

12

Fecha de presentación: junio, 2022
Fecha de aceptación: agosto, 2022
Fecha de publicación: noviembre, 2022

LA FALTA

DE ESTABILIDAD LABORAL PARA EL SERVIDOR PÚBLICO DURANTE
LA PANDEMIA

THE LACK OF JOB STABILITY FOR PUBLIC SERVANTS DURING THE PAN- DEMIC

Jorge Isaac Loaiza Reyes¹

E-mail: pg.jorgeilr26@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0582-3519>

Cristian Fernando Benavides Salazar¹

E-mail: us.cristianbenavides@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4326-2137>

Julio Cesar Benavides Salazar¹

E-mail: us.juliobenavides@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1696-3421>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Santo Domingo. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Loaiza Reyes, J. I., Benavides Salazar, C. F., & Benavides Salazar, J. C., (2022). La falta de estabilidad laboral para el servidor público durante la pandemia. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 116-122.

RESUMEN

Uno de los principales derechos de los servidores públicos en el Ecuador es la estabilidad laboral, la misma que durante la pandemia se vio vulnerada, ya que varios servidores fueron despedidos por la falta de productividad y efecto económicos que generó la pandemia. Es por eso que se ha realizado la siguiente investigación, teniendo como objetivo demostrar la existencia de los efectos en la estabilidad laboral durante la pandemia. Se necesitó aplicar el método deductivo y analítico para la realización del presente estudio, utilizando una investigación de tipo descriptiva y de campo. El resultado obtenido ha sido demostrar que a pesar de que los servidores públicos estuvieron en primera línea durante la pandemia, no tuvieron la garantía necesaria para que se cumplan sus derechos laborales, sin tener seguridad alguna en su estabilidad laboral, llegando a la conclusión, de que no se brindaron las suficientes acciones que ayuden a estos trabajadores, defendiendo su derecho a permanecer dentro de sus labores.

Palabras clave: Pandemia, derechos, estabilidad laboral, economía, servidor público.

ABSTRACT

One of the main rights of public servants in Ecuador is labor stability, which during the pandemic was violated, since several public servants were dismissed due to lack of productivity and economic effects generated by the pandemic. That is why the following research has been carried out, with the objective of demonstrating the existence of the effects on labor stability during the pandemic. It was necessary to apply the deductive and analytical method for the realization of this study, using a descriptive and field research. The result obtained has been to demonstrate that despite the fact that public servants were in the front line during the pandemic, they did not have the necessary guarantee that their labor rights were fulfilled, without having any security in their labor stability, reaching the conclusion that there were not enough actions to help these workers, defending their right to remain in their jobs.

Keywords: pandemic, rights, labor stability, economy, public servant

INTRODUCCIÓN

En la investigación desarrollada en forma de artículo científico, se realiza un análisis jurídico respecto del principio a la estabilidad laboral, mismo que se vio franqueado en el contexto del COVID-19, por cuanto se ha determinado que las consecuencias de la pandemia, no solo fue a nivel de salubridad, sino que se vio afectada la economía, la institucionalidad del estado, la educación y el sector laboral. Siendo un tema de tal relevancia, surte la necesidad de investigarse al respecto. Se ha delimitado como objeto de estudio el derecho laboral, siendo el campo de acción el principio a la estabilidad laboral.

En este sentido, desde el inicio de la emergencia sanitaria global por el COVID-19, los esfuerzos en las Américas para detener el virus y su enfermedad se han visto negativamente afectados por el contexto propio del continente, anterior a la pandemia, incluyendo la discriminación, la pobreza, la desigualdad, la debilidad estructural de los sistemas públicos de salud, y muchas veces la falta de estabilidad política e institucional. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020)

Sobre la importancia del derecho al trabajo, la Corte Constitucional del Ecuador ha emitido diferentes líneas jurisprudenciales. Es así como, por ejemplo, ha sostenido que, el trabajo es de trascendental importancia de vigilarse, siendo así que este se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado (Ecuador. Corte Constitucional, 2014). La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha precisado que, el derecho al trabajo puede no significar una permanencia o estabilidad laboral, sino de hacer respetar y garantizar este derecho fundamental para todas las personas (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017). Así mismo, señala que, los Estados están obligados a la protección del derecho laboral, es decir, a) proteger a los trabajadores contra despidos injustificados b) hacer cumplir las sanciones de ley en caso de una desvinculación c) el Estado debe implementar mecanismos de reclamo frente a una situación como un despido injustificado a fin de garantizar el acceso a la justicia (Pulla-Castillo et al., 2020).

