación de cada uno de los titulares del derecho es particular según el caso concreto.

En este sentido, la igualdad formal implicará avanzar hacia el reconocimiento de la igualdad material, que deja abierta la posibilidad de realizar un trato diferenciado como una de las medidas en la búsqueda de un trato igualitario. Es decir, se debe entender que en las distintas actividades realizadas por las personas se generan diferenciaciones en roles competenciales y en aplicaciones de disposiciones normativas generales.

Las acciones que se reconocen en la Constitución de la República y que se las ejerce por medio de las garantías jurisdiccionales como la acción de protección, no es la adecuada para exigir el respeto de los derechos en materia laboral, en vista que, para exigir a los jueces que declaren la vulneración de derechos por parte de las empresas, patronos o del Estado como ente empleador, existen las acciones apropiadas como son, las acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo, además, de los jueces de Trabajo que dependen de la Función Judicial, por medio de las denuncias administrativas y de las acciones judiciales que desembocan en procesos que deben resolverse en sentencia.

Epígrafes vinculados a la metodología y a la discusión de resultados.

En lo que respecta a este punto, se tiene que señalar que el presente trabajo de investigación se lo realizada sobre la base de una fuente primaria que es la bibliográfica – documental, en vista que este estudio parte de que se extrae de las fuentes escritas en libros especializados, con autores que se han capacitado en los temas, que analizan los problemas que se deriva de las acciones de protección que se han presentado para exigir derecho laborales, lo cual no es la esencia y se desnaturaliza a las garantías jurisdiccionales.

Se analizará y se aplicará la casuística, en vista que, con ejemplos prácticos y reales, se demostrará que existen varias persas que reclaman derechos laborales, pero que, en lugar de hacer su reclamo por medio de la denuncia dirigida a los inspectores de trabajo, o, de seguir las acciones judiciales por medio de su demanda de trabajo, lo hacen por medio de la acción de protección, la cual tiene un distinto objetivo al señalado por la misma Constitución de la República.

Con el uso de una correcta metodología, en la que se podrá en práctica le método exegético, se podrá dar cuenta que la acción de protección tiene una sola finalidad, la misma es la de amparar en forma directa y eficaz los derechos reconocidos por la norma suprema, pero que esta tiene que interponerse cuando exista una vulneración de los derechos constitucionales, pero para presentar esta acción se

tendrá que verificar, además, la norma legal, como es la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que señala que el acto puede ser impugnado por vía judicial.

Y, en las controversias judiciales se observa, de acuerdo con el Código del Trabajo, no solo existe una vía judicial, sino una vía judicial que permite que las controversias sean reclamadas por una vía distinta que no sea la constitucional, por ende, cuando se reclaman derechos laborales por medio de acciones constitucionales como la acción de protección no es viable y, aparte que se desnaturaliza a este tipo de acción, no es la apropiada para ello, de tal manera que los jueces cuando la conceden, al llegar a su revisión o llegar por medio de una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional, esta les llama severamente la atención, porque no es el medio indicado.

Metodología

La metodología usada para el presente caso no fue de campo, sino que se remitió exclusivamente a la bibliográfica y documental, en vista que para obtener los resultados obtenidos en la presente investigación se recurrió a todas las fuentes documentales que se referían al tema en mención, para lo cual, se encontró textos doctrinarios, artículos científicos, sentencias de la Corte Constitucional, con las cuales se fundamentó el informe final.

La investigación documental es aquélla que se realiza a partir de la información hallada en documentos de cualquier especie, como fuentes bibliográficas, hemerográficas o archivísticas. (CUAED, 2020). A esto se unieron las fuentes digitales, como diversos artículos encontrados en la Internet, que permitieron obtener información importante para el desarrollo del trabajo.

Con este tipo de investigación, lo que se pretende es que el investigador puede desarrollar su capacidad de análisis y comprensión del mundo que le rodea dentro del ámbito jurídico y que puede investigar problemas que tienen una solución dentro del marzo del derecho positivo pero que hay que considerar los aportes de la Corte Constitucional como creadora permanente de derecho.

Además, el tipo de investigación se concentra en la llamada cualitativa, porque se fundamenta en la exploración de todo lo concerniente al ámbito del derecho al trabajo (López &, 2015), así como de su procedencia dentro de una acción de protección, poque se determinó que no todas las vulneraciones al derecho al trabajo pueden ser reclamadas mediante la vía constitucional (acción de protección), sino que se tienen que ajustar a las diversas vías judiciales y administrativas, como los inspectores de trabajos, los jueces de trabajo o los tribunales de lo contencioso -administrativo.