A nivel histórico, se ha sabido que el trabajo es una actividad que ha estado presente en todas las etapas de la sociedad, pues a través la misma el hombre se ha desarrollado como tal, siendo una fuente de economía y auto-determinación para la familia y la comunidad. Vale acotar que, el reconocimiento jurídico que recibe actualmente el derecho laboral es producto de la lucha histórica de la clase obrera. En el caso de Ecuador, la Carta Magna ecuatoriana en su artículo 33 establece que el trabajo

es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente, realización personal y base de la economía (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En esta línea, existen varios instrumentos internacionales de derechos humanos que se refieren al derecho laboral, tal es el caso de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Gobierno de la Organización de la Unidad Africana, 1981) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966). Al respecto, se entiende que la norma internacional del trabajo consiste en el conjunto de principios y normativas del *soft law* y *hard law*, que resultan ser parte de las fuentes del derecho internacional, se convierte en ordenamiento jurídico para toda comunidad internacional encargada de resolver los problemas de carácter laboral (Sánchez, 2019).

La principal fuente y origen al derecho al trabajo es la Constitución, ya que contiene un conjunto de principios y garantías constitucionales respecto de este (Pulla-Castillo et al., 2020). Por su parte, al ser Ecuador un país garantista de acuerdo con la Constitución de la República mediante sus derechos y principios, tiene la obligación de hacer cumplir lo que se establece dentro del ordenamiento jurídico (González-Vintimilla et al., 2020).

Por su parte Prieto Sanchis establece que los jueces de trabajo son quienes, mediante una sentencia, ratifican y otorgan estos derechos, principios y garantías laborales (Prieto, 1996).

Ahora bien, el artículo 5 de la Resolución Nro. 1 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos establece la existencia de una protección especial para aquellas personas trabajadoras como derechos humanos por la situación de riesgo de la pandemia del COVID – 19, frente a lo cual el Estado debe garantizar el acceso a la alimentación, protección de riesgos de contagio en los lugares de trabajo, salarios y demás derechos sociales relacionados con el ámbito laboral, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores más aún en la emergencia sanitaria que provocó cambios en el ámbito laboral (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020)

La vulneración de derechos esenciales garantizados en la Carta Magna, así como en los tratados y organismos internacionales a los que el Ecuador se encuentran adheridos, son constantemente soslayados por la presencia del articulado para la contratación de servicios ocasionales de funcionarios públicos; quienes constantemente han sufrido del abuso y la mala utilización de este mecanismo para contratar personal. Es indiscutible que los beneficios laborales se encuentran positivados en los diferentes

cuerpos normativos, así mismo, se establecen principios del derecho laboral que constituyen un soporte normativo, pues estos sirven de directrices para la correcta aplicación de la ley.

Con estos antecedentes, el presente trabajo tiene por objetivo analizar de manera doctrinaria y legal los aspectos que influyen en que la estabilidad laboral dentro del sector público se vea disminuida, provocando, por lo tanto, claras vulneraciones a derechos reconocidos constitucionalmente y en diversos tratados internacionales, en el contexto de la pandemia del COVID-19, que como se dijo, ha causado estragos en las relaciones laborales en el sector público.

METODOLOGÍA

En el presente estudio se aplicó una investigación de tipo descriptiva y de campo. Descriptiva, ya que se analizó la figura jurídica de la estabilidad laboral de los servidores públicos en el contexto de la pandemia del COVID-19. La Investigación de campo, permitió ejecutar técnicas empíricas como lo es la encuesta y la estadística, lo que implicó que se realice una investigación en lugar de los hechos. Por la naturaleza jurídica del tema estudiado, las técnicas utilizadas fueron de carácter empírico.