La presente investigación no es experimental, puesto que se centró en el tema -problema de investigación por medio de las recolección de información referente a la vulneración del derecho al

trabajo, las acciones que sobre esta posibilidad se pueden seguir, cuál es la vía más idónea, y no equivocarse en las acciones porque esto puede acarrear la pérdida de derecho de parte del trabajador, porque las acciones para reclamar derechos laborales se tiene que plantear en cierto tiempo, si no se lo hace, las acciones prescriben.

Y la investigación que prestó las facilidades para analizar el tema planteado fue la investigación cualitativa con la revisión de la bibliografía y documentos relacionados con el tema y cuyo resultado se encuentra plasmado en el presente informe, con las correspondientes conclusiones que se encuentran al final del mismo.

Discusión

Se debe empezar por una base de análisis que señala: la acción de protección, por regla general no es la apropiada para reclamar derechos laborales; si esta es la regla general debe haber excepciones, por ende, hay que señalar cuáles son las mismas, para poder sacar las excepciones que se redactan al final del trabajo de investigación.

En la Sentencia 556-20-EP/24, dictada por parte de la Corte Constitucional, determinó, entre otros aspectos, los siguientes: que los cargos centrales del accionante que reclamaba haberes laborales por medio de una acción de protección, inobservaron un precedente de la Corte Constitucional relacionado con la carga de la argumentación de los jueces y juezas constitucionales para determinar la vía idónea para resolver la controversia en materia laboral, la misma que no es una acción constitucional.

Haciendo uso de sus potestades, los jueces de la Corte Constitucional, al analizar los pedidos de reclamos laborales por medio de la acción de protección, determinaron que la vía efectiva según la regla general establecida en la sentencia 2006-18-EP/24, por ende, cuando se reclama estos derechos por medio de una acción jurisdiccional se tiene que desestimar la misma, porque no es la vía idónea, pues, existen otras.

En lo relacionado con los reclamos laborales en contra del Estado, se tiene que, tomar en cuenta sentencias que ya fueron determinados, conocidos y solucionados por parte del máximo organismo de justicia constitucional, que señala:

i) Explicar por qué la vía contencioso-administrativa sería adecuada y eficaz para resolver el caso concreto a la luz de las circunstancias específicas que lo rodean;

ii) Examinar si el caso se enmarca en uno de los supuestos previstos en la sentencia 2006-18-EP/24 para que proceda la acción de protección en un conflicto laboral con el Estado

(i.e. deben razonar si el caso se refiere o no a asuntos que comprometan notoria o gravemente la dignidad o autonomía del servidor o servidora, como por ejemplo en casos de evidente discriminación, o casos excepcionales que por las circunstancias que los rodeen requieran una respuesta urgente); y,

iii) Si identifican que el caso se enmarca en un supuesto de excepción, deben concluir que la AP es la vía adecuada y eficaz y pronunciarse sobre las vulneraciones de derechos alegadas. – cuando se reclaman derechos en contra del Estado es la vía contenciosa – administrativa.

Por otro lado, las sentencias, 224-23-JP/24, caso 224-23-JP, 31 de enero de 2024, párrs. 79 – 80, determinaron lo siguiente, de que la acción de protección no es la adecuada para proceder a reclamar los derechos laborales, porque para ello, se cuenta con las vías administrativas y judiciales efectivas:

68. En primer lugar, como ya se mencionó, la vía laboral ordinaria es adecuada para la reparación de derechos laborales ya que ha sido diseñada específicamente para salvaguardar los derechos del trabajador y equiparar su situación a la de su empleador. Sin embargo, pueden existir controversias que tienen en su origen un conflicto laboral en el cual se ha emitido una resolución de visto bueno, pero las actuaciones en contra de los trabajadores han afectado otro tipo de derechos. Esto ocurriría en casos tales como situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajado-res y, en general, cuando los hechos demuestren que las actuaciones de los empleadores han afectado otros derechos más allá de los derechos laborales de los accionantes. Es decir, cuando las pretensiones escapen de la mera determinación de haberes patrimoniales.

69. En segundo lugar, pueden existir situaciones fácticas excepcionales que conviertan a la vía laboral ordinaria en ineficaz. Así, la urgencia o necesidad emergente de atender una situación particular podrían determinar la ineficacia de la vía ordinaria para la tutela de un derecho.

70. Adicionalmente, se debe considerar que, si el juez o jueza al analizar el caso considera que efectivamente se requiere la intervención de la justicia constitucional, entonces tiene la obligación de justificar motivadamente por qué consideró que la vía ordinaria no era la adecuada y eficaz para proteger los derechos demandados.

Pero ahora se debe determinar en qué casos se puede demandar por derechos laborales y que proceda la acción de protección, como cuando el trabajador está siendo obligado a laborar en forma forzada, con explotación personal, afectando su vida digna, tal como lo señala el artículo 84-15-IN/20.

Otro caso en el que cabe la acción de protección para reclamar los derechos laborales tiene que cono base el derecho al trabajo, pero unido a la vulneración de otro derecho como lo es la estabilidad reforzada, cuando se trata de una persona con discapacidad, que tiene derecho a la permanencia en su puesto de trabajo y que se extiende a las personas que se encuentren a cargo de su cuidado y protección, tal como lo dispone la sentencia número: 1067-17-EP/20.

Conclusiones

En el Ecuador se tiene un Estado constitucional de derechos y justicia, el mismo que reconoce una gama de derechos, pero no solo en forma declarativa y lírica, sino que los fortalece al establecer una serie de garantías y valores para su mejor aplicación dentro del marco social y laboral; pero no solo eso, sino que establece una serie de principios como mandatos de optimización para su mejor aplicación.

Existe una realidad que no se la puede negar y es el hecho que en el ámbito de nuestra sociedad se vulneran de varias maneras los derechos de los trabajadores, como la discriminación, la falta de pago, la igualdad entre los mismos trabajadores. Esto hace que los trabajadores tengan que iniciar las acciones correspondientes, ya sea ante el Ministerio de Trabajo, ante las unidades judiciales ordinarias, no mediante acciones de protección, las mismas están vedadas para este tipo de casos.

La razón es simple, a LOGJCC, en el artículo 42, número 4, claramente señala que la acción de protección no puede ser planteada mediante una acción de protección porque el acto administrativo o la acción para reclamar derechos laborales tiene una vía idónea, como son las denuncias ante el Ministerio de Trabajo o las demandas ante los jueces de trabajo competentes.

Pero existen acciones de protección que se pueden presentar cuando se vulneran los derechos laborales, pero son el casos excepcionales y cuando se verifique que son la consecuencia de la vulneración de otros derechos como la vida digna, como la vulneración al buen vivir, cuando hay explotación laboral, trabajo de menores de edad, como niños, o el trabajo en condiciones degradantes, solo en estos casos puede proceder la acción de protección y el juez tiene que valorar caso por caso y con las pruebas aportadas.

Referencias

1. Castro, R. (2005). Tendencias actuales del derecho colectivo del trabajo. Plumas Libreros Editores. https://doi.org/Quito
2. Chávez, N. (2003). Manual de Derecho al Trabajo. Universitaria . https://doi.org/Quito
3. CUAED, C. d. (2020). La Investigación Documental: Características y Algunas Herramientas. La investigación documental: https://repositorio-uapa.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1516/mod_resource/content/3/contenido/index.html
4. De la Cueva, M. (1993). Derecho Mexicano del Trabajo. Porruá. https://doi.org/México
5. Derecho Laboral, 109-11-IS/20 - párr. 24 (Corte Constitucuonal del Ecuador).
6. Derecho Laboral, 1329-12-EP/22, párr. 24 (Corte Constitucional del Ecuador).
7. Derecho Laboral, 1679-12-EP/20, párr. 66, 67, 68 y 69. (Corte Constitucional del Ecuador).
8. Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador . Asamblea Constituyente . Montecristi, Ecuador , Manabí : Registro Oficial 449.
9. Faúndez Ledesma, H. (s.f.). Los Derechos Humanos como derechos frente al Estado. El Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos, Aspectos institucionales y procesales. Tercera edición. Instituto Interamericano de Derechos Humanos - IDH. https://doi.org/San José
10. Ferrajoli, L. (2004). Derechos y garantías - La Ley del más débil. Trotta. https://doi.org/Madrid
11. López &, &. F. (2015). Metodología de la Investigacion Social Cuantitativa.
12. Montaña Pinto, J. (2011). Algunas consideraciones acefca del nuevo modelo constitucional ecuatoriano. Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional. https://doi.org/Quito
13. Pietro Sanchís, L. (2005). Meoconstitucionalismo . Porrúa. https://doi.org/México
14. Pla Rodríguez, A. (s.f.). Los principios del Derecho del Trabajo . https://doi.org/Biblioteca de Derecho Laboral
15. Salgado Pesántez, H. (2012). Lecciones de Derecho Constitucional . Ediciones Legales. https://doi.org/Quito
16. Trujillo Orbe, R. (26 de Enero de 2025). Derecho INREDH. La acción de protección como garantía constitucional de los derechos humanos: https://www.inredh.org/archivos/boletines/b_accion_proteccion.pdf

17. Zolo, D. (1994). La estrategia de la citadinanza. Latterza. https://doi.org/Bari

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).|