De igual forma, se utilizó los métodos: a) deductivo y b) analítico-sintético. El deductivo se aplicó por cuanto se han obtenido conclusiones particulares, producto del estudio general de la situación laboral en el contexto del COVID-19 del sector público. Por su parte, el método analítico-sintético, se utilizó considerando que se ha fundamentado el presente tema sobre la base de fuentes teóricas de información como la doctrina, la normativa y la jurisprudencia

Finalmente, el enfoque o modalidad de la investigación fue mixta, es decir cualitativa y cuantitativa, por cuanto se ha tenido información jurídica-documental contenido en las fuentes del derecho como la normativa laboral, constitucional, así como la doctrina y jurisprudencia, etc., sobre la estabilidad laboral de los servidores públicos, relacionando dichos presupuestos en el contexto de la pandemia del COVID-19 y de aquello se ha procedido a cuantificar los resultados de la encuesta aplicada a un total de 120 abogados, con el objetivo de conocer sus puntos de vista y criterios respecto del presente tema.

RESULTADOS

Resultados de las encuestas:

La primera técnica ejecutada fue la encuesta a una muestra de 120 abogados quienes se dedican al libre ejercicio en materia laboral en el cantón Santo Domingo, mismo

que se diseñó en base al instrumento de la escala de (Likert, 1932) el cual para (Matas, 2018) permite vislumbrar en los encuestados “su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional” (p. 39). En este orden de ideas, se utilizó la aplicación Google Forms, cuyos resultados fueron los siguientes:

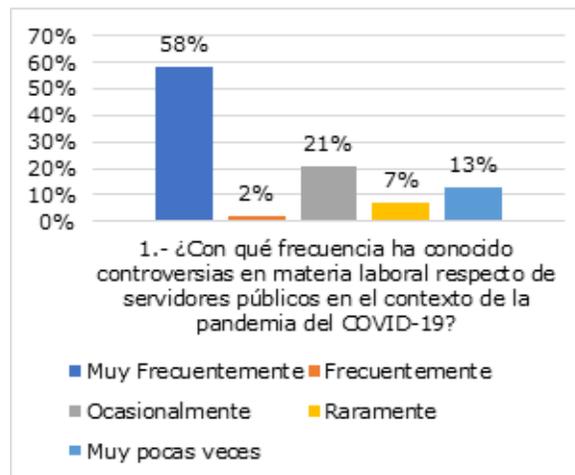


Figura 1. Resultados de la pregunta 1 de la encuesta.

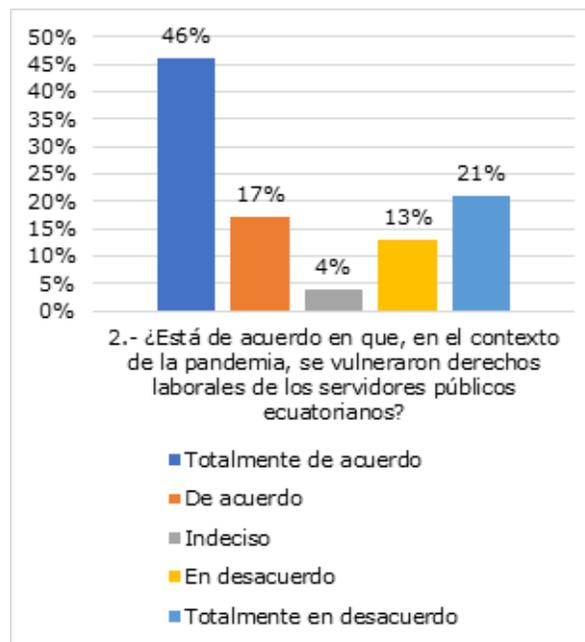


Figura 2. Resultados de la pregunta 2 de la encuesta.

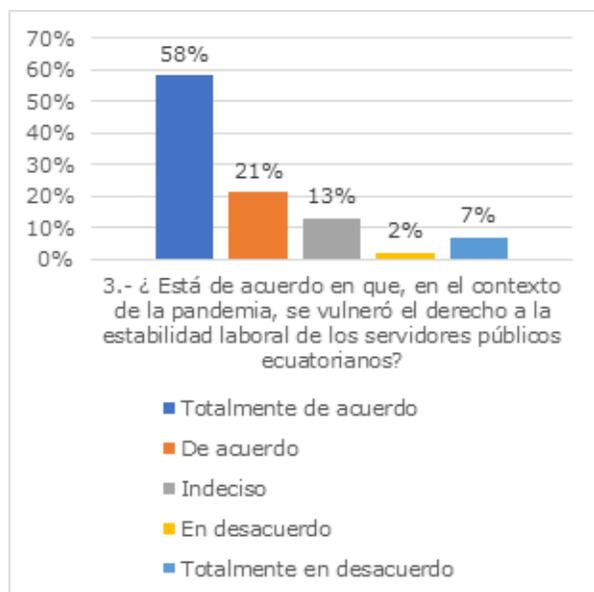


Figura 3. Resultados de la pregunta 3 de la encuesta.

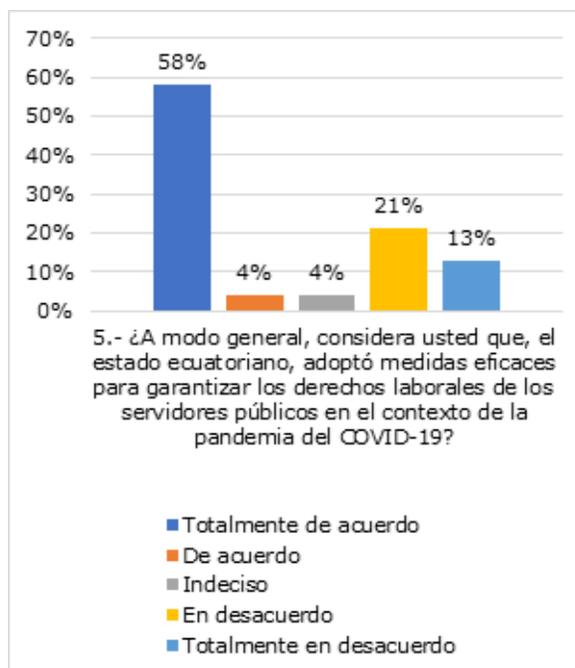


Figura 5. Resultados de la pregunta 5 de la encuesta

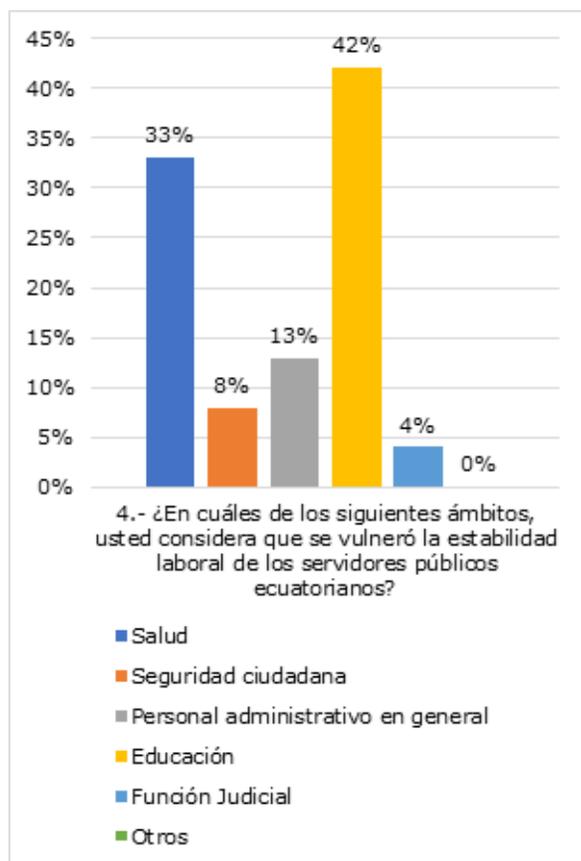


Figura 4. Resultados de la pregunta 4 de la encuesta

De acuerdo con los resultados de las encuestas, se puede evidenciar como los abogados interrogados, han manifestado de forma unívoca que en el contexto de la pandemia existieron muchas controversias relativas a servidores públicos frente a sus derechos laborales, una de estas efectivamente es sobre su estabilidad laboral, al ser separados de sus puestos de trabajo. De esta forma, se ha vulnerado dicha garantía, producto de los efectos económicos de la pandemia del COVID-19.

Vale mencionar que a nivel público existen diversas instituciones, como lo es salud, educación, seguridad, institucionalidad, etc., de lo cual los encuestados han considerado como en la salud y educación se produjo mayormente vulneraciones a su estabilidad laboral, lo que evidencia un panorama de incertidumbre respecto de la garantía de sus derechos en la normativa ecuatoriana. De manera espontánea, los encuestados manifestaron que el estado empleador abusó de la situación económica y la crisis sanitaria, incluso mal usó la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

Otro de los aspectos indicados por los abogados encuestados, es que se vulneró el derecho a la economía y la vida digna de los servidores cesados. En este orden de ideas, se ha vislumbrado como producto de esta situación jurídica, no se cumple con lo establecido en la Constitución y la legislación laboral sobre la estabilidad laboral a consecuencia del COVID-19 y otros principios como el indubio pro operario.

Monitoreo de la situación laboral:

La Defensoría del Pueblo del Ecuador, ha publicado monitoreos integrales de la situación laboral en el contexto de la pandemia, los cuales son los siguientes:

Mes de abril – 2020: En el mes de abril del 2020, existieron un total de 616 alertas monitoreadas en cuanto a derechos laborales, donde se determinan 11 situaciones repetitivas:

- Terminación de relación laboral.
- Inadecuadas condiciones de seguridad y salud de trabajadores del sector salud
- No pago de remuneraciones
- Otro relacionado con trabajo
- Inadecuadas condiciones de seguridad y salud de trabajadores en general
- Quejas y denuncias de trabajadores autónomos o informales por impedimento en el ejercicio de actividades laborales debido a la emergencia sanitaria por COVID-19.
- Reducción de remuneración.
- Suspensión de jornada laboral con cargo a vacaciones.
- No pago de liquidaciones de haberes al trabajador
- Hostigamiento o acoso laboral por denuncias de irregularidades en el trabajo.
- No acceso al teletrabajo

Mes de mayo – 2020: En el mes de mayo del 2020, existieron un total de 725 alertas monitoreadas en cuanto a derechos laborales, donde se determinan 9 situaciones repetitivas:

- No pago de remuneraciones
- Otro relacionado con trabajo
- Inadecuadas condiciones de seguridad y salud de trabajadores en general
- Quejas y denuncias de trabajadores autónomos o informales por impedimento en el ejercicio de actividades laborales debido a la emergencia sanitaria por COVID-19.
- Reducción de remuneración.
- Suspensión de jornada laboral con cargo a vacaciones.
- No pago de liquidaciones de haberes al trabajador
- Hostigamiento o acoso laboral por denuncias de irregularidades en el trabajo.
- No acceso al teletrabajo.

De la revisión del portal web de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, se ha determinado los resultados antes expuestos, donde se evidencia cómo dicha institución ha realizado distintos monitoreos durante la emergencia sanitaria, sobre distintos ámbitos y sectores, en donde se detallan los aspectos más relevantes sobre la protección y promoción de los derechos humanos, cuya finalidad es informar y dar a conocer a las autoridades del país y a la ciudadanía, sobre la situación real de la pandemia.

En este sentido, en materia laboral, existen denuncias consecuentes y repetitivas, como se ha podido observar respecto del mes de abril y mayo del 2020, esto es, el no pago de remuneraciones y de terminación de relaciones laborales. De igual forma, otras de las situaciones analizadas por la Defensoría Pública es el no pago de otros rubros laborales, debido a la afectación a los ingresos de las instituciones estatales. En este orden de ideas, la Defensoría del Pueblo expone a la ciudadanía la realidad de los derechos laborales en el contexto de la pandemia.

DISCUSIÓN

En el contexto de la pandemia del COVID-19, las consecuencias repercutieron en el derecho laboral y en las relaciones jurídicas del trabajo, debido a la afectación económica por el cierre de las actividades comerciales y productivas. Para la Comisión Nacional de los derechos humanos, los derechos laborales se relacionan directamente con los derechos humanos, pues el uno permite la realización del otro, apuntando siempre a proteger la dignidad humana en todos los ámbitos posibles (Comisión Nacional de los derechos humanos, 2016). En consecuencia, desde la arista del derecho constitucional, se amerita investigar respecto de la observancia de los derechos laborales.

En este sentido, el presente estudio se ha abordado la vulneración al derecho, la estabilidad laboral de los servidores públicos en la situación de la pandemia, quienes, a pesar a su categoría de funcionarios públicos, se han visto despedidos en el contexto de la pandemia. Los servidores públicos de conformidad a lo establecido en el artículo 229 de la Carta Magna son “todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Este sector público, según el artículo 225 ibídem, comprende las instituciones de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social, las que integran el régimen autónomo descentralizado, los organismos para el ejercicio de la potestad

estatal, para la prestación de servicios públicos y las personas jurídicas que surgen de actos normativos de GADs para la prestación de servicios públicos (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Los derechos de dichos funcionarios, son irrenunciables de acuerdo al artículo 229 ejusdem y en tal sentido se establece que la ley definirá el organismo que regule el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, entre otros aspectos.

Los derechos de los trabajadores ecuatorianos fueron vulnerados y el autor ejemplifica el derecho elemental a una indemnización por despido, mismo que tiene un carácter de humano, de igual forma la seguridad social, la capacitación continua, el salario mínimo, respeto a la jornada establecida, reparto de utilidades y derecho a la asociación. Respecto de los despidos (Ayala et al., 2021) mencionan que causan a los trabajadores “una enorme vulnerabilidad económica y sanitaria, pues van a tener que enfrentar las medidas de encierro sanitario sin la esperanza de ingresos estables y con la pérdida de varios de sus derechos, como el seguro del IESS” (p. 18).

Frente a esta vulneración, al ser de carácter laboral – público, investigaciones establecen que la acción de protección es el mecanismo más efectivo para garantizar y reparar la vulneración a estos derechos laborales, lo que se ha podido comprobar en el contexto de la pandemia en el caso por ejemplo de los profesionales de la salud que trabajaron en primera línea.

La Acción de Protección protege a las personas de cualquier atentado contra los Derechos fundamentales, esta garantiza el amparo eficaz y rápido de todos los derechos establecidos en la Constitución. Presentar esta acción es muy fácil debido a la rapidez de su procedimiento frente al proceso normal ordinario. Muchas veces surgen problemas al presentar esta acción, debido a la falta de conocimiento en materia Constitucional, por parte de los jueces, ya que algunos de estos no se especializan ni se preparan bien para poder Administrar justicia constitucional, trayendo complicaciones al momento de resolver una acción, vulnerándose derechos fundamentales de las personas.

En este sentido, la estabilidad laboral es una garantía propia del derecho laboral, cuya importancia radica en la premisa de que no se aparte del puesto de trabajo a la persona que lo realiza. Por ello, en el contexto de la pandemia, se produjo tal vulneración, al configurarse el despido de muchos servidores públicos, a causa del recorte de personal y el límite económico de las diferentes instituciones.

La Ley Orgánica de Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la República 2010) en su artículo 23 es el de gozar de estabilidad en su función, estableciéndose esta garantía a nivel infra constitucional y constitucional en el artículo 326.1 de la Carta Magna. Como se dijo al inicio de este trabajo, la estabilidad laboral se vincula con el principio de Continuidad, como afirma Trujillo.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha mencionado que los estados deben proteger la estabilidad laboral y crear mecanismos de protección de este derecho en el ámbito público y privado (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

CONCLUSIONES

La pandemia del COVID-19, no solo causó estragos y graves consecuencias a nivel de salud, sino que también produjo que distintos derechos se vean vulnerados en varios ámbitos, sobre todo en las funciones públicas y a nivel institucional, a causa de cesación de actividades productivas y limitaciones económicas en el Ecuador y el mundo. En este sentido, en materia laboral, uno de estos derechos ha sido la estabilidad laboral, la cual en el presente estudio ha sido abordada desde dos aristas: como un derecho y como una obligación. Como derecho, se activa cuando los funcionarios o trabajadores, ameritan ocupar su puesto de trabajo de forma continua, y como obligación, se configura cuando el empleador, debe garantizarla hacia sus trabajadores.

Las y los servidores públicos en el contexto de la pandemia brindaron sus servicios en primera línea, tal es el caso de los profesionales de la salud, a nivel judicial y de seguridad social, cuya labor fue trascendental para controlar los efectos del COVID-19 a nivel institucional en el Ecuador. Al analizarse los derechos de los servidores públicos, se determina como su regulación jurídica deviene de un marco normativo especial, donde se garantiza en primer lugar el derecho a la estabilidad laboral, tal es el caso del artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

De los resultados obtenidos en la aplicación de las técnicas de la investigación, se ha podido vislumbrar cómo desde el libre ejercicio de la profesión, los abogados encuestados han manifestado que respecto de las controversias laborales en el contexto de la pandemia, estos devienen de los despidos y otras figuras mediante las cuales se cesó de las funciones a los servidores públicos, frente a lo cual los encuestados consideran que existen acciones legales pertinentes de activarse para reparar estas vulneraciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, L., Freire, N., & Falconi, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 1-22. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00010.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Resolución No. 4/2020: Derechos Humanos de las Personas con COVID-19*. Organización de Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/180.asp>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Resolución Nro.1/2020.Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. CIDH. http://www.oas.org/es/cidh/SACROI_COVID19/documentos/resolucion01-2020_ilustrada.pdf
- Comisión Nacional de los derechos humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. CNDH. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Caso Lagos del Campo vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. CIDH. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_340_esp.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N. 449. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Ecuador. Corte Constitucional. (2014). Sentencia No. 093-14-SEP-CC, Caso No. 1752-11-EP. Corte Constitucional. <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=093-14-SEP-CC>
- Ecuador. Defensoría del Pueblo. (2020). Monitoreo sobre vulneraciones de derechos humanos en el contexto de la emergencia sanitaria, a través de varias fuentes informativas. Defensoría del Pueblo. <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2517/1/AD-DPE-056-2020.pdf>
- Ecuador. Presidencia de la República. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento N. 294. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Gobierno de la Organización de la Unidad Africana. (1981). *Carta Africana de Derechos Humanos* y de los Pueblos. Gobierno de la Organización de la Unidad Africana. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>
- González-Vintimilla, J. S., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Trelles-Vicuña, D. F. (2020). El derecho constitucional a la reinserción laboral de los ex reclusos como política pública ecuatoriana. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(9), 216-235.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. <https://redie.uabc.mx/redie/article/download/1347/1613/0>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf
- Prieto, L. (1996). Diez argumentos sobre los principios. *Jueces para la Democracia*, (26), 41-49. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/174663.pdf>
- Pulla-Castillo, C. H., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Pozo-Cabrera, E. E. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID-19 en el Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(9), 236-256.
- Sánchez, L. (2019). El sistema de Hard-Law y Soft-Law en relación con la defensa de los derechos fundamentales, la igualdad y la no discriminación| The Hard-Law and Soft-Law system regarding the defence of fundamental rights, equality and non-discrimination. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, (39), 468-488. <https://eari.uv.es/index.php/CEFD/article/view/14293/pdf